

Tweede spoor re-integratietraject



ZonMw



Kwaliteit op Maat



colofon

© OVAL 2021

Uitgave van
Organisatie voor Vitaliteit, Activering en Loopbaan (OVAL)
i.s.m. Kwaliteit op Maat (KoM)

Tekst: OVAL | www.oval.nl
Vormgeving: Blauwzuur | www.blauwzuur.nl

Niets uit deze uitgave mag op welke wijze dan ook worden gepubliceerd
zonder uitdrukkelijke, schriftelijke toestemming van de uitgever.

Praktijkervaringen met re-integratie in het tweede spoor

	Samenvatting	4
1	Inleiding	5
2	Plan van aanpak	7
3	Re-integratie tweede spoor	8
3.1	Wat is re-integratie tweede spoor?	8
3.2	Financiële prikkels	8
3.3	Wettelijke kaders	9
3.4	Omvang (aantal trajecten)	11
4	Wat gebeurt er tijdens een tweede spoortraject?	12
4.1	Voorwaarden om te starten met een tweede spoortraject	12
4.2	Van aanmelding tot plaatsing	14
4.3	Veel voorkomende activiteiten en interventies	16
4.4	De samenwerking in het speelveld	18
4.5	Resultaten re-integratie tweede spoor	20
5	Ervaringen professionals in de praktijk	23
5.1	Wat gaat er goed in tweede spoor re-integratie?	23
5.2	Welke factoren hebben een positieve invloed op het re-integratietraject?	24
5.3	Welke factoren hebben een belemmerende invloed op het re-integratietraject?	26
5.4	Welke verbeterpunten zien re-integratieprofessionals?	29
5.5	Met welk resultaat is de branche tevreden?	35
6	Slotbeschouwing	37
6.1	Meer (menselijk) maatwerk	37
6.2	Informatievoorziening en communicatie	38
6.3	Tijdig starten met re-integratie tweede spoor	38
6.4	Focus op duurzame inzetbaarheid en preventie	38
6.5	Onderwerpen voor verder onderzoek	38
6.6	Tot slot	39
7	Literatuurlijst	40
7.1	Interviews	40
8	Bijlage	41

Samenvatting

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft ZonMw in 2021 opdracht gegeven om het onderzoeksprogramma 'Verbetering re-integratie tweede spoor' te starten. Dit programma is gericht op het ontwikkelen en uitproberen van innovatieve aanpakken bij re-integratietrajecten. Hierbij is inzicht nodig in hoe werkgevers en werknemers de mogelijkheden voor de re-integratie beter kunnen benutten; zij hebben behoefte aan concrete en praktische handvatten.

In het najaar van 2021 kunnen consortia van sociale partners, onderzoekers en intermediairs zich aanmelden voor een subsidieaanvraag in het onderzoeksprogramma van ZonMw. Om de consortia inzicht te geven in wat een tweede spoor re-integratietraject zoal omvat, heeft ZonMw aan brancheverenigingen Organisatie Vitaliteit Activering en Loopbaan (OVAL) en Kwaliteit op Maat (KoM) opdracht gegeven een publicatie te maken die een beeld geeft van de praktijk van tweede spoortrajecten en die ervaringen van re-integratieprofessionals bundelt.

Door het raadplegen van literatuur, een online vragenlijst, interviews en praktijkvoorbeelden van re-integratieprofessionals is duidelijk gemaakt welke stappen in een tweede spoortraject ondernomen moeten worden en welke ervaringen de professionals hebben. Aan de hand hiervan zijn verbeterpunten opgesteld die consortia mee kunnen nemen in de experimenten. Dit zijn punten waar arbeidsorganisaties en werknemersvertegenwoordigers invloed op uit kunnen oefenen en waar ruimte voor verbetering en verder onderzoek ligt. De verbeterpunten worden hieronder kort toegelicht.

Meer menselijk maatwerk

Durf als arbeidsorganisatie te investeren in het tweede spoor. Maatwerk is in de ogen van de re-integratieprofessionals cruciaal om het tweede spoor succesvoller te maken. Voor iedere casus zijn er mogelijkheden en oplossingen, maar dit vergt wel tijd, creativiteit en lef.

Informatievoorziening en communicatie

OVAL en KoM raden aan om al bij de eerste weken van het verzuim duidelijke informatie en uitleg over re-integratie tweede spoor te geven. Wacht hier niet te lang mee want dit kan leiden tot weerstand en onzekerheid.

Tijdig starten met re-integratie tweede spoor

Eerder starten met re-integratie tweede spoor vergroot de kans van slagen van het traject. Hier hebben zowel werkgever als werknemer baat bij. De werknemer kan wellicht eerder aan het werk gaan en de (huidige) werkgever heeft een kortere loondoorbetalingsperiode.

Focus op duurzame inzetbaarheid en preventie

In een eerder stadium kan verzuim voorkomen worden door aandacht te besteden aan duurzame inzetbaarheid en preventie. Ga vroegtijdig met het elkaar het gesprek aan.

Naast deze verbeterpunten, zijn er een aantal onderwerpen die in aanmerking kunnen komen voor een experiment of verder onderzoek. Denk hierbij aan het gelijktijdig lopen van re-integratie eerste en tweede spoor en wat de gevolgen hiervan zijn, de rol van familie, vrienden, kennissen en de invloed en effecten van 'Locus of control' op een tweede spoortraject.

1 Inleiding

Wanneer werknemers in Nederland re-integreren, zijn er twee sporen die bewandeld kunnen worden. Het eerste spoor is terugkeer in werk bij de eigen werkgever. Dit kan in dezelfde functie zijn, met eventuele aanpassingen, of in een andere functie binnen de eigen organisatie. Lukt re-integratie via dit eerste spoor niet, of is het niet duidelijk dat het gaat lukken, dan kan er (gelijktijdig) een tweede spoor gevolgd worden. Het tweede spoor richt zich op werkherleving bij een andere werkgever.

Over de effecten en resultaten van re-integratie tweede spoor is weinig data en literatuur beschikbaar. Mede hierdoor is er veel onduidelijkheid over welke stappen binnen een tweede spoortraject ondernomen moeten worden en welke resultaten worden behaald. Informatie die essentieel is om verbeteringen in tweede spoor re-integratie door te voeren.

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) wil meer onderzoek naar het effectief en succesvol inzetten van re-integratie tweede spoor en heeft ZonMw daarom gevraagd een onderzoeksprogramma op te zetten. Het onderzoeksprogramma 'Verbetering re-integratie tweede spoor' vloeit voort uit afspraken die de minister van SZW heeft gemaakt over het geven van een kwaliteitsimpuls aan de Wet verbetering poortwachter en afspraken rondom loondoorbetaling bij ziekte.

Het onderzoeksprogramma 'Verbetering re-integratie tweede spoor'

In het onderzoeksprogramma kunnen consortia subsidie aanvragen om innovatieve aanpakken uit te proberen. Consortia zijn tijdelijke samenwerkingsverbanden van arbeidsorganisaties of bedrijfstakken, werknemersvertegenwoordigers en/of patiëntenorganisaties met onderzoeksorganisaties en re-integratie dienstverleners. Gezamenlijk gaan zij innovatieve ideeën (door)ontwikkelen, uitproberen en evalueren.

Over deze publicatie

Om de consortia inzicht te geven in wat een tweede spoor re-integratietraject zoal omvat, hebben brancheverenigingen Organisatie Vitaliteit Activering en Loopbaan (hierna: OVAL) en Kwaliteit op Maat (hierna: KoM) op verzoek van ZonMw de handen ineengeslagen om gezamenlijk een beeld te geven van de dagelijkse praktijk rondom re-integratie tweede spoor. Deze publicatie ordent en bundelt de ervaringen van re-integratieprofessionals met tweede spoortrajecten en geeft een beeld van hun werk. Aan de hand van enkele vragen beschrijft deze publicatie de ervaringskennis van professionals en is daarmee aanvullend op onderzoek vanuit andere perspectieven zoals beleidsonderzoek of wetenschappelijk onderzoek.

ZonMw heeft het financieel mogelijk gemaakt om deze publicatie tot stand te brengen. Daarnaast is de publicatie tot stand gekomen dankzij de leden van OVAL en KoM. Ondanks het korte tijdsbestek waarin deze publicatie is geschreven, hebben de re-integratie- en loopbaanbedrijven zich flexibel en bereidwillig opgesteld door het aanleveren van praktijkvoorbeelden, deel te nemen aan interviews en het invullen van de vragenlijst. De re-integratie- en loopbaanbedrijven die lid zijn van OVAL en KoM vertegenwoordigen een groot deel van de markt. Zonder hun input was het schrijven van de publicatie niet mogelijk geweest.

Om de consortia op weg te helpen hebben OVAL en KoM ervaringen en praktijkvoorbeelden opgehaald bij o.a. re-integratieprofessionals, arbeidsdeskundigen, casemanagers en bedrijfsartsen van re-integratie- en loopbaanbedrijven. De resultaten, ervaringen en praktijkvoorbeelden in deze publicatie dienen ter inspiratie voor consortia bij het bedenken en uitvoeren van experimenten. Daarnaast geeft de publicatie inzicht in de werkzame elementen, knelpunten, succesfactoren en het speelveld van re-integratie tweede spoor waarmee werknemers en werkgevers te maken hebben.

Leeswijzer

Hoofdstuk 2 bespreekt het plan van aanpak om deze publicatie te kunnen maken. Vervolgens wordt in hoofdstuk 3 ingegaan op de definitie, wettelijke kaders en de omvang van re-integratie tweede spoor. In hoofdstuk 4 wordt het proces onder de loep genomen: de interventies en het speelveld waarbinnen re-integratie tweede spoor zich afspeelt. Vanuit daar worden de ervaringen van de professionals aangehaald. Welke knelpunten zien zij? Wat zijn succesfactoren en wanneer is een traject voor de professional geslaagd? In de slotbeschouwing worden vervolgens, aan de hand van de succesfactoren en knelpunten, de verbeterpunten besproken.

2

Plan van aanpak

In deze publicatie is gestreefd naar voldoende representativiteit en onderbouwing bij het delen van de ervaringen van re-integratieprofessionals. De publicatie is praktijkgericht en is hiermee aanvullend op recente onderzoekspublicaties. In de volgende alinea's wordt kort toegelicht hoe deze publicatie tot stand is gekomen.

Geraadpleegde literatuur

De wettelijke basis voor re-integratie tweede spoor is te vinden in de Wet verbetering poortwachter en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). De procedurele basis voor re-integratie tweede spoor is te vinden in de 'Werkwijzer Poortwachter proces' (UWV, 2021). Het ministerie van SZW heeft recent opdracht gegeven voor enkele onderzoeksprojecten. Dit betreft de "Kennis-synthese: Hoe kan re-integratie tweede spoor een succes zijn" van De Beleidsonderzoekers (2021)¹ en het onderzoek van Witkamp et al., 2016 'De theorie en praktijk van re-integratie tweede spoor' (SEO, De Beleidsonderzoekers en Panteia). Deze onderzoeken zijn geraadpleegd om de kaders waarbinnen re-integratie tweede spoor wordt uitgevoerd te schetsen en het proces weer te geven. Als achtergrondinformatie is tevens de programmatekst van het onderzoeksprogramma van ZonMw geraadpleegd¹.

Online vragenlijst

Om de kloof tussen wettelijke procedures en de praktijk te overbruggen, hebben OVAL en KoM hun leden een online vragenlijst gestuurd. In deze vragenlijst is gevraagd naar cijfers, behaalde (tussentijdse) resultaten, succesfactoren en belemmerende factoren van re-integratie tweede spoor. De vragenlijst is ingevuld door 50 leden, veelal door het management, re-integratiecoaches, bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen.

Interviews

Naast de vragenlijst zijn er twaalf interviews afgenomen met professionals op het gebied van re-integratie tweede spoor. De geïnterviewden hebben verschillende functies zoals re-integratieconsulent/coach, arbeidsdeskundige, bedrijfsarts en casemanager. Ook heeft er een duo interview plaatsgevonden met een re-integratieconsulent en een cliënt. Quotes en passages zijn in de lopende tekst en in tekstvakken opgenomen. De volledige interviews zijn in de bijlagen toegevoegd.

Praktijkvoorbeelden

Tot slot zijn de leden van OVAL en KoM benaderd om praktijkvoorbeelden aan te leveren van succesvolle en minder succesvolle casussen. Deze praktijkvoorbeelden zijn een aanvulling op de informatie die uit de vragenlijst en eerdere onderzoeken zijn opgehaald. Ze geven weer hoe knelpunten en succesfactoren samen komen in de praktijk. De praktijkvoorbeelden zijn dan ook onmisbaar in deze publicatie.

1 https://www.zonmw.nl/fileadmin/zonmw/documenten/Preventie/Tweede_spoor/Programmatekst_verbetering_re-integratie_2e_spoor.pdf

3

Re-integratie tweede spoor

3.1 Wat is re-integratie tweede spoor?

Re-integratie tweede spoor richt zich op werkhervatting van de werknemer bij een andere werkgever. Dit kan een (soort)gelijke functie zijn, maar ook een hele andere functie in een andere branche of sector. Het inzetten van een tweede spoortraject is een wettelijke verplichting voor de werkgever en volgt in de regel na een eerste spoortraject. Re-integratie eerste spoor richt zich op werkhervatting bij de eigen werkgever, in de eigen functie met eventuele aanpassingen of in een andere functie bij de eigen werkgever.

De inspanningen omtrent re-integratie zijn vastgelegd in de Wet verbetering poortwachter. Samen met de Ziektewet, wet loondoorbetaling bij ziekte en de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) geeft de Wet verbetering poortwachter (financiële) verplichtingen en kaders aan de inspanningen die werkgevers en werknemers moeten leveren.

Zodra er geen zicht (meer) is op een structurele werkhervatting binnen de eigen organisatie, moet er bij geringe arbeidsmogelijkheden een adequaat tweede spoortraject worden gestart om de hervattingskansen van de arbeidsongeschikte werknemer zo veel mogelijk te vergroten. Een tweede spoortraject moet binnen 6 weken na de eerstejaarsevaluatie (in de 52e verzuimweek) worden gestart. Dus uiterlijk na 58 weken, maar eerder als duidelijk is dat terugkeer naar eigen werk niet mogelijk is (zodra dit aan de orde is, moet direct gestart worden met het tweede spoortraject).

Bij de start van een tweede spoortraject zijn de meeste werknemers of bezig met re-integratie in het eerste spoor of te ziek om te re-integreren en zijn ze al langere tijd ziek thuis. De stap om de belastbaarheid weer op te bouwen en afscheid te nemen van de eigen werkgever kan dan erg groot zijn. Hierin onderscheidt re-integratie tweede spoor zich van re-integratie eerste spoor, waarbij de relatie met de werkgever vaak nog sterk is en bij de werknemer én de werkgever hoop is op herstel en werkhervattingsmogelijkheden in de eigen organisatie.

3.2 Financiële prikkels

Werkgevers en werknemers dragen beide verantwoordelijkheid om voldoende inspanningen te leveren om terugkeer naar werk mogelijk te maken. De Wet verbetering poortwachter heeft een aantal financiële prikkels ingebouwd zodat werkgevers en werknemers gestimuleerd worden inspanningen te leveren om te werken aan herstel en re-integratie. In deze publicatie wordt alleen stilgestaan bij de loondoorbetalingsperiode en de loonsanctie omdat deze prikkels de belangrijkste financiële drijfveren zijn voor werkgevers om het poortwachtersproces goed op orde te hebben.

De werkgever heeft de verplichting om het salaris van de zieke werknemer twee jaar lang door te betalen voor minimaal 70%. Als het loondoorbetalingspercentage van 100% naar 70% daalt is dat een prikkel voor de werknemer. Zeker als dat percentage weer stijgt op het moment dat de werknemer actiever meewerkt aan re-integratie.

Naast de loondoorbetaling is de werkgever verplicht om voldoende re-integratie inspanningen te leveren om de werknemer weer terug te laten keren naar werk dat past bij de belastbaarheid van deze werknemer. Om het financiële risico van zieke werknemers te beperken kan de werkgever een verzuimverzekering afsluiten. De verzuimverzekeraar vergoedt, afhankelijk van de verzekering, de loondoorbetaling van ziekte en kosten voor interventies aan de werkgever. Er zijn ook uitgebreidere verzuimverzekeringen, waarbij werkgevers ondersteund worden bij de verzuimbegeleiding en er 'ontzorging' geboden worden bij re-integratiedienstverlening.

Na de WIA aanvraag (in week 93) voert UWV zijn rol als poortwachter uit en beoordeelt of de werkgever en werknemer voldoende re-integratie inspanningen hebben geleverd. Is dit niet het geval dan loopt de werkgever het risico op een loonsanctie. Dit betekent dat de werkgever de verplichting heeft om het loon één jaar langer door te betalen. Kan de werkgever aantonen dat het re-integratiedossier op orde is, dan kan de werkgever bekorting aanvragen bij UWV. Als de werknemer onvoldoende meewerkt aan re-integratie kan dit leiden tot een berisping; het inhouden van loon door de werkgever, of zelfs tot gedwongen ontslag. Is het dossier wel op orde en is de werknemer na keuring door UWV (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt verklaard? Dan heeft de werknemer recht op een WIA-uitkering. Overigens komt de inhoudelijke loonsanctie op grond van verschil van inzicht maar weinig voor, gemiddeld 290 keer per jaar².

Kortom, het tijdig inzetten van een tweede spoortraject verkleint de kans op een loonsanctie voor de werkgever en kan bijdragen aan een verkorte loondoorbetalingsperiode. De wettelijke loondoorbetalingsperiode blijft 2 jaar, maar als de werknemer het werk kan hervatten worden de kosten van de loondoorbetaling voor de werkgever lager.

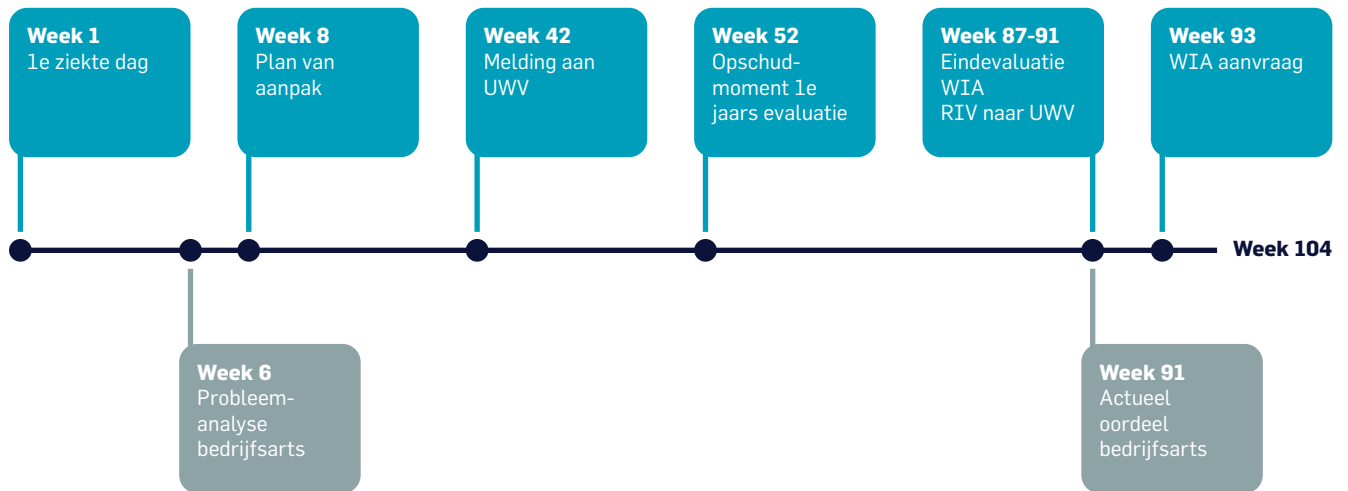
Voor de werknemer vergroot het tijdig inzetten van een tweede spoortraject de kans op werkherhaving en beperkt het de kans op financiële risico's na een WIA- beoordeling. Als de WIA-uitkering namelijk niet wordt toegekend, heeft de werknemer in de meeste gevallen recht op een WW-uitkering. Is dit niet het geval, dan komt de werknemer in de bijstand. De WW-uitkering is ongeveer even hoog als de WIA-uitkering. Enige verschil is dat de WW-uitkering tijdelijk is. Zowel werkgever als werknemer hebben dus financiële prikkels om re-integratie tot goed resultaat te brengen.

3.3 Wettelijke en procedurele kaders

De kaders waaraan re-integratie activiteiten in de verplichte loondoorbetalingsperiode moeten voldoen zijn vastgelegd in de Wet verbetering poortwachter en nader uitgewerkt in de Werkwijzer Poortwachter, de Beleidsregels beoordelingskader poortwachter (UWV, 2021) en de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar. In deze publicatie zoomen we enkel in op de verplichtingen van een tweede spoortraject. Onderstaande alinea's beschrijven welke activiteiten minimaal ondernomen moeten worden in een re-integratie tweede spoortraject en wanneer dit traject uiterlijk moet starten.

2 Brief van SZW aan TK dd 20 december 2018, 29544 nr. 873 noemt het volgende getal: in 12% van de inhoudelijke loonsancties (in totaal gemiddeld 2390 per jaar in 2015-2017) is verschil van inzicht de hoofdoorzaak van de inhoudelijke loonsanctie. Dit is ongeveer 290 keer per jaar.

Elke 6 weken een periodieke evaluatie ³



Als er in de loop van het re-integratietraject twijfels zijn of de re-integratie inspanningen voldoende zijn, de juiste richting is ingeslagen of als het traject vastloopt, kunnen werkgever en werknemer een deskundigenoordeel aanvragen bij UWV. Het onafhankelijke oordeel kan bevestiging geven dat de re-integratie inspanningen voldoende zijn, maar kan de re-integratie ook weer vlot trekken als dat nodig is. Voor de beoordeling van de inspanningen gebruikt UWV de 'Beleidsregels beoordelingskader poortwachter'.

Beoordeling re-integratie-inspanningen

De Werkwijzer Poortwachter geeft aan dat een re-integratietraject naar behoren is afgerond als er een bevredigend resultaat is behaald. Hiermee bedoelt UWV dat er, aansluitend aan de verplichte loondoorbetalingsperiode, passend werk is gevonden. Dit werk moet een structureel karakter hebben en zo dicht mogelijk aansluiten bij de resterende functionele mogelijkheden binnen of buiten het eigen bedrijf.

In de Werkwijzer Poortwachter staat ook beschreven dat de herplaatsing niet voor het einde van de wachttijd feitelijk en formeel hoeft te zijn geëffectueerd. Een re-integratietraject wordt naar behoren beoordeeld als het eerste spoor voldoende is onderzocht, er een adequaat tweede spoor is opgestart en waar mogelijk is afgerond. Dit is ook het geval wanneer er geen bevredigend resultaat is behaald.

UWV definieert een adequaat tweede spoortraject als volgt:

"Een logisch samenhangende reeks van elkaar opvolgende, flankerende en/of overlappende activiteiten die de afstand tussen de tevoren vastgestelde uitgangspositie van de arbeidsongeschikte werknemer (het persoonsprofiel) en het vooraf bepaalde einddoel (het zoekprofiel) gericht op een structurele verwerving van een geschikte functie buiten de eigen onderneming, via de kortst mogelijke route, zo snel en zo veel mogelijk opheft of verkleint en die, om adequaat te blijven, direct wordt gewijzigd als de situatie daartoe aanleiding geeft."

(UWV, Werkwijzer Poortwachter, 2021: p.38)

Heeft de werkgever niet voldoende inspanningen geleverd en is hiervoor geen goede reden, dan kan hij/zij een loonsanctie krijgen (verlenging loondoorbetalingsplicht tot max. 52 weken). In deze periode dient de werkgever de tekortkomingen in de re-integratie te herstellen.

³ https://www.zonmw.nl/fileadmin/zonmw/documenten/Preventie/Poortwachter/Verbetering_kwaliteit_poortwachtersproces_.pdf

De beoordeling van re-integratie inspanningen vindt plaats door een arbeidsdeskundige van UWV. Eerst wordt gekeken naar het behaalde re-integratieresultaat. Zijn er medische vragen of onduidelijkheden, dan schakelt de arbeidsdeskundige de verzekeringsarts in. Pas als het resultaat niet bevredigend is gaat UWV de re-integratie inspanningen toetsen. UWV beoordeelt dan het re-integratieverslag (RIV-toets). Het complete re-integratieverslag moet tegelijk met de WIA-aanvraag worden ingediend, uiterlijk in de 93e verzuimweek. Het re-integratieverslag, waarbij de input van de bedrijfsarts essentieel is, bestaat uit verslaglegging van alle ondernomen activiteiten en interventies en het naleven en tijdig aanpassen van het re-integratieplan. Daarnaast blijven alle verplichte stukken vanuit de Wet verbetering poortwachter (plan van aanpak, probleemanalyse etc.) ook deel uitmaken van het re-integratieverslag, aangevuld met een actueel oordeel en de eindevaluatie.

Minimale activiteiten voor een adequaat re-integratie tweede spoortraject

Een tweede spoortraject moet in ieder geval worden opgestart nadat alle mogelijkheden voor re-integratie in het eerste spoor zijn verkend en onderzocht, maar niet tot werkhervatting hebben geleid of als aan het begin al is geconcludeerd dat re-integratie in het eerste spoor niet kansrijk is. Daarnaast geldt de verplichting dat uiterlijk binnen 6 weken na de eerstejaarsevaluatie een tweede spoortraject moet worden gestart⁴. UWV stelt een aantal minimale eisen waaraan een adequaat tweede spoortraject moet voldoen.

Een tweede spoortraject moet bestaan uit een samenhangende reeks van elkaar opvolgende activiteiten: het opstellen van een persoonsprofiel (uitgangspositie), het opstellen van een zoekprofiel (einddoel), het opstellen en uitvoeren van een re-integratieplan en het inzetten en uitvoeren van interventies.

De adviezen en prognose van de bedrijfsarts zijn leidend voor het opstellen van het persoons- en zoekprofiel. Daarnaast eist UWV een tweede spoor re-integratieplan waarin de activiteiten, de periode van re-integratie en een overzicht van rapportagemomenten vermeld staan. Vervolgens kunnen re-integratiebedrijven de juiste activiteiten (interventies) inzetten om de werknemer klaar te stomen voor werkhervatting. In deze periode geldt een sollicitatieplicht voor de werknemer. De kosten voor de uitvoering van tweede spoor re-integratie worden betaald door de huidige werkgever.

3.4 Omvang (aantal trajecten)

Exacte gegevens over het aantal trajecten in het tweede spoor zijn niet voorhanden. Voor deze publicatie hebben OVAL en KoM 50 leden bereid gevonden om mee te werken aan een vragenlijst. Deze 50 leden vertegenwoordigen in 2020 bijna 10.600 aanmeldingen voor re-integratie tweede spoortrajecten.

De ondervraagde leden van OVAL en KoM geven aan dat er in 2020 8.965 trajecten zijn afgesloten, dit is inclusief de trajecten met een startdatum vóór 2020. Representatieve data over de behaalde resultaten bij een afgesloten tweede spoortraject zijn helaas niet beschikbaar. In de online vragenlijst is wel gevraagd naar een inschatting van het percentage trajecten dat resulteert in re-integratie in eigen werk (30%), plaatsing in ander werk (23%) een IVA of WGA 80-100 beoordeling (21%) en vaststellingsovereenkomst (14%). Op basis van deze data kan aangenomen worden dat een derde van de tweede spoortrajecten resulteert in re-integratie in eigen werk bij de eigen werkgever en bijna een vierde resulteert in re-integratie in ander werk.

⁴ Er geldt een uitzondering als structurele werkhervatting bij de eigen werkgever binnen 3 maanden na de eerstejaarsevaluatie een concreet perspectief is. En als er geen of slechts marginale belastbaarheid is.

4

Wat gebeurt er tijdens een tweede spoortraject?

In dit hoofdstuk wordt dieper ingegaan op het proces en worden de ervaringen van leden van OVAL en KoM over de behaalde resultaten van een re-integratie tweede spoortraject weergegeven.

Het verloop van een re-integratie tweede spoortraject is van veel factoren afhankelijk. Ziek zijn is bijvoorbeeld geen vast gegeven. Het herstelproces en de belastbaarheid van de werknemer zijn aan verandering onderhevig en daar moeten de werkgever, de werknemer en de re-integratie-professionals op inspelen. Ook de prognose van de bedrijfsarts over herstel en belastbaarheid is belangrijk voor het verloop van het traject.

Op momenten dat de belastbaarheid hoger is en het herstelproces beter verloopt dan verwacht, kan de intensiteit van het re-integratietraject (iets) worden opgevoerd. Gaat het minder goed, dan moet tijdig op de rem worden getrapt zodat er niets wordt geforceerd. Ook moet rekening gehouden worden met het speelveld waarin diverse actoren verschillende belangen hebben. Dit alles maakt re-integratie tweede spoor een complex samenspel dat soms grillig kan verlopen.



“Een tweede spoor begeleidingstraject is een compleet en complex traject waar veel stakeholders bij betrokken zijn. Zowel begeleiding, coaching, loopbaanoriëntatie en outplacement komen samen in het tweede spoor. Alles valt of staat met communicatie. Soms komt het voor dat een werknemer bij de huidige werkgever een duurzame werkplek vindt. Als dat niet meer kan, zie ik mensen vaak ook weer opbloeien in een nieuwe werkomgeving, met nieuwe collega’s.”

Carine van Son, senior adviseur en re-integratiecoach bij Thaeles

4.1 Voorwaarden om te starten met een tweede spoortraject

In paragraaf 3.3 staat beschreven dat re-integratie tweede spoor uiterlijk 6 weken na de eerste-jaarsevaluatie moet worden opgestart. Dit is geen voorwaarde, maar een verplichting vanuit de Werkwijzer Poortwachter. Eerder starten mag, maar dan moet de bedrijfsarts in de probleem-analyse en prognose aangeven weinig kans te zien in re-integratie in het eerste spoor.

Uit de interviews blijkt dat het tweede spoor in de praktijk inderdaad rond het einde van het eerste ziektejaar wordt gestart. Rond deze periode is re-integratie in het eerste spoor vaak al onderzocht, maar komen werkgever en werknemer tot de conclusie dat de toekomst elders ligt of dat nog niet duidelijk is of het eerste spoor gaat slagen. Cees Kloet, arbeidsdeskundige bij USG Restart

zegt in zijn interview dat het een ingrijpende beslissing is. Zijn tip aan werkgevers is: *“Hoe moeilijk ook, durf duidelijk te zijn naar je werknemer. Communiceer!”*. Het risico bestaat dat werkgever en werknemer te lang in het eerste spoor blijven hangen.

Een niet gelukt eerste spoortraject wordt door een werknemer vaak als tegenslag gezien. Het is aannemelijk dat deze negatieve ervaring invloed heeft op het tweede spoortraject. Het (zelf) vertrouwen van de werknemer is minder geworden doordat de focus lag op wat er niet meer kan. Hierdoor kan het zijn dat de werknemer in de onmogelijkheden is gaan geloven. In deze fase wordt vaak nog niet actief afscheid genomen van het huidige werk, want er bestaat, uiteraard afhankelijk van de te verwachten belastbaarheid van de werknemer, vaak een kans dat de werknemer toch nog herstelt. Hierdoor zou de mogelijkheid van werkherleving bij de eigen werkgever (in eigen werk of ander werk) alsnog mogelijk zijn. Deze onzekerheid zorgt ervoor dat een werknemer dan enige tijd op twee benen zal hinken: zowel eerste spoor als tweede spoor.

Uit een recent dossieronderzoek van UWV, in het kader van het ZonMw programma (te verschijnen in september 2021), blijkt dat in twee derde van de gevallen het eerste en tweede spoortraject parallel loopt. Daarnaast blijkt dat het eerste spoor nog steeds meer kans op succes heeft dan het tweede spoor. Het op twee benen hinken is dus niet onverstandig. Het is aan de re-integratie-professional om de werknemer goed te informeren over kansen en mogelijkheden, zonder valse verwachtingen te geven. Verwachtingsmanagement is hierbij essentieel. Aan de andere zijde speelt het perspectief van de werkgever: die gaat zich waarschijnlijk steeds meer zorgen maken over de kansen op werkherleving, de beoordeling van UWV en het mogelijke risico op een loonsanctie. Aan de professionals in het werkveld is het dan de taak om in dit spanningsveld werkgever en werknemer te begeleiden naar een duurzame oplossing waarbij werkherleving bij een andere werkgever de primaire doelstelling is.

De onzekerheid die een tweede spoortraject met zich mee kan brengen is herkenbaar voor Marco Straatman (zelfstandig bedrijfsarts): *“Ik zie regelmatig dat cliënten zich bij me melden voor een soort herkeuring als het tweede spoor nadert. Ze geven aan tóch meer aan te kunnen en bij de huidige werkgever te willen blijven. Soms is het angst en onzekerheid: ze zien een tweede spoor niet zitten uit angst voor het ongewisse.”*

Vooraf wanneer een werknemer al lang werkzaam is bij de werkgever, is het mentaal zwaar om de werkkring los te laten en in een nieuwe omgeving te gaan werken. Voor de werkgever neemt de druk en angst voor een eventuele loonsanctie toe. Er is namelijk nog minder dan één jaar over om de werknemer weer aan het werk te krijgen en een tweede spoortraject kan intensief en veelomvattend zijn.

Praktijkvoorbeeld

“Laatst had ik een huishulpwerknemer die was ziekgemeld in verband met reumaklachten. De artsen gaven aan dat dit alleen maar zou verergeren waardoor haar functie niet meer passend zou blijven. Doordat zowel de bedrijfsarts, arbeidsdeskundige en werkgever dit gegeven snel hebben opgepakt, is zij aangemeld bij ons voor het tweede spoor. Daarmee kon ze wennen aan het feit dat ze haar baan zou verliezen en niet meer bij de mensen thuis kwam die ze al 10 jaar kende. Dankzij testen en gesprekken ontdekten we haar kwaliteiten en nu is ze huiskamerwerknemer bij dementerende mensen. Ze doet eigenlijk hetzelfde soort werk als dat ze al deed, maar dan zonder fysieke belasting. Binnen 6 maanden na aanmelding was alles rond. Een enorme winst voor iedereen.”

Een tweede spoortraject kan het beste zo snel mogelijk worden opgestart. Vaak wordt een werknemer pas aangemeld als het eerste ziektejaar verstreken is. Op het moment dat er geen zicht is op terugkeer bij de werkgever of in de stagnatie in de opbouw daarvan. Zonde, want het tweede spoor creëert ruimte om eerder het rouwproces van het verlies van een baan in te kunnen. Daarbij zijn belemmeringen eerder weg te nemen via gesprekken, computertrainingen, taalcursussen of coaching.”
Organisatie: OxHill7

De geïnterviewden en bevroegde professionals pleiten nagenoeg allemaal voor een zo vroeg mogelijke start van het tweede spoortraject. Zodra de bedrijfsarts ziet dat kans op re-integratie in het eerste spoor minimaal is, moet de werknemer al voorbereid worden op het tweede spoor. Dit geeft professionals meer tijd om de werknemer én de werkgever voor te bereiden op werkhervatting bij een andere werkgever. Deze fase wordt nu pas vaak aan het begin van het tweede ziektejaar doorlopen.

Werkgevers zien vaak op tegen het tweede spoortraject, onder meer omdat zij het re-integratietraject moeten betalen. Hier staat echter tegenover dat een goed en tijdig ingezet tweede spoortraject de kans op een loonsanctie aanzienlijk verkleint. Er kan eerder een start gemaakt worden met het aantrekken van een opvolger voor de uitgevallen werknemer.

4.2 Van aanmelding tot plaatsing

Deze paragraaf doorloopt het proces van re-integratie tweede spoor. Het proces wordt beschreven aan de hand van de resultaten van de vragenlijst die re-integratieprofessionals hebben ingevuld. Zo wordt een beeld geschetst van de plaatsingen en resultaten die door de dienstverleners in het tweede spoor worden behaald.

Beginfase

De basis voor het inzetten van een re-integratie tweede spoortraject zijn de resultaten uit het arbeidsdeskundig onderzoek. Uit dit onderzoek blijkt welke mogelijkheden de werknemer nog heeft en welke functies de werknemer kan uitvoeren met de beperkingen die hij/zij heeft. Bij de start van het traject kijkt de re-integratieprofessional daarom ook eerst naar de resultaten van het arbeidsdeskundig onderzoek. Deze resultaten worden door de re-integratieprofessional meegenomen in het trajectplan. Naast de resultaten zijn creativiteit en aansluiting bij interesses van de werknemer van groot belang in de beginfase. Een re-integratieprofessional begint dit traject met een intakegesprek. In dit gesprek wordt besproken wat er het afgelopen jaar is gebeurd en welke verwachtingen er zijn. Karin Bouma, principal & re-integratieconsultant bij Staat van Dienst benoemt het belang van een goed intakegesprek:

“Ik leer de zieke werknemer vaak pas kennen op het moment dat deze al bijna een jaar niet werkt en ik begin dus met een uitgebreide intake. Wat is er gebeurd en wat zijn de verwachtingen op het gebied van werk?” Ik leg ze uit dat ze weliswaar niet meer in de eigen functie kunnen werken, maar dat er nog meer mogelijkheden zijn om te werken.” Daarna kijkt Karin met de zieke werknemer naar het dag ‘ritme’. “Ik adviseer vaak om op een vast moment op de dag minimaal een half uur te gaan wandelen. Het is de kunst jezelf weer leuk te vinden. Je moet kunnen relativeren. We zien veel verdriet, maar er wordt ook veel gelachen. Zo laat je makkelijker los.”

Na het intakegesprek wordt gestart met het opstellen van het persoonsprofiel, het zoekprofiel en vervolgens het re-integratieplan. Gezamenlijk geven deze documenten inzicht in de wensen, interesses, ervaringen en mogelijkheden van de werknemer en wat nodig is om actief te worden op de arbeidsmarkt in een functie die past bij de beperkingen en mogelijkheden van de werknemer. In deze fase worden de eerste stappen gezet om na te denken over de eigen loopbaan.



“De combinatie van sessies met de coach – eens in de twee tot vier weken - en thuiswerkopdrachten zorgt ervoor dat het traject echt van mensen zelf wordt. Overigens krijgt de cliënt bij de start een volledig overzicht met alle gemaakte afspraken. Daar zorgt onze planningsafdeling voor. Dankzij deze duidelijkheid weten mensen waar ze aan toe zijn. Zij kunnen rekening houden met de afspraken. Zo wordt de voortgang van het traject bovendien gewaarborgd.”

Sarah Dalmeijer (loopbaancoach) bij Power4People

Interventiefase

Nadat alle startdocumenten zijn opgesteld en het re-integratieplan door de werknemer is goedgekeurd, worden de eerste stappen uit het re-integratieplan uitgevoerd. In deze interventiefase is er veel ruimte en aandacht voor de werknemer om o.a. het verlies van de oude baan te verwerken. De werknemer krijgt tevens de kans om sollicitatievaardigheden te verbeteren en, als de gezondheidssituatie het toelaat, een korte cursus of opleiding te volgen.

Naarmate het traject vordert moeten de re-integratieactiviteiten steeds meer aansluiten op mogelijke werkzaamheden en het wenselijke werkritme. Activatie en participatie van de werknemer staan hierbij centraal. Het ervaren van een nieuw ritme en het creëren van een doelstelling is van groot belang voor de verdere re-integratie en vergroot de kansen op de arbeidsmarkt.



“Dankzij de re-integratieactiviteiten draaien mensen weer mee in de maatschappij, hebben een dagritme en wordt de overstap naar loonvormende arbeid makkelijker. Vaak is al vervanging geregeld op de werkplek en is de drempel om weer te gaan werken groot. Zonde, want hoe sneller iemand het arbeidsritme weer oppakt, hoe beter.”

Rob Meijering stelt werknemers met een burn-out vaak voor om het werk zo snel mogelijk weer te hervatten. “Niet per se bij het eigen bedrijf, niet loonvormend en mogelijk slechts halve dagen, maar toch. Zo blijven ze in het werkritme. Dat is belangrijk voor de werknemer. Niemand zit namelijk graag ziek thuis.”

Rob Meijering (arbeidsdeskundige) en Margot Streefkerk (re-integratieconsulent) beide bij Solutions VPR

De re-integratieactiviteiten en het re-integratieplan worden continu bijgesteld en aangepast, afhankelijk van het herstelproces en de mentale gesteldheid van de werknemer. De duur van een interventiefase verschilt dus per persoon. Vaak ligt de gemiddelde duur van de interventiefase tussen de 9 en 12 maanden. Een interventie kan uiteraard worden stopgezet wanneer de gezondheidssituatie van de werknemer te slecht is of verslechtert.

De werkgever is verantwoordelijk voor het gehele re-integratieproces en moet dus op de hoogte worden gehouden van alle ontwikkelingen. Dit draagt tevens bij aan een goede relatie tussen werkgever en werknemer én aan een goed re-integratieresultaat. Goede en volledige verslaglegging is ook van groot belang voor de RIV-toets aan het eind van het re-integratietraject of na 104 weken.

Het advies en de prognose van de bedrijfsarts blijven gedurende het hele re-integratieproces leidend. Verandert de gezondheidssituatie? Dan heeft dit invloed op de uitvoering van het re-integratieplan. Al deze wijzigingen moeten zorgvuldig worden vastgelegd.

Afrondingsfase

Een werknemer gaat de afrondingsfase in als hij/zij in staat is vacatures te zoeken en te solliciteren op een nieuwe baan, proefplaatsing of werkervaringsplaats. De re-integratieprofessional heeft hierbij een bemiddelende rol door zijn/haar netwerk te benaderen en de werknemer te begeleiden in de zoektocht. Is er een werkplek gevonden, dan kan de re-integratie-expert nog advies geven over onderwerpen als loonwaarde, detachering, ingangsdatum contract, etc. Bij detachering kan de re-integratieprofessional ondersteunen bij het maken van afspraken tussen inlener, oorspronkelijke werkgever en de werknemer over overeenkomsten, loonwaarde en vergoedingen. Ter afsluiting van het re-integratietraject schrijft de re-integratieprofessional een eindconclusie, deze bevat ook uitleg over hoe het resultaat zich verhoudt tot de verdienmogelijkheden van de werknemer.

Helaas eindigt het tweede spoor lang niet altijd met (gedeeltelijke) werkhervatting. Als na inzet van het tweede spoor blijkt dat er onvoldoende mogelijkheden zijn en de kansen op de arbeidsmarkt nihil zijn, wordt het dossier voorbereid voor de WIA-beoordeling. Ook dit is een resultaat dat kan bijdragen aan het vinden van rust, zekerheid en acceptatie van de werknemer. Het is namelijk de bevestiging dat, ondanks alle stappen die zijn ondernomen, er geen mogelijkheden zijn of dat het nog niet gelukt is passend werk te vinden. In financieel opzicht heeft de werknemer nu een beter beeld van de consequenties en verdwijnt wellicht de angst om een WW- of bijstandsuitkering te ontvangen. Voor de werkgever is het nu van belang dat het re-integratie dossier goed op orde is zodat er geen loonsanctie komt.

4.3 Veel voorkomende activiteiten en interventies

Re-integratiebedrijven zetten verschillende soorten interventies in om zo de werknemer klaar te stomen voor werkhervatting bij een andere werkgever. De bedrijven kunnen interventies inkopen, maar ontwikkelen op basis van eigen ervaring en expertise ook zelf instrumenten en trainingen die de werknemer op weg kan helpen. De inhoud van de interventie is afhankelijk van het re-integratiebedrijf waar de re-integratieprofessional werkt. De re-integratieprofessional heeft de mogelijkheid om een breed repertoire aan interventies in te zetten. Denk hierbij aan loopbaanoriëntatie, assertiviteitstrainingen, gesprekstrainingen etc. Onderstaand worden de meest voorkomende interventies kort toegelicht.

Opstellen persoonsprofiel

Het persoonsprofiel is een weergave van de reeds opgedane arbeidservaringen, scholing, ambities, wensen en voorkeuren, belemmeringen en beperkingen en de persoonsgebonden kenmerken van een arbeidsongeschikte werknemer. Dit profiel wordt opgesteld aan het begin van een tweede spoortraject en brengt de mogelijkheden van het vinden en behouden van werk (bij een andere werkgever) in kaart.

Opstellen zoekprofiel

Het zoekprofiel is een weergave van de arbeids-, verwerkings-, en hervattingsmogelijkheden op de huidige arbeidsmarkt en bevat een overzicht van functies, branches en werkzaamheden die de grootste kans op passend werk opleveren. Het persoonsprofiel vormt de basis voor het zoekprofiel.

Opstellen re-integratieplan

Het re-integratieplan wordt opgesteld door de re-integratieprofessional en bevat naast het re-integratietraject minimaal het vastgestelde persoonsprofiel, het zoekprofiel en een overzicht van de rapportagemomenten.

Motiverende gesprekstechnieken

Het feit dat iemand minder goed in staat is om in de eigen functie te blijven werken, betekent niet dat diegene ongeschikt is voor al het werk. Motiverende gesprekstechnieken helpen de werknemer om in mogelijkheden te gaan denken en inzicht te krijgen in de kansen die er zijn. Deze gesprekstechnieken hebben als doel om gedragsverandering bij cliënten op gang te brengen. In de eerste fase staat het ontwikkelen van de motivatie van de cliënt om te veranderen centraal. De tweede fase richt zich op het versterken van de betrokkenheid bij veranderingen en op het ontwikkelen van een plan om de verandering te realiseren.

Rouwverwerking

Als een werknemer te maken krijgt met beperkingen en na een lange periode van werken afscheid moet nemen van zijn/haar baan en werkgever, kan dit mentaal erg zwaar zijn. Om de werknemer hierbij te ondersteunen en dit verlies een plek te geven, kunnen interventies gericht op rouwverwerking in de beginfase van een re-integratietraject worden ingezet. Door deze interventie kan de werknemer langzaam wennen aan het idee van het verlies, de nieuwe situatie begrijpen en accepteren daarnaar gaan handelen. Als de rouwverwerking op gang is gebracht en een plek heeft gekregen, krijgt de werknemer zelf de mogelijkheid om na te denken over zijn/haar toekomstige loopbaan. Onderstaand praktijkvoorbeeld laat het effect zien van een vroeg gestarte rouwverwerking.

Praktijkvoorbeeld

“Onze kandidaat was een wijkverpleegkundige die door fysieke beperkingen was uitgevallen, maar haar ervaring graag wilde blijven inzetten in de zorg. Ze had moeite met het afscheid van haar oude vak en werkgever. Op dit gebied hebben wij haar extra begeleiding gegeven, namelijk met het afscheid nemen en het accepteren van het verlies, zodat er weer ruimte was om toekomstgericht bezig te gaan. Tijdens de zoektocht naar passend werk hebben we ons georiënteerd op fysiek licht werk in de zorg. Uiteindelijk heeft zij haar werk hervat bij een andere zorginstelling in de functie van indicatiesteller PGB. Zo is deze geweldige zorgdame en haar ervaring behouden gebleven voor de zorgsector en kan zij weer duurzaam werk hervatten in passend werk.”

Organisatie: Vier L Re-integratie

Verbeteren sollicitatievaardigheden

Solliciteren is vaak een uitdaging voor werknemers die in het re-integratietraject zitten. Bijvoorbeeld omdat ze al jaren niet meer hebben gesolliciteerd, soms de Nederlandse taal niet goed beheersen, ouder zijn of gehinderd zijn door beperkingen. Het is belangrijk hen hierbij te ondersteunen en te helpen bij o.a. bij het opstellen van een cv, het raadplegen van de juiste websites, het schrijven van motivatiebrieven en het voorbereiden van een elevator pitch. Re-integratiebedrijven zijn hierin gespecialiseerd, maar ook een HR afdeling kan hier goed bij ondersteunen.

Arbeidsmarktoriëntatie en – benadering

Door arbeidsmarktoriëntatie en -benadering leert de werknemer om zelf de arbeidsmarkt te benaderen en vaardig te worden in alles wat daarvoor nodig is. Dit kan door zelf actief vacatures te zoeken en deel te nemen aan netwerkborrels. Het doel van deze interventie is de zelfredzaamheid van de werknemer op de arbeidsmarkt, nu en in de toekomst, zoveel mogelijk te vergroten.

Praktijkvoorbeeld

“Een verzorgende IG (individuele gezondheidszorg) werd bij ons aangemeld voor een tweede spoor re-integratietraject, omdat haar eigen functie niet meer passend was. Na een periode van oriëntatie op passend werk, kwamen we op de functie medewerker bloedafname. Door de coronapandemie ontstonden er op dat moment ook mogelijkheden bij de GGD om in dienst te treden als vaccinatiemedewerker. Onze kandidaat solliciteerde en werd aangenomen op een nieuwe passende functie waarmee zij haar loopbaan kan vervolgen en een uitkeringssituatie kon voorkomen.”

Organisatie: Vier L Re-integratie

Scholing

De Werkwijzer Poortwachter geeft in het tweede spoor ruimte om kortdurende scholingstrajecten in te zetten die bijdragen aan de kansen op de arbeidsmarkt. Vaak worden korte cursussen en trainingen ingezet. In sommige trajecten wordt ook gekozen voor een eenjarige-opleiding⁵.

4.4 De samenwerking in het speelveld

Tijdens een re-integratieproces tweede spoor spelen veel partijen een rol. Denk alleen al aan de huidige werkgever, werknemer, bedrijfsarts, UWV, HR adviseur, re-integratieprofessional, case-manager en arbodienst. In dit speelveld heeft ieder zijn eigen verantwoordelijkheden en expertise. Uit de vragenlijst en de interviews met leden van OVAL en KoM blijkt dat een goede samenwerking tussen alle partijen van groot belang is voor het slagen van een re-integratie tweede spoortraject. 23% van de respondenten geeft aan dat de samenwerking met derden één van de factoren is die een positieve invloed heeft op het tweede spoortraject. Goede communicatie is hierin een belangrijke factor en draagt bij aan verwachttingsmanagement en de inzet van de juiste interventie op het goede moment. Welk soort interventie en op welk moment is per traject en persoon verschillend. Door signalen over het herstelproces en de belastbaarheid tijdig met elkaar te delen, kunnen de professionals werken aan een duurzame oplossing.

Praktijkvoorbeeld

“Een preventie-assistente/opleidingscoördinator bij een tandartsenpraktijk viel uit wegens een allergie en kon niet terugkeren in haar eigen functie. De bedrijfsarts adviseerde een re-integratietraject met professionele ondersteuning bij het vinden van nieuw werk. Acceptatie van de situatie en inzicht in passende functies waren het resultaat. Het wereldje waar ze zelf in was beland fascineerde en dus werd gestart met omscholing naar verzuimadviseur. Door goede interne samenwerking en snel schakelen tussen de bedrijfsarts, casemanager en loopbaanadviseur is een conflict voorkomen en gingen werkgever en werknemer op een goede manier uit elkaar.”

Organisatie: Focus Nederland

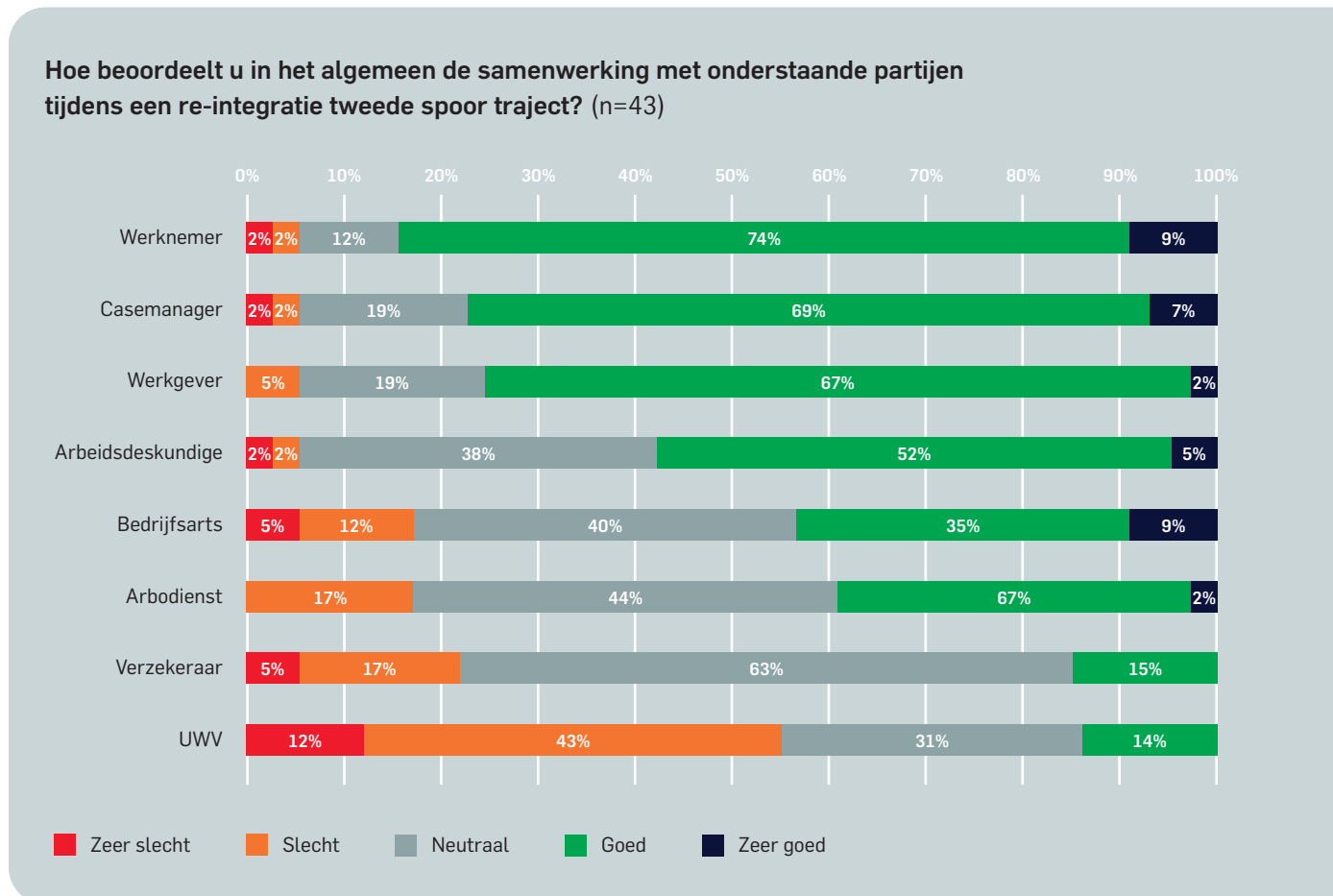
Senior adviseur en re-integratiecoach bij Thaeles, Carine van Son over de samenwerking tussen de partijen: *“Het is belangrijk dat alle betrokkenen hun verwachtingen eerlijk en open op tafel leggen. Dan weet je van elkaar waar je naartoe kunt werken. Daarnaast is het van belang dat er geen verborgen agenda's zijn en dat duidelijk is wat de doelen zijn en wie wat gaat doen. Een werknemer wil graag beter worden en weer aan het werk, maar dat lukt niet altijd. De werkgever wil graag helpen en streeft ook naar een vitale werknemer.”*

⁵ Praktijkvoorbeeld eenjarige opleiding: <https://www.staatvandienst.nl/reintegratie/dit-2e-spoortraject-heeft-mijn-kijk-op-werk-en-toekomst-verbreed/>

Voor de werknemer vergroot een goede samenwerking de kans op een duurzame oplossing bij voorbaat in terugkeer naar werk bij de eigen werkgever of bij een andere werkgever. Is de belastbaarheid en de prognose daarop niet voldoende? Dan kan er tijdig een WIA-beoordeling aangevraagd worden.

Ervaring met samenwerking

Aan tweede spoor re-integratieprofessionals, bedrijfsartsen en managers is gevraagd hoe zij de samenwerking in het speelveld op dit moment ervaren. Onderstaande grafiek laat de resultaten zien:



Vanuit het oogpunt van de (re-integratie)professional wordt de samenwerking met werkgever, werknemer en casemanager (zeer) goed beoordeeld. Casemanagers fungeren als spin in het web tijdens de verzuimperiode. Zij begeleiden de werknemer en werkgever door deze hele periode heen en onderhouden contact met alle betrokkenen. De samenwerking met de bedrijfsarts en arbodienst geeft volgens hen echter ruimte voor verbetering. Met name de samenwerking met de bedrijfsarts is belangrijk aangezien deze de belastbaarheid van de werknemer in kaart brengt. De communicatie met de bedrijfsarts zou volgens de re-integratieprofessionals structureler mogen plaatsvinden, zodat zij met een arts kunnen sparren over een cliënt.

Carine van Son, senior adviseur en re-integratiecoach bij Thaeles: *"Ik zou gemakkelijker in contact willen komen met de bedrijfsarts van de werknemer. De gesprekken die ik met een werknemer heb gaan vaak diep. Hierdoor signaleer ik weleens zaken die ik, uiteraard met toestemming van de werknemer, met een bedrijfsarts zou willen bespreken."*

Nathalie Vergunst, WGA specialist bij HCS services, zou ook graag meer overleg willen met andere betrokken professionals maar ziet hierin wel een knelpunt. *“De AVG wetgeving beperkt ons nog meer dan voorheen in de mogelijkheden om te overleggen met andere professionals in het traject. Er zijn weliswaar re-integratiebegeleiders die binnen de AVG-richtlijnen ruimte vinden om toch informatie uit te wisselen. Maar met name behandelaars zijn daar erg terughoudend in. Terwijl overleg en afstemming, met toestemming van de werknemer, kan leiden tot een betere finetuning die de effectiviteit van het traject ten goede kan komen.”*

Veel re-integratieprofessionals beschouwen de samenwerking met een verzekeraar als neutraal. Dit komt waarschijnlijk omdat re-integratieprofessionals weinig te maken hebben met een verzekeraar. Verzekeraars huren echter steeds vaker zelf re-integratiebedrijven in om integratiebegeleiding en casemanagement aan te bieden. Hierdoor ontstaat een nauwere samenwerking tussen de verzekeraar en partijen die betrokken zijn bij verzuimbegeleiding en het re-integratieproces. Verdere verdieping op dit thema valt buiten de scope van deze publicatie, maar zou in toekomstige projecten interessant kunnen zijn.

55% van de re-integratieprofessionals die de vragenlijst invulden ervaart de samenwerking met UWV als (zeer) slecht. UWV voldoet namelijk niet altijd aan de behoefte van re-integratieprofessionals om een gedegen onderbouwing van een beoordeling (RIV-toets, claimbeoordeling) te krijgen. Terwijl het uitgebreide wettelijke beoordelingskader voor het tweede spoor wel nauwkeurig gevolgd en nageleefd moet worden om geen loonsanctie te krijgen. De re-integratieprofessionals zouden liever zien dat bij de RIV-toets en claimbeoordeling meer wordt gekeken naar de kans op werk en onderdelen uit het re-integratietraject die de werknemer vooruit hebben geholpen. Ook stuiten de re-integratieprofessionals in sommige situaties op een discrepantie tussen de inschatting van de belastbaarheid van de bedrijfsarts en de verzekeringsarts, waardoor enkele werkgevers soms na 104 weken alsnog een loonsanctie opgelegd krijgen.

Carine van Son, senior re-integratieadviseur bij Thaeles heeft in deze situatie meer behoefte aan onderbouwing van de beoordeling: *“Ik kan de achterliggende motieven bij een beslissing soms niet plaatsen. Het komt voor dat de bedrijfsarts de belastbaarheid volstrekt anders inschat dan de verzekeringsarts. Doordat ik veel uur met de werknemer gewerkt heb aan een duurzame re-integratie op de arbeidsmarkt weet ik dat iemand hoogstwaarschijnlijk weer stukloopt als deze meer dan 6 uur per week gaat werken. Een betere onderbouwing helpt me dit soort situaties misschien te begrijpen.”*

Om deze situaties in de toekomst te voorkomen wordt er, vanuit het ZonMW programma 'Verbetering Kwaliteit Poortwachtersproces', gewerkt aan de Beschrijving Arbeidsbelastbaarheid en Re-integratie (BAR)⁶. Dit instrument moet eraan bijdragen dat bedrijfsarts, arbeidsdeskundige en verzekeringsarts dezelfde taal gaan spreken en dat de samenwerking tussen professionals in re-integratietrajecten wordt verbeterd.

4.5 Resultaten re-integratie tweede spoor

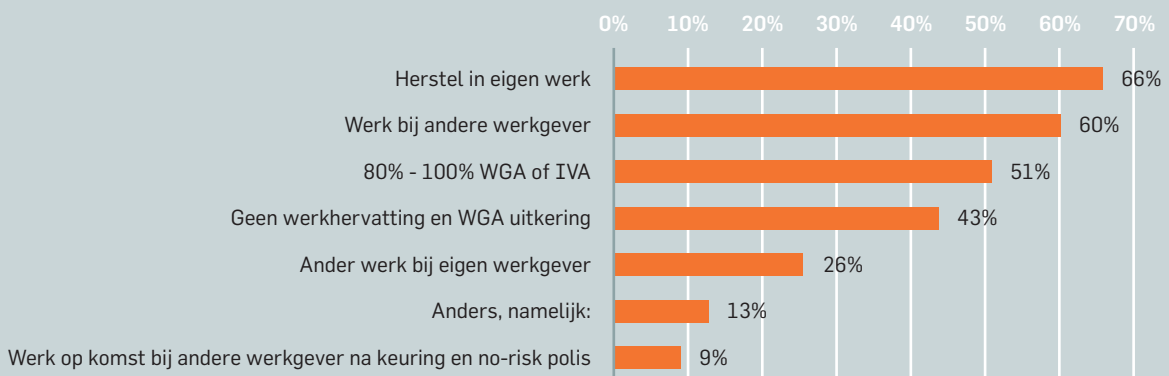
Uit de online vragenlijst blijkt dat de meeste werknemers na afronding van het tweede spoor re-integratietraject terugkeren naar hun huidige baan. Daarna volgen 'werk bij andere werkgever' en een 'WIA-beoordeling'. Ander werk bij eigen werkgever komt aanzienlijk minder vaak voor dan herstel in eigen werk of werk bij een andere werkgever⁷. Uit de resultaten is op te maken dat een

6 Meer informatie over de BAR: <https://www.oval.nl/nieuws/eerste-versie-bar-gereed-een-begrippenkader-voor-arbeidsbelastbaarheid-en-re-integratie>

7 De resultaten zijn gebaseerd op de antwoorden van de professionals die de vragenlijst hebben ingevuld en niet op concrete cijfers van de organisaties.

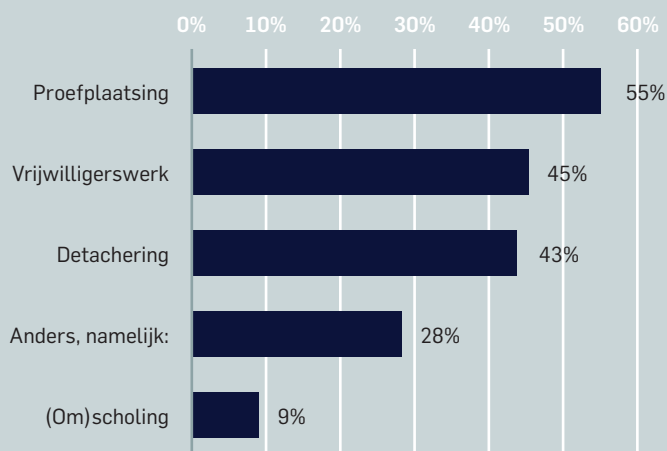
tweede spoor re-integratietraject vaak een positieve invloed heeft op re-integratie in het eerste spoor. Dit valt te verklaren doordat een begeleider van een tweede spoortraject mogelijk meer focust op wat er nog wel kan, wat de gevolgen zijn van een bepaalde richting (bijvoorbeeld de switch naar een andere werkgever) en zo de werknemer een compleet beeld geeft van de mogelijkheden.

Welke 3 situaties komen binnen uw organisatie het vaakst voor bij einde van het re-integratietraject? Selecteer maximaal 3 antwoorden (n=47)



Binnen een tweede spoortraject is veel aandacht voor het behoud van het werkritme. Zoals in onderstaande grafiek is af te lezen, zetten re-integratiebedrijven hierbij vooral in op proefplaatsingen, vrijwilligerswerk of detachering. Op deze manier wordt de belastbaarheid van werknemers langzaam opgebouwd en de stap naar de arbeidsmarkt gemaakt. Naast de gegeven opties geven re-integratiebedrijven aan dat een werkervaringsplaats ook een veelvoorkomende optie is gedurende een tweede spoortraject.

Welke 2 tussentijdse resultaten zijn in 2020, gedurende het re-integratietraject, het vaakst voorgekomen bij uw organisatie? Selecteer maximaal 2 antwoorden (n=47)



De kans op een positief re-integratie resultaat verschilt per sector en branche. Hetzelfde geldt voor de grootte van de organisatie. Dit laatste aspect wordt ook onderbouwd in het onderzoek van Witkamp et al. (2016). Grote organisaties met een diversiteit aan functies bieden vaak meer

mogelijkheden voor het vinden van andere functies en hebben meer kennis en kunde in huis om een werknemer te begeleiden en van informatie te voorzien. Kleine organisaties hebben vaak minder verschillende functies en beperkte re-integratiemogelijkheden waardoor eerder wordt gekeken naar opties buiten de huidige werkgever. Ook hebben kleinere organisaties minder ervaring met langdurig verzuim. Er zijn branches in Nederland waar kleine werkgevers en organisaties sterk vertegenwoordigd zijn. In deze branches en sectoren kan het dus ook moeilijker zijn om een werknemer te behouden voor de organisatie, branche of sector.

5

Ervaringen professionals in de praktijk

In dit hoofdstuk staan de ervaringen van de re-integratieprofessionals centraal. Aan de hand van de resultaten uit de online vragenlijst en de interviews worden deze ervaringen geduid.

5.1 Wat gaat er goed in tweede spoor re-integratie?

De professionals zijn eensgezind over wat er goed gaat in tweede spoortrajecten, namelijk de duidelijkheid over verwachtingen en deadlines conform de Wet verbetering poortwachter. De huidige wetten en kaders bieden de mogelijkheid om met begeleiding de kansen te verkennen en dus niet alleen te kijken naar de onmogelijkheden voor de werknemer. Dit geeft houvast en dwingt werkgevers en werknemers ook om (tijdig) actie te ondernemen.

“Dat mensen met mogelijkheden tot het verrichten van arbeid daadwerkelijk worden begeleid. Zeker de mensen die bijvoorbeeld twintig of dertig jaar hetzelfde werk hebben gedaan en dat plotseling niet meer kunnen uitvoeren. Dat is een mentale tik. Deze werknemers hebben begeleiding nodig om de stap naar werk elders te kunnen maken. De wet maakt dat mogelijk.”

Vincent Moenis, WGA-specialist bij HCS services

Nanda Jansen, medebestuurder & coach bij Cereo, ziet de mogelijkheid om stage te lopen en gedetacheerd te worden als positieve effecten van het tweede spoortraject. Dit kan volgens haar een goede manier zijn om nieuwe ervaringen op te doen, maar bijvoorbeeld ook om de belastbaarheid op te bouwen.

Chantal Verkade, re-integratieadviseur bij TransLion, ervaart een positief effect van het verplichte tweede spoor op het eerste spoor: *“Ik vind het goed dat een tweede spoortraject niet vrijblijvend is en dat er de verplichting is om een tweede spoor in te zetten na een jaar, en zoveel eerder als nodig. Onder andere vanwege het positieve effect dat een tweede spoor soms heeft op het eerste spoor, maar ook omdat het tijd en energie kost om de slag naar werk te maken. Als je daar pas na twee jaar ziekte mee begint, dan heeft iemand een lange periode gemist. Ook de sollicitatieverplichting mag er wat mij betreft in blijven; je weet nooit wat er uitkomt.”*

De sollicitatieverplichting wordt door meerdere geïnterviewden aangehaald als positief aspect van het tweede spoortraject. Vaak wordt deze verplichting door werknemers als minder leuk ervaren, maar de professionals zijn er over het algemeen voorstander van. Zij zien het als een goede oefening en met de juiste begeleiding en voorbereiding kan het zeer succesvol zijn. Arnoud Blijdorp, voormalig cliënt bij Power4People, heeft in zijn traject ervaring opgedaan met de sollicitatieverplichting en deelt zijn ervaring.



Wat voor soort vragen hebben jou het meest geholpen?

“De uitnodiging om met de wijde blik van een kind te kijken naar waar ik blij van word en waar ik energie van krijg. Daardoor ben ik op een andere manier naar functies gaan kijken. Overigens was ik niet blij met de sollicitatieverplichting; wat een poppenkast. Uiteindelijk heeft het me getraind en is het toch goed geweest. Het bracht me namelijk in contact met de wooncorporatie waar ik na de afronding van het traject 36 uur ben gaan werken als buurtbeheerder. Ik was op dat moment al voor 90 a 95% hersteld gemeld bij mijn oude werkgever en daar aan het re-integreren. Mijn oude werkgever heeft in de hele periode altijd belangstelling voor mij gehad. Het contact was warm en hartelijk. Ze lieten het tempo van re-integratie bij mij.”

Arnoud Blijdorp, voormalig cliënt van Sarah Dalmeijer bij Power4People

Rainier Nuijten, operationeel manager bij FourstaR, vindt het onafhankelijke deskundigenoordeel een positief aspect van het tweede spoortraject. Het voorkomt conflicten en geeft alle partijen duidelijkheid. Wel vindt hij dat de huidige wet meer ruimte voor creativiteit en maatwerk mag bieden.

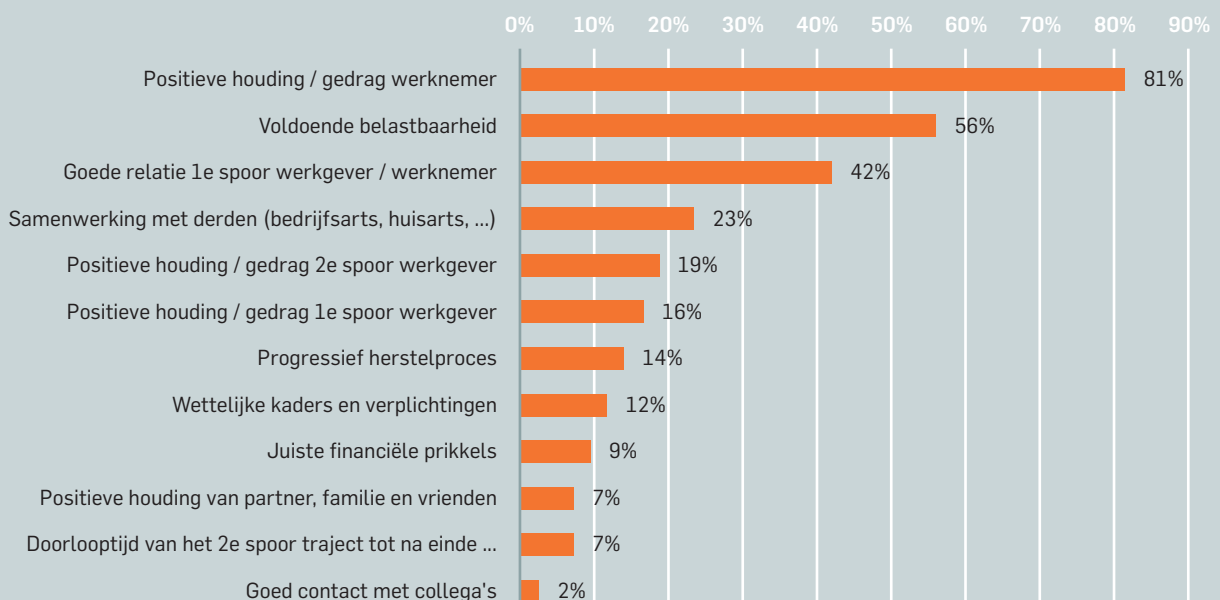
“Waar ik echt blij mee ben, is het deskundigenoordeel. Een onafhankelijk oordeel van het UWV over de situatie tussen werkgever en werknemer. Dit voorkomt conflicten en geeft alle partijen duidelijkheid. Daardoor is het mogelijk om de tijd die er voor een tweede spoortraject optimaal te benutten.”

De huidige wetgeving en kaders worden op grote lijnen dus positief ontvangen door de professionals. Het schept duidelijkheid over verwachtingen en zorgt ervoor dat werkgever en werknemer in beweging komen om kansen te benutten.

5.2 Welke factoren hebben een positieve invloed op het re-integratietraject?

Welke factoren zijn van belang om de kans op een goed resultaat en een voorspoedig verloop van het traject te vergroten? Onderstaande grafiek geeft inzicht in de factoren die volgens de professionals een positieve invloed hebben op een re-integratie tweede spoortraject. In deze paragraaf wordt ingegaan op de top drie factoren en de twee factoren die vanuit de interviews als positief aangemerkt werden.

Welke 3 onderstaande factoren hebben de meest positieve invloed op re-integratie tweede spoor? Selecteer maximaal 3 antwoorden (n=43)



Positieve houding en gedrag werknemer

Volgens de re-integratieprofessionals hebben een positieve houding en gedrag het meest positieve invloed op het tweede spoortraject. Het is belangrijk dat de werknemer zijn beperking accepteert en leert denken in mogelijkheden. Wat kan ik nog wel? En welk werk past daarbij?

Volgens Chantal Verkade, re-integratieadviseur bij TransLion, helpt het als iemand ondanks zijn beperkingen de instelling heeft om ervoor te willen gaan. “Daarnaast moet de werknemer ook echt de wil hebben om een voet tussen de deur te krijgen bij een nieuwe werkgever”, aldus Cees Kloet, arbeidsdeskundige bij USG Restart.

“Hoewel ik een hekel heb aan systemen en protocollen, snapte ik dat dit de wettelijke verplichting van mijn werkgever was. De vraag wat ik verder met mijn loopbaan wilde, hield mij ook bezig. Ik was bijna veertig en zat op een soort kantelpunt. Ik kwam uit een donkere periode, die niet met mijn werk te maken had. Vanuit de regelgeving is er de verplichting om te solliciteren op passende arbeid. Dat conflicteerde regelmatig met mijn persoonlijke motivatie. Je moet namelijk wel eerst weten wáárop je gaat solliciteren.”

Arnoud Blijdorp, voormalig cliënt van Sarah Dalmeijer bij Power4People

Voldoende belastbaarheid

Als de belastbaarheid van de werknemer hoog is, kan het re-integratieplan zonder teveel vertraging uitgevoerd worden. Ook zijn er dan meer mogelijkheden om passende arbeid te vinden. Om de belastbaarheid in een re-integratietraject op te bouwen worden stages, vrijwilligerswerk, proefplaatsing of werkervaringsplaatsen ingezet. De werknemer kan zo ontdekken of de nieuwe baan aansluit bij de wensen, behoeften en beperkingen. Ook vrijwilligerswerk is een goede manier om de werknemer weer te activeren en sociale contacten op te bouwen. Kortom, de kans op een positief eindresultaat is groter als er voldoende belastbaarheid is of als er een gunstige prognose is over de belastbaarheid op de korte termijn.

Goede relatie en contacten werknemer en werkgever

Arnoud Blijdorp refereert in zijn interview (zie quote pag. 24) naar het warme en hartelijke contact met zijn oude werkgever tijdens zijn re-integratietraject. Meerdere re-integratieprofessionals benadrukken het belang van een goede relatie en het onderhouden van het contact tussen de werkgever en werknemer. In de praktijk verwatert het contact met de werkgever echter wel tijdens een tweede spoortraject. De werknemer zit dan in principe al een jaar ziek thuis en de re-integratie mogelijkheden in het eerste spoor zijn onderzocht en kansarm gebleken. Toch is het advies van de re-integratieprofessionals om in contact te blijven en de werknemer te blijven steunen waar mogelijk.



“Het helpt als het contact tussen werkgever en de werknemer in de ziekteperiode goed blijft. In de praktijk zie je tijdens het ziekteproces vaak meer afstand ontstaan tussen de werkgever en werknemer. Dat is zeker verklaarbaar omdat de werkgever een bedrijf te runnen heeft terwijl één van zijn werknemers ziek is. Maar wat je ziet als het contact goed blijft, is dat de werknemer bij de inzet van een tweede spoor sneller beseft dat de werkgever dit doet om hem te helpen en niet om hem het bedrijf uit te zetten.

Dat scheelt weerstand.”

Chantal Verkade, re-integratieadviseur bij TransLion

Voor zowel werkgevers als werknemers is het van belang om tijd en aandacht te besteden aan het tweede spoortraject. In goede relatie het tweede spoortraject doorlopen kan namelijk zorgen voor een kortere loondoorbetaling en een kleine kans op loonsanctie voor werkgevers en een duurzame werkhervatting voor werknemers.

Verwachtingsmanagement en heldere communicatie

De factoren verwachtingsmanagement en heldere communicatie staan niet in de grafiek genoemd maar zijn in de vragenlijst en in de interviews meerdere keren genoemd. Het helpt het tweede spoor re-integratietraject als alle partijen dezelfde verwachting hebben en goed geïnformeerd zijn. De werknemer en vaak ook de werkgever worden overvallen als zij met langdurig verzuim te maken krijgen. Hierdoor komt er veel op ze af zonder goed voorbereid te zijn.



“Helaas merk ik dat bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen steeds voorzichtiger worden in hun uitspraken over wat iemand nog wel of niet kan. Hoewel ik dat kan plaatsen, vind ik dat het altijd beter is om duidelijk te zijn over de beperkingen. Want hoe eerder die duidelijkheid ontstaat, hoe eerder er stappen kunnen worden gezet. Zelfs als de boodschap hard is, is duidelijkheid voor een kandidaat beter. Dat kan bijvoorbeeld in een driegesprek tussen de werkgever, de werknemer en iemand van een re-integratiebedrijf die meer uitleg geeft over het tweede spoor.”

Rainier Nuijten, operationeel manager bij FourstaR

Volgens Nanda Jansen, medebestuurder & coach bij Cereo, kan met heldere communicatie en vroegtijdige voorlichting stress worden voorkomen bij de werknemer:

“Als herstel er na een jaar nog niet in zit, komt het tweede spoortraject voor iemand vaak als een 'overval'. Ik zie dan vaak stress ontstaan bij werknemers omdat zij laat worden voorgelicht daarover. Als de werknemer in een eerder stadium al enigszins op de hoogte is van wat hem of haar te wachten staat na een jaar, dan is hij daarop voorbereid. Vroegtijdige voorlichting over wat het tweede spoor inhoudt, kan stress bij zieke medewerkers voorkomen. Dat begint al met het verstrekken van goede informatie over het tweede spoor op de site van UWV.”

Het ligt eigenlijk voor de hand om te zorgen voor heldere communicatie, toch blijkt dit in veel situaties een knelpunt. Het is een factor waar de consortia in de experimenten veel invloed op kunnen uitoefenen en vormt vanuit de branche daarom ook een belangrijk speerpunt voor het onderzoeksprogramma.

5.3 Welke factoren hebben een belemmerende invloed op het re-integratietraject?

Er zijn ook factoren die het re-integratieproces kunnen belemmeren. Het zal hierbij geen verrassing zijn dat de top 3 belemmerende factoren het tegenovergestelde is van de top 3 positieve factoren. Opvallend is echter wel de factor 'houding van partner, familie en vrienden'. 14% geeft namelijk aan dat de houding van deze naasten een negatieve invloed heeft, ten op zichte van 7% die het als positief ervaart. De invloed van partner, familie en vrienden speelt weliswaar geen grote rol bij een tweede spoortraject; het is wel een aandachtspunt dat het hier, volgens de re-integratieprofessionals die de vragenlijst invulden, vaker om een negatieve dan een positieve invloed gaat. Een oorzaak hiervan kan volgens de professionals gezocht worden in de verschillende goedbedoelde adviezen en meningen die werknemers van de partner, familie en vrienden krijgen. Wanneer deze adviezen van elkaar verschillen kan het zijn dat de werknemer gaat twijfelen over wat professionals zeggen en stagneert de re-integratie vaker dan dat het bespoedigd wordt. Voor consortia is dit een interessant onderwerp om verder te onderzoeken.

Welke 3 onderstaande factoren werken belemmerend op een tweede spoor traject?

Selecteer maximaal 3 antwoorden (n=43)

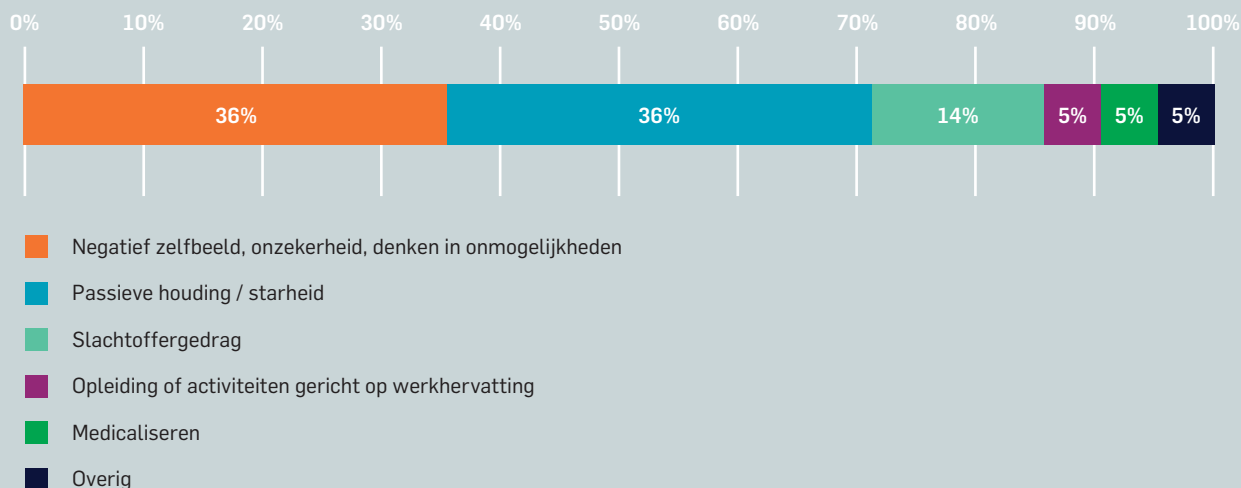


Achtereenvolgens wordt in dit hoofdstuk dieper ingegaan op de invloed van persoonskenmerken, de invloed van een stagnerende belastbaarheid, de angst van een werkgever voor een loonsanctie en de verwarring in de overgangperiode.

Persoonskenmerken

In de online vragenlijst is aan de re-integratieprofessionals gevraagd welke persoonskenmerken een belemmerende invloed hebben op re-integratie tweede spoor. De antwoorden zijn gecategoriseerd en worden in onderstaande tabel gepresenteerd:

Welke persoonskenmerken van kandidaten hebben een belemmerende invloed op re-integratie tweede spoor? (n=42)



De persoonskenmerken die het vaakst worden genoemd zijn 'negatief zelfbeeld, onzekerheid en denken in onmogelijkheden' (36%) gevolgd door een passieve houding en starheid (36%). Cees Kloet, arbeidsdeskundige bij USG Restart, zegt hierover: *“Iemand komt in deze situatie omdat er medische beperkingen zijn die het werken in de huidige functie belemmeren. De bedrijfsarts heeft deze beperkingen vastgesteld. Mensen zijn steeds bezig geweest met wat er niet kan. En niet met wat er voor nodig is om hun kans op een andere duurzame baan te vergroten.”*

In de open antwoordopties (categorie overig) wordt 'locus of control'⁶ genoemd. Werknemers met een externe locus of control stellen zich afhankelijker op, hebben vaak een negatiever zelfbeeld en hebben moeite om naar oplossingen te zoeken. Het is de uitdaging om de werknemer weer te activeren, zelfverzekerder te laten zijn en in mogelijkheden te leren denken.

Door de dreiging van een terugval in inkomen, worden werknemers gestimuleerd om tijdens het tweede spoortraject in actie te komen. De WIA-uitkering kan een mindering van inkomen betekenen, maar als deze WIA- uitkering niet wordt toegekend, komt de werknemer na 104 weken in de WW of bijstand terecht en kan de financiële terugval nog groter zijn. De financiële dreiging kan een positief effect hebben op de houding van de werknemer, doordat deze het belang van werkhervatting en re-integratie gaat inzien en bereid is om zich (nog) actiever in te zetten voor het re-integratietraject. Goede, professionele begeleiding is hierbij essentieel, anders bestaat het risico dat een werknemer voor (te) zwaar werk kiest en op termijn weer uitvalt.

Vincent Moenis, WGA specialist bij HCS Services, herkent deze verandering in houding. *“Er is een groot verschil in houding binnen of buiten de 104 weken. Verklaarbaar, want tot en met 104 weken is het loon van de werknemer beschermd, daarna kan een grote terugval in inkomen ontstaan. Een groot deel van de werknemers komt dan pas in actie. Hun mindset verandert.”*

Tot slot dragen ook factoren als leeftijd, opleidingsniveau, duur van een dienstverband en de beheersing van de Nederlandse taal bij aan het re-integratieresultaat.

Belastbaarheid stagneert of verbetert pas later

In hoofdstuk 5 is de positieve invloed van voldoende belastbaarheid besproken. Belastbaarheid is echter geen vast gegeven in een re-integratietraject. Er zijn momenten waarop het goed gaat, maar er zijn ook perioden waarin de werknemer behandelingen en medische ingrepen ondergaat die (tijdelijk) invloed hebben op de belastbaarheid. Niet ieder ziektebeeld is hetzelfde en kent eenzelfde verloop. *“Er zijn ook ziektebeelden waarbij de belastbaarheid pas na jaren verbetert, denk hierbij aan psychische en psychiatrische stoornissen. Vaak starten deze behandelingen pas na een wachtlijstperiode. Hierdoor is het lastig om de werknemer binnen 104 weken te re-integreren. Maatwerk en flexibiliteit is in dit soort gevallen een vereiste.”* (Vincent Moenis, WGA specialist bij HCS services).

Angst bij werkgever voor loonsanctie

Door de kans op loonsanctie kunnen de financiële consequenties voor werkgevers in een tweede spoortraject zwaar zijn. Daar komt bij dat de werknemer al een jaar ziek thuis zit en de poort van 104 weken snel dichterbij komt. Hierdoor kan een werkgever een angst ervaren die niet geheel onterecht is. Deze angst sijpelt ook door bij de andere betrokken partijen. De bedrijfsarts, arbeidsdeskundigen en re-integratieprofessionals voelen ook de spanning van een loonsanctie en willen

6 Locus of Control verwijst naar de mate waarin een persoon zijn gedrag toeschrijft aan interne ('het ligt aan mij') of externe ('het lag buiten mij') oorzaken (Vlerick, Leuven Gent Management School, https://www.mijnvclb.be/toolbox/werknemers/downloads/NL_MEO_V_locus%20of%20control.pdf).

dit te allen tijde voorkomen. Deze spanning kan volgens Nanda Jansen, medebestuurder & coach bij Cereo, het werk bemoeilijken: *“De werkgever met een zieke werknemer wil vanzelfsprekend een loonsanctie voorkomen en de zieke werknemer is bang om zijn rechten te verspelen. Of de arbeidsdeskundige en bedrijfsarts die vanuit de huidige wet- en regelgeving soms geen scherpe adviezen kunnen geven? Uiteraard niet altijd, maar de angst voor een loonsanctie hangt altijd in de lucht. Dat bemoeilijkt ons werk. ‘Waar doen we goed aan?’”*

Meerdere re-integratiebedrijven geven aan dat sommige werkgevers tweede spoortrajecten vooral inzetten vanuit een sanctie-angst en om het dossier op orde te krijgen. In dit geval zien zij het traject enkel als verplichting, terwijl het inzetten van een goed traject positieve financiële gevolgen heeft voor de werkgever (kortere loondoorbetaling bij ziekte en geen sanctie). De investering van een tweede spoortraject betaalt zich dan alsnog uit. Ervan uitgaande dat binnen twee jaar een overstap plaatsvindt, of men via een detachering een deel van het loon terugkrijgt.



“Een werkgever wil niet het risico lopen op het moeten betalen van een derde ziektejaar, maar een oplossing ziet de werkgever behalve een ‘functie elders’ ook niet meer. Het is belangrijk om met werkgever en werknemer de verwachtingen goed af te stemmen.” Eugenie gunt het zowel de werkgever als de werknemer niet zo bang te zijn voor sancties als een bepaalde termijn niet gehaald wordt. “Deze angst leidt vaak af van de bedoeling en ontnemt creativiteit en oplossingsgerichtheid. Mijn meest succesvolle trajecten hadden één gemeenschappelijke deler: tijdig in gemeenschappelijke afstemming keuzes durven maken.”

Karin Bouma en Eugenie Dievelaar, Staat van Dienst

Verwarring rondom overgangperiode naar tweede spoor

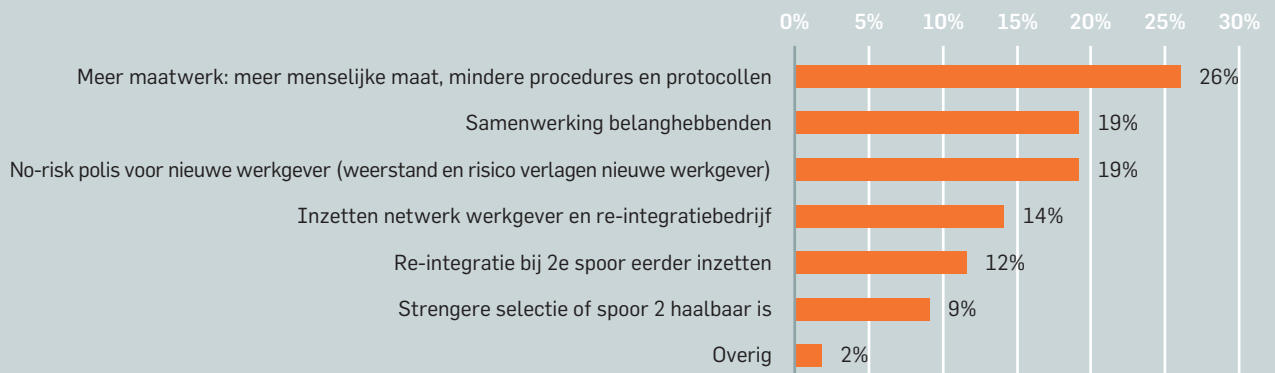
Een belemmerende factor die in gesprekken naar voren komt, is de overgangperiode van eerste spoor naar tweede spoor. Voor een werknemer is dit een verwarrende periode, zeker als niet alles tussen de verschillende partijen wordt uitgesproken (denk aan bedrijfsarts, werknemer, werkgever, partner, casemanager, begeleider). Het komt regelmatig voor dat er hierdoor aannames worden gedaan die niet kloppen. En in een traject met zoveel spelers kunnen er meerdere visies zijn, waardoor het lastig wordt om hier de juiste weg in te vinden en de werknemer eenduidig te begeleiden. Ook dit onderwerp is interessant om in nieuwe projecten te verhelderen en te verbeteren.

5.4 Welke verbeterpunten zien re-integratieprofessionals?

In de online vragenlijst hebben re-integratieprofessionals aangegeven welke verbeterpunten zij zien om re-integratie tweede spoor succesvoller te maken. Consortia kunnen experimenteren en onderzoeken in hoeverre deze punten bijdragen aan een positiever re-integratie resultaat. De verbeterpunten, ook in de grafiek op de volgende pagina te vinden, worden in de volgende paragrafen verder toegelicht.

Wat kan er beter om tweede spoor trajecten succesvoller* te maken?

* Succesvol wordt hier gedefinieerd als passend en duurzaam resultaat voor de re-integrerende werknemer. Dit kan o.a. zijn (proef)plaatsing in (eigen) werk, (om)scholing, vrijwilligerswerk



Meer maatwerk bij beoordelingskaders UWV

Een knelpunt dat door de professionals het vaakst wordt aangehaald is dat zij de beoordeling van het tweede spoor door UWV bij de RIV-toets en claimbeoordeling als streng ervaren en dat zij de hoeveelheid procedures en protocollen die nauwkeurig gevolgd moet worden als ingewikkeld ervaren. Er is nu één toetsingskader voor iedereen, terwijl iedere individuele casus om een andere aanpak en interventie vraagt én ook een ander tijdsplan doorloopt. Dit vraagt om meer maatwerk in het traject zelf, maar ook in de beoordeling bij UWV.

“Het is één systeem voor iedereen, maar uiteindelijk is ieder individu anders. Daarom staat of valt het met een persoon als Sarah die jou begeleidt. Dat voorkomt dat je een aap wordt die trucjes doet omdat het systeem dat nou eenmaal vereist.”

Arnoud Blijdorp, voormalig cliënt van Sarah Dalmeijer bij Power4People

UWV toetst in eerste instantie op het resultaat van de re-integratie-inspanning. Hierbij ligt de focus op een zo snel mogelijk herstel en werkhervatting. Alleen als het re-integratietraject niet resulteert in duurzame werkhervatting en benutting van de mogelijkheden, wordt gekeken naar het proces. Dit is het moment waarop de beoordelingskaders om de hoek komen kijken en waar een discrepantie tussen UWV en re-integratiebedrijven zich kan voordoen. Re-integratiebedrijven streven namelijk naar een duurzame werkhervatting van de werknemer en niet zozeer naar een zo snel mogelijk herstel. Gemotiveerd afwijken van het tijdsplan van UWV is wel mogelijk, maar dat is niet breed bekend. Het accent op snelheid waar dit nog niet mogelijk is brengt het risico met zich mee dat de werknemer na een periode alsnog uitvalt met klachten.



“UWV ziet erop toe dat het gehele re-integratietraject naar behoren verloopt, maar geeft achteraf haar oordeel. De consequenties van een onvoldoende beoordeling zijn erg groot waardoor veel partijen in het traject bang zijn om fouten te maken. Soms lijkt het wel of dit per regio kan verschillen maar in grote lijnen zijn de verschillen niet groot.”

“Ook de re-integratiecoach is vanzelfsprekend bang om fouten te maken omdat de consequenties zo groot zijn. De coach is van veel verschillende partijen afhankelijk. In het tweede spoortraject zijn vooral de verplichtingen van de werknemer leidend, maar dat wil niet zeggen dat daarmee ook het optimale tweede spoortraject voor die werknemer wordt

geschapen. UWV hanteert de kortste weg naar werk voor werknemer; dat is echter niet altijd de meest duurzame oplossing.”

Nanda Jansen, medebestuurder & coach bij Cereo

Ook Vincent Moenis, WGA specialist bij HCS services, pleit voor maatwerk en ziet het strikte beoordelingskader van UWV als een knelpunt dat maatwerk in weg staat. Op de vraag welke factor bijdraagt aan een succesvoller tweede spoortraject antwoordt hij: *“Duidelijkheid! In combinatie met het losser laten van de kaders. In plaats van screening op het opvolgen van de protocollen, zou je moeten screenen op wat iemand écht goed heeft geholpen in het tweede spoor. Natuurlijk moet er ergens een toetsing op kwaliteit zijn, maar daar slaan we momenteel in door. Maatwerk is het middel om tweede spoortrajecten te laten slagen.”*

De huidige kaders van de Wet verbetering poortwachter bieden ruimte voor maatwerk, zij geven de mogelijkheid om de loondoorbetalingsperiode te verlengen. Volgens Ragna van Hummel, directeur Re-turn kan zo'n verlenging het verschil maken tussen het behoud of verlies van werk. Dit vergt wel enige lef en creativiteit van de werkgever en de betrokkenen, maar het biedt ook mogelijkheden en perspectief. Onderstaande situaties maken helder wanneer verlenging van de loondoorbetalingsperiode een goede investering voor de werkgever kan zijn.

“Iemand met psychische klachten die ik tref in het tweede spoortraject, is al een jaar ziek en heeft vaak lang moeten wachten op hulp en ondersteuning doordat de wachtlijst zo lang is. Vervolgens wordt de aanvraag voor een WIA-uitkering al na 1 jaar en 9 maanden opgestart, terwijl de hulp nog niet of net is opgestart.”

Margot Streefkerk, Solutions VPR

“Ik had een cliënt die uiteindelijk terug kon naar zijn huidige werkgever, maar nog niet na een jaar. De werkgever wilde de werknemer ook graag terug omdat deze waardevolle kennis en ervaring had. De cliënt kon na een jaar het tweede spoor nog niet aan, maar moest dit volgens de wet al wel opstarten. We hielden hem in het eerste spoor en hebben 3 maanden uitstel gevraagd om het laatste stapje te zetten. Deze man werkt nu na 2 jaar weer volledig voor zijn huidige werkgever.”

Marco Straatman, zelfstandig bedrijfsarts

Samenwerking en communicatie belanghebbenden

Communicatie in het re-integratietraject is al meerdere keren ter sprake gekomen. De beperkte kennis van werkgever en werknemer over re-integratie tweede spoor zorgt voor onzekerheid en angst. Chantal Verkade, re-integratieadviseur bij TransLion, ziet het geven van meer informatie over het tweede spoor op de website van UWV als een eerste stap. Deze website bevat wel uitgebreide informatie over de Wet verbetering poortwachter, maar goede informatie over het tweede spoortraject ontbreekt.

Volgens Catharine Jongebloed, accountmanager en consulent bij OxHill7, kunnen werkgevers meer en betere uitleg geven over het financiële pad van de werknemer: *“Denk hierbij aan einde contract, wel/geen WIA, aanvullingen uit CAO. Dan is het voor de werknemer gelijk helder dat je in de bijstand niet veel te besteden hebt.”*

“De kennis die een werknemer en werkgever nu hebben over wat een tweede spoortraject wettelijk inhoudt, is vaak beperkt. Op de site van UWV is veel te vinden over de Wet verbetering poortwachter, maar nergens staat dat een tweede spoortraject in veel situaties verplicht is en wat het dan inhoudt. Wat zou helpen is als direct na de ziekmelding, dus helemaal aan het begin, al met de werknemer over het tweede spoor wordt gesproken. Zo komt het minder als een verrassing voor de werknemer. De informatie die bedrijfsartsen nu aan mensen geven, varieert sterk. Ofwel betere communicatie en informatie, direct na de ziekmelding wanneer de kans op langdurig verzuim groot is.”

Chantal Verkade, re-integratieadviseur bij TransLion

Re-integratieprofessionals worden in de onderlinge communicatie regelmatig beperkt door de AVG wetgeving. Dit maakt het in bepaalde casussen moeilijk of zelfs onmogelijk om gegevens met elkaar te delen. Een aantal professionals geeft aan meer behoefte te hebben om te sparren met een bedrijfsarts, arbeidsdeskundige of de verzekeringsarts om zo tot een goed advies en plan te komen. Dit levert vaak meer mogelijkheden op, vooral door het dossier en de te nemen stappen met elkaar af te stemmen (Nanda Jansen, medebestuurder & coach bij Cereo).



“Het is prettig dat we goed samenwerken met werkgever, werknemer en bedrijfsarts. Wij hebben de tijd om goed door te vragen en komen tijdens onze gesprekken veel te weten over een cliënt. Consulenten hebben weliswaar geen medische achtergrond, maar het is belangrijk dat wij zaken die voor stagnatie zorgen, kunnen bespreken met een casemanager. Zo kan deze ook oplossingen aandragen om de belemmeringen weg te nemen.”

Catharine Jongbloed, accountmanager en consulent bij OxHill7

Invoeren no-riskpolis voor nieuwe werkgever

Het gebrek aan financiële voordelen om een werknemer tijdens het tweede spoor aan te nemen is in het onderzoek van De Beleidsonderzoekers (2021) al aan bod gekomen. Vanuit de interviews en de online vragenlijst komt de wens naar voren om de no-riskpolis voor een nieuwe werkgever eerder in te laten gaan. Nanda Jansen, medebestuurder & coach bij Cereo, zegt hierover:

“De no-riskpolis voor een nieuwe werkgever gaat pas na twee jaar in, dus ná de WIA beoordeling. Dat geeft weinig voordeel voor een nieuwe werkgever om een kandidaat tijdens het tweede spoortraject eerder aan te nemen.”

Een nieuwe werkgever ziet risico's in het aannemen van een nieuwe werknemer met beperkingen. Als deze werknemer na een periode uitvalt, draait de nieuwe werkgever op voor de loondoorbetalingsverplichting. Een no-riskpolis kan dit financiële risico dekken. Volgens Rainier Nuijten, operationeel manager bij FourstaR, kan de no-riskpolis bijdragen aan betere resultaten in het tweede spoor: *“De no-riskpolis gaat pas na afloop van het tweede spoortraject in, nadat de deelnemer door de poort is gegaan. Dat maakt het voor nieuwe werkgevers niet aantrekkelijk om een kandidaat al eerder aan te nemen. Overigens vindt een kwart van de mensen die bij ons een tweede spoortraject volgde, alsnog binnen drie à zes maanden na het afsluiten van het traject een baan elders. Dat zouden er nog veel meer kunnen zijn als je het eerdergenoemde vangnet – de no-riskpolis – naar voren haalt.”*

Inzetten netwerk werkgever en re-integratiebedrijf

Werkgevers en re-integratiebedrijven beschikken vaak over een groot netwerk. Dit kan een goede kans zijn voor werknemers om een nieuwe baan te vinden, maar dan moet het netwerk wel vol-

doende benut worden. Dit kan door regionale mobiliteitscentra op te richten of door als werkgever open te staan om meer proefplaatsingen en werkervaringsplaatsen te faciliteren. Het is een vrijblijvende manier om werkgevers en werknemers met elkaar te verbinden en voor de werknemer om de belastbaarheid op te bouwen. Volgens Nathalie Vergunst, WGA adviseur bij HCS services, biedt zelfstandig ondernemerschap ook een uitkomst. Het stelt de werknemer in staat om zelf de werktijden in te delen.

“Veel meer inzet van werkervaringsplaatsen, stageplaatsen, leerwerktrajecten en scholing is van belang om de kans op een baan te vergroten. Ook subsidiemogelijkheden vanuit de overheid zouden het weer aantrekkelijker moeten maken om een werknemer met beperkingen tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. En het onderzoeken, begeleiden en stimuleren van zelfstandig ondernemerschap! Want bij sommige aandoeningen kan een cliënt weliswaar weinig continuïteit bieden aan een werkgever maar is hij wél in staat om zijn werkzaamheden onder eigen regie in te delen en uit te voeren”

Nathalie Vergunst (WGA-Casemanager/adviseur) en
Vincent Moenis (WGA-specialist) bij HCS Services

Re-integratie tweede spoor eerder inzetten

Zoals eerder al aan bod is gekomen, vinden re-integratieprofessionals dat het tweede spoor vaak te laat wordt opgestart. Omdat het tweede spoor een omvangrijk en complex traject is, hebben werknemers, werkgevers en de re-integratieprofessionals alle tijd hard nodig de re-integratie mogelijk te maken. Rainier Nuijten, operationeel manager bij FourstaR, is ervan overtuigd dat het ideale startmoment voor een tweede spoortraject rond de negen maanden ligt. *“Dan heb je nog vijftien maanden de tijd om met de deelnemer ergens naar toe te werken. Onze ervaring is dat een kandidaat wel twee à drie maanden nodig heeft om open te gaan staan voor een andere toekomst. Zij moeten los zien te komen van hun oude werkgever, qua werkzaamheden maar ook vaak qua arbeidsvoorwaarden. Rouwverwerking is daarom vaak een belangrijk onderdeel van onze trajecten.”* Onderstaand praktijkvoorbeeld laat het succes van een eerdere start van het tweede spoortraject zien.

Praktijkvoorbeeld

“Onze kandidaat werkte voor een scale-up waar hij zo'n beetje de eerste zieke werknemer was. Deze kandidaat kampte met verslavingsproblematiek, al was dit door de AVG wetgeving niet bekend bij de werkgever. De werkgever wilde alles uit de kast halen om de situatie op te lossen en meldde de werknemer al na zes maanden aan voor een tweede spoortraject. Na een intensief traject leidde dit na negen maanden tot een nieuwe baan bij een nieuwe werkgever. Bij inschakelen na een jaar ziekte was dit waarschijnlijk niet gelukt.”

Organisatie: Cereo

Het moment waarop het tweede spoortraject kan starten is ook afhankelijk van de fase waarin de werknemer verkeert en wat de aard van zijn/haar gezondheidsproblemen is. Er zit een groot verschil tussen de diagnostische fase of de behandelfase (Nathalie Vergunst, WGA adviseur bij HSC). De resultaten uit het arbeidsdeskundig onderzoek en het advies van de bedrijfsarts is hierin leidend.

Arbeidsdeskundigen zouden ook graag eerder in het re-integratieproces betrokken willen worden. Rob Meijering van Solutions VPR zegt hierover: *“Ik zou graag sneller na een ziekmelding betrokken willen zijn bij de re-integratie, omdat een arbeidsdeskundige heel goed de mogelijkheden in kaart kan brengen. Als een postbode zijn been verliest, zie je al vrij snel dat hij een andere functie moet*

gaan zoeken. Het is dan slim om zo snel mogelijk een arbeidsdeskundig onderzoek te laten verrichten zodat je ook al eerder richting aan het re-integratietraject kan geven, in dit geval dus direct overgaan op het tweede spoor als er interne geen andere mogelijkheden zijn.”

Kortom, ook bij de timing van het inzetten van het tweede spoortraject komt maatwerk om de hoek kijken. In principe geldt hoe eerder de kans op een tweede spoortraject inzichtelijk is, hoe eerder het traject kan starten.

“We overschatten in veel gevallen ons herstel,” merkt Eugenie op. “We denken vaak te lang dat we volledig herstellen, verwachten dat er altijd een diagnose gesteld kan worden en dat de arts ons snel beter maakt. We zitten vaak passief in een wachtkamer te wachten, terwijl uit diverse onderzoeken is gebleken dat maanden ‘niets doen’ juist schade voor de mens met zich mee kan brengen.”

Karin: “In beide scenario’s zien we een tijdstekort wanneer het tweede ziektejaar al van toepassing is. In het tweede spoor verwacht UWV meestal dat we direct tijdens de intake al een zoekprofiel weten en de kandidaat vanaf week één gaat solliciteren. Gevolg is totale overvraging van een werknemer wanneer deze een jaar thuisgezeten heeft.”

Het tweede spoor komt wat Karin en Eugenie betreft veelal te laat. Vaak is, volgens Eugenie, bij fysieke klachten omscholing nodig om in de toekomst passend werk met een goede loonwaarde te kunnen verdienen. Dit kost tijd en opleidingen kennen veelal geen flexibel instroommoment. Mensen met psychische klachten hebben baat bij een prettige rustige, veelal andere, werkomgeving en hebben tijd nodig om uren op te bouwen.

Karin Bouma en Eugenie Dievelaar beide werkzaam bij Staat van Dienst

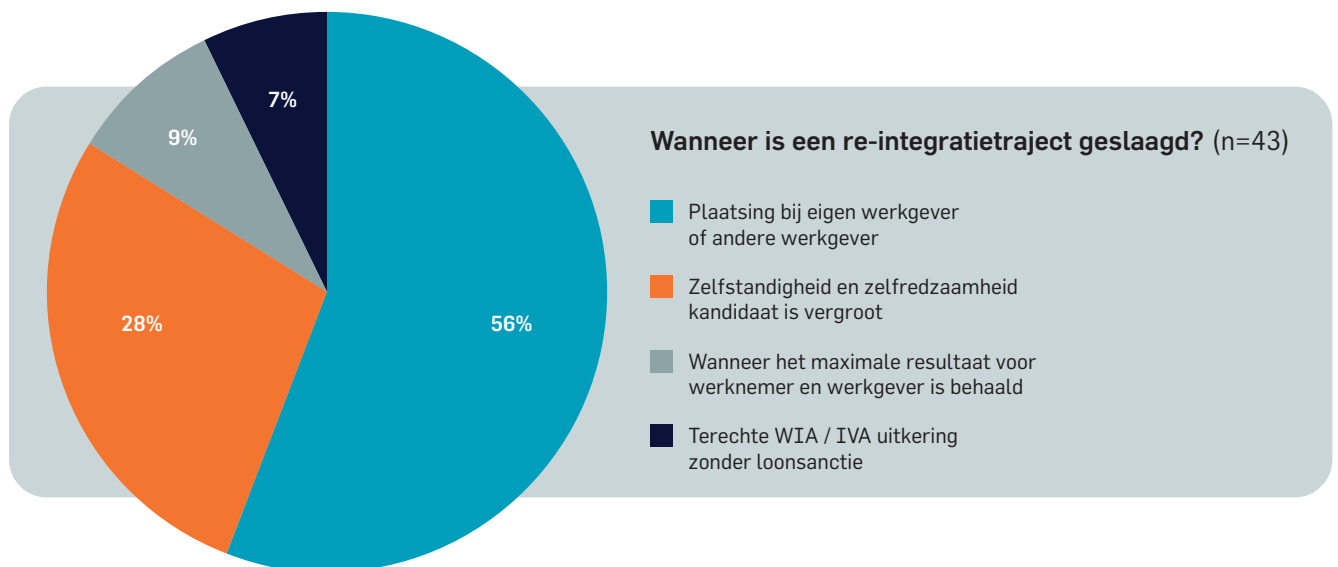
Strengere selectie of tweede spoor haalbaar is

Er zijn casussen waarbij al heel snel duidelijk is dat een tweede spoortraject niet haalbaar of realistisch is met de benutbare arbeidsmogelijkheden. Volgens Cees Kloet, arbeidsdeskundige bij Restart, is de kans op ander werk soms zo lastig dat het niet realistisch is om dit in het tweede spoor te realiseren. Wordt dit wel gedaan, dan is de primaire doelstelling het voorkomen van een sanctie. Kloet pleit dan ook dat er in een aantal gevallen ontheffing voor tweede spooractiviteiten mogelijk zou moeten zijn: *“De bedrijfsarts stelt een belasting/belastbaarheidsprofiel op en de arbeidsdeskundige toetst onder andere welke arbeid passend, loonvormend en duurzaam kan zijn. In sommige casuïstiek is de kans op ander werk zo lastig, dat het niet realistisch is om dit in een tweede spoor te realiseren. De doelstelling passende arbeid is dan niet de primaire doelstelling maar het voorkomen van een sanctie, wat in mijn beleving geldverspilling is. UWV zou meer open moeten staan voor dit soort praktijksituaties en in zo’n situatie de werkgever een ontheffing moeten gunnen voor de tweede spooractiviteiten.”*

De vorige alinea’s laten zien dat het van grote toegevoegde waarde is om tijdig in kaart te brengen of de kans op re-integratie tweede spoor reëel is of niet. Enerzijds om het traject tijdig op te starten en de werknemer goed voor te bereiden. Anderzijds om in te schatten of re-integratie in ander werk via het tweede spoor wel haalbaar en realistisch is. In dat geval is wellicht een vervroegde IVA-aanvraag aan de orde.

5.5 Met welk resultaat is de branche tevreden?

Zoals in hoofdstuk 3 gedefinieerd, spreekt men over re-integratie tweede spoor als het re-integratietraject is gericht op werkherhvatting bij een andere werkgever. Maar is een re-integratie tweede spoortraject dan alleen geslaagd als er sprake is van werkherhvatting bij een andere werkgever? Het antwoord vanuit de professionals is volmondig: nee. Een tweede spoortraject is ook succesvol als het andere resultaten heeft opgeleverd. Onderstaande cirkeldiagram laat zien wanneer re-integratie tweede spoor volgens de respondenten van de vragenlijst geslaagd is.



Werkherhvatting bij (andere) werkgever

Het primaire doel van re-integratie is duurzame werkherhvatting bij de eigen of andere werkgever. Als dit het resultaat is van een re-integratietraject is het voor iedereen een geslaagd traject en kan het traject naar tevredenheid worden afgesloten. Wel is er waakzaamheid nodig als de werknemer alsnog in de oude functie re-integreert. Goede begeleiding blijft dan noodzakelijk.

“Als iemand een duurzame werkplek vindt bij een werkgever of alsnog bij de eigen werkgever aan de slag kan is een re-integratietraject geslaagd. Soms is iemand er nog niet aan toe en lukt het helaas nog niet. Dan is de stap naar vrijwilligerswerk of detachering ook winst. Ik vind het ook een bevredigend resultaat als iemand bij de huidige werkgever een andere baan vindt. Dat moet bij voorkeur goed begeleid worden. Vooral bij werknemers die met psychische klachten zijn uitgevallen, is het goed bestendigen van een succesvolle terugkeer belangrijk. Ondersteuning in de bewustwording is net zo belangrijk als de handvatten van de coach om wederuitval te voorkomen. Vaak komen ze sterker uit het proces en weten daardoor goed wat ze wel en niet kunnen en willen. Dat is goud waard. En eerlijk: soms is het gezonder om te vertrekken naar een andere werkgever.”

Catharine Jongebloed, accountmanager bij OxHill7

Verbeteren zelfredzaamheid en zelfstandigheid werknemer

Een geslaagd traject kan ook betekenen dat de werknemer zelfverzekerder is geworden en ondanks de beperkingen zelfstandig aan de slag kan in de zoektocht naar een nieuwe baan. Een werknemer is dan weer geactiveerd en de grootste hordes zijn door het re-integratietraject weggenomen.

WIA- beoordeling zonder loonsanctie

Er zijn professionals die, naast werkhervatting en het vergroten van zelfredzaamheid, ook een WIA-beoordeling zonder loonsanctie als een succesvol resultaat van een re-integratietraject bestempelen. Voor sommige situaties in het tweede spoor is een WIA-beoordeling ook de enige oplossing. In dit geval is het voor deze werknemers vaak een geruststelling dat alle re-integratieverplichtingen hiermee komen te vervallen omdat er echt geen benutbare mogelijkheden meer zijn. De werknemer kan zich nu richten op het accepteren van de beperkingen en het leren leven met deze beperkingen zonder dat de wetgeving extra verplichtingen en inspanningen vereist. Als de werkgever dan ook geen loonsanctie krijgt omdat er voldoende inspanningen zijn gedaan, is dit in de ogen van de re-integratieprofessionals een succes te noemen.

“Ik zoek graag met een kandidaat naar de balans tussen wat iemand nog kan en het werk dat hij het leukst vindt. Geslaagd is een traject ook als iemand alsnog terugkeert in het eerste spoor, dus bij de huidige werkgever. Een tweede spoortraject heeft regelmatig een motiverende werking op het eerste spoor. De UWV-beslissing dat iemand voldoet aan de WIA- of IVA-eisen is net zo goed een resultaat. Evenals een helder toekomstplan om mee verder te gaan. Zeker in het geval van een uitgestelde behandeling of operatie. Dan heeft iemand iets in handen om mee verder te gaan zodra het kan.”

Chantal Verkade, re-integratieadviseur, TransLion

6

Slotbeschouwing

In deze publicatie is besproken wat re-integratie tweede spoor is, welke wettelijke kaders er zijn en hoe een tweede spoortraject is opgebouwd. In de laatste twee hoofdstukken zijn de ervaringen van de re-integratieprofessionals uitvoerig aan bod gekomen.

De combinatie van de wettelijke kaders, de omvang van de trajecten en de grilligheid van de belastbaarheid van de werknemer zorgen ervoor dat re-integratie tweede spoor een unieke activiteit is die onder andere bijdraagt aan werkhervatting en zelfredzaamheid van de werknemer. Het traject biedt niet alleen perspectief als het resultaat werkhervatting is, maar ook in de periode daarna is de opgedane kennis en begeleiding van toegevoegde waarde om de werknemer zelfstandig zijn zoektocht op de arbeidsmarkt te laten vervolgen.

Om tweede spoortrajecten nog vaker succesvol af te kunnen ronden, adviseren OVAL en KoM consortia om in ieder geval onderstaande verbeterpunten mee te nemen in de experimenten. Dit zijn de punten waar arbeidsorganisaties en werknemersvertegenwoordigers invloed op uit kunnen oefenen en waar ruimte voor verbetering en verder onderzoek ligt. Deze verbeterpunten kunnen met én zonder re-integratieprofessional opgepakt worden, dit is aan de consortia om te bepalen.

6.1 Meer (menselijk) maatwerk

Durf als arbeidsorganisatie te investeren in het tweede spoor. Maatwerk is in de ogen van de re-integratieprofessionals cruciaal om het tweede spoor succesvoller te maken. Voor iedere casus zijn er mogelijkheden en oplossingen, maar dit vergt wel tijd, creativiteit en lef. Wees niet te bang voor de wettelijke kaders, maar kijk welke ruimte er is. Faciliteer werkervaringsplaatsen en proefplaatsingen, zet je netwerk in en onderhoud goed contact met je werknemer. Een succesvol re-integratietraject is uiteindelijk in het belang van iedereen. En kan daarnaast ook kostenbesparend zijn.



“Handel naar de situatie die je wilt bereiken en spring niet door hoepels omdat je denkt dat dit wettelijk moet. Gebruik het tweede spoor niet als ontsnapingsroute, maar echt als het vangnet waar het voor bedoeld is en benut de ruimte die er is om maatwerk te maken voor de situatie die je wil realiseren. Betrek de bedrijfsarts hierbij en zorg dat je vanaf het begin van het tweede ziektejaar goed vastlegt waarom je die koers kiest en hoe je de voortgang daarvan monitort. De inhuur van een gespecialiseerd bedrijf kan daar ook aan bijdragen, evenals het aanvragen van een deskundigenoordeel bij UWV.”

Een belangrijke groep die steeds groter wordt, zijn mensen met kanker die weten dat ze niet meer genezen, maar die door (wisselende) behandelingen min of meer stabiel zijn. Voor hen is werkbehoud zo mogelijk nog belangrijker, want solliciteren vanuit die positie is niet eenvoudig.

Je kunt als werkgever en werknemer afspraken maken over bijvoorbeeld de afwezigheid rondom behandelingen of een situatie waarin deels uitkering deels salaris mogelijk wordt door het benutten van wat heet ‘restcapaciteit’. Het is dus allemaal veel minder zwart wit dan men vaak denkt. Je werk kwijtraken ervaren mensen met kanker vaak als dubbel verlies: eerst je gezondheid inleveren en daarna ook nog je baan. Veel werkgevers zijn zich er bovendien niet van bewust hoe

duur het is als werknemers de WIA instromen. Zoek daarom de mix, zorg voor goede onderbouwing en vastlegging en durf voor maatwerk te gaan.“

Ragna van Hummel, directeur Re-turn

6.2 Informatievoorziening en communicatie

Uit de interviews en vragenlijst blijkt dat er bij werkgevers en werknemers veel onduidelijkheid en onzekerheid is over de verplichtingen in een tweede spoortraject en de financiële consequenties na 104 weken. Wij raden consortia aan onderzoek te doen naar de effecten van goede informatievoorziening in de eerste weken van het verzuim en uitleg over re-integratie tweede spoor te geven. Voor werkgevers is het belangrijk om niet te lang te wachten met het geven van goede informatie want dit kan leiden tot weerstand en onzekerheid. Het voeren van dit gesprek zet de werknemer ook eerder aan om na te denken over de eigen loopbaan.

Ook de communicatie tussen bedrijfsarts, arbeidsdeskundige en re-integratieprofessional is belangrijk. Uit de interviews blijkt dat samen sparren vaak tot een volgende stap in het traject leidt. Wacht dus niet onnodig lang maar ga met elkaar het gesprek aan. Informeer de werkgever en werknemer hier ook over zodat de verwachtingen helder zijn.

6.3 Tijdig starten met re-integratie tweede spoor

Probeer in een driegesprek (bedrijfsarts, werkgever en werknemer) zo vroeg mogelijk een inschatting te maken of de kans op het inzetten van een tweede spoortraject reëel is. Hoe eerder het traject opgestart kan worden, hoe sneller te starten is met gerichte interventies zoals rouwverwerking. Er blijft in het tweede ziektejaar dan meer tijd over om gerichte interventies op werkhervatting in te zetten. Hoe meer tijd er beschikbaar is, hoe groter de kans dat een traject slaagt. Is in het begin van de verzuimperiode al duidelijk dat er marginale mogelijkheden zijn? Vraag je dan af of het tweede spoor wel de juiste oplossing is. De ervaring van de professionals leert dat het erg lastig is om werknemers met marginale mogelijkheden nog te plaatsen.

6.4 Focus op duurzame inzetbaarheid en preventie

Alle adviezen hierboven richten zich op het verbeteren van re-integratie tweede spoor. In een eerder stadium kan verzuim voorkomen worden door aandacht te besteden aan duurzame inzetbaarheid en preventie. Ga vroegtijdig met het elkaar het gesprek aan. Dat is het advies van Carine van Son, senior adviseur en re-integratiecoach bij Thaeles: *“Voorkomen is beter dan genezen. Het is belangrijk dat werkgever en werknemer tijdig met elkaar in gesprek gaan. Zo kun je veel ellende besparen. Als een werknemer vroegtijdig kan aangeven wat nodig is om goed te blijven functioneren, kan de werkgever daar in het kader van goed werkgeverschap proberen rekening mee te houden. Duurzaam aan het werk blijven zou een terugkerend thema moeten zijn.”*

6.5 Onderwerpen voor experiment of verder onderzoek

In deze publicatie zijn ook onderwerpen benoemd die in aanmerking kunnen komen voor een experiment of verder onderzoek:

- Het effect van 'hinken op twee benen'. Kortom, re-integratie eerste spoor en tweede spoor lopen gelijktijdig. Onder welke omstandigheden en in welke situatie is dit wenselijk en wanneer juist niet?
- Rol en invloed van familie, vrienden, kennissen op een re-integratie tweede spoortraject.
- Invloed en effecten van 'Locus of control' op een tweede spoortraject en het re-integratieresultaat. En hoe kan je de 'Locus of control' positief beïnvloeden zodat het een positieve bijdrage levert aan het re-integratie traject

- Inkomen na werkhervatting in de volgende situaties:
 - Terugkeer in eigen werk bij eigen werkgever
 - Plaatsing in ander werk bij eigen werkgever
 - Plaatsing in ander werk bij andere werkgever

Daarnaast kunnen consortia door het gebruik van (big) data wellicht nieuwe inzichten krijgen in de rol van individuele factoren bij werknemers en werkgevers zodat het leveren van meer maatwerk in de re-integratie mogelijk wordt. Dit kan nieuwe input geven voor het, op het juiste moment, inzetten van een tweede spoortraject

6.6 Tot slot

Met deze publicatie hebben de leden van OVAL en KoM een kijkje in de keuken gegeven van re-integratie tweede spoor. Het laatste woord in deze publicatie gaat naar Arnoud Blijdorp. Door zijn tweede spoortraject heeft hij geleerd om vanuit beperkingen te denken in mogelijkheden. Zijn traject heeft niet alleen geleid tot een nieuwe baan, maar heeft ook zijn privésituatie verbeterd. Een mooie afsluiting hoe waardevol en veelomvattend re-integratie tweede spoor kan zijn.

“Inmiddels ben ik dankbaar dat ik zo depressief ben geweest. Het was een leerzame periode die ervoor heeft gezorgd dat ik nu intenser en met veel meer gevoel leef. Bovendien hebben mijn twee jonge kinderen er een vrolijke papa voor teruggekregen. Letten op een goede balans blijft voor mij wel een terugkerend aandachtspunt. De ervaringen uit mijn depressieve periode pas ik nu dagelijks toe in mijn werk voor een sociale woningverhuurder. Ik heb een mooi beroep waar ik voor sommige huurders een lichtpuntje kan zijn. Het voelt alsof ik de loterij heb gewonnen.”

Arnoud Blijdorp (voormalig cliënt) en Sarah Dalmeijer (loopbaancoach bij Power4People)

7

Literatuurlijst

Deursen van, C. Raaij van, N. (september, 2021), 'Re-integratie in het tweede spoor, een analyse op basis van de dossiers van WIA aanvragers', UWV, Amsterdam.

Engelen, M. Hippert, N. Hoeve ten, Y. Ruig de, L. (11 februari 2021). Kennissynthese: Hoe kan re-integratie tweede spoor een succes zijn. De Beleidsonderzoekers. <https://www.beleidsonderzoekers.nl/wp-content/uploads/2021/03/Kennissynthese-re-integratie-tweede-spoor.pdf>

Programmatische verbetering re-integratie 2e spoor (2021), ZonMw. https://www.zonmw.nl/finleadadmin/zonmw/documenten/Preventie/Tweede_spoor/Programmatische_verbetering_re-integratie_2e_spoor.pdf

Tweede Kamer (20 december 2018), Loondoorbetaling bij ziekte, 29544, nummer 873, Den Haag. https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2018Z24413&-did=2018D61001

Witkamp, A., Ruig de, L., Engelen, M., (2016). De theorie en praktijk van re-integratie tweede spoor. SEO, De Beleidsonderzoekers en Panteia. <https://www.seo.nl/publicaties/de-theorie-en-praktijk-van-re-integratie-tweede-spoor/>

Werkwijzer poortwachter proces (1 juni 2021). UWV. <https://www.uwv.nl/werkgevers/Images/werkwijzer-poortwachter.pdf>

7.1 Interviews

- Cereo / Nanda Jansen (Medebestuurder & coach)
- Fourstar / Rainier Nuijten (Operationeel Manager)
- HCS Services / Nathalie Vergunst (WGA adviseur / WGA casemanager en Vincent Moenis (WGA specialist/klantadviseur verzuim groot zakelijk)
- OxHill7 / Catharine Jongebloed (Accountmanager en consulent)
- Power4people / Sarah Dalmeijer (Loopbaancoach) en Arnoud Blijdorp (Cliënt, buurtbeheerder)
- Re-turn / Ragna van Hummel (Directeur en Coach)
- Solutions VPR / Margot Streefkerk (Re-integratieconsulent) en Rob Meijering (Arbeidsdeskundige)
- Staat van Dienst / Eugenie Dievelaar (Re-integratie- & arbeidsdeskundige) en Karin Bouma (Principal en re-integratieconsulent)
- Thaeles / Carine van Son (Senior adviseur en coach)
- TransLion / Chantal Verkade (Re-integratieadviseur en arbeidspsycholoog)
- USG Restart / Cees Kloet (Arbeidsdeskundige)
- Zelfstandig bedrijfsarts / Marco Straatman

8

Bijlage

“Vroegtijdig in gesprek over duurzame inzetbaarheid”

Interview met Nanda Jansen, medebestuurder & coach van Cereo en mede-eigenaar bij Regenius

Nanda is al 24 jaar actief als re-integratiecoach. Na haar opleiding Personeel en Organisatie aan de Akademie Mens-Arbeid in Deventer rolde ze min of meer bij toeval het re-integratiewerkveld in om het niet meer te verlaten. “Ik help mensen in een onzekere situatie graag weer op weg” zegt zij. Nanda doet haar werkzaamheden, waaronder Tweede spoor trajecten, vanuit Regenius in Rotterdam. Daarnaast is zij de medebestuurder & coach van Cereo. Binnen Cereo zijn regionale re-integratiebureaus met het OVAL - of het Blik op Werk Keurmerk, met elkaar verbonden. Zo heeft Cereo dekking in heel Nederland.

Vanuit uw rol binnen Cereo heeft u zicht op hoe landelijk Tweede Spoor trajecten verlopen. Ziet u verschillen?

Het eerste waaraan ik denk, is het werkveld van het UWV. Het UWV ziet erop toe dat het gehele re-integratietraject naar behoren verloopt, maar geeft achteraf haar oordeel. De consequenties van een onvoldoende beoordeling zijn erg groot waardoor veel partijen in het traject bang zijn om fouten te maken. Soms lijkt het wel of dit per regio kan verschillen maar in grote lijnen zijn de verschillen niet groot.

Bang om fouten te maken, dat klinkt heftig. Waar doelt u op?

Om enkele voorbeelden te geven. De werkgever met een zieke werknemer wil vanzelfsprekend een loonsanctie voorkomen en de zieke werknemer is bang om zijn rechten te verspelen. Of de arbeidsdeskundige en bedrijfsarts die vanuit de huidige wet- en regelgeving soms geen scherpe adviezen kunnen geven. Uiteraard niet altijd, maar de angst voor een loonsanctie hangt altijd in de lucht. Dat bemoeilijkt ons werk. ‘Waar doen we goed aan?’

Wat heeft die angst dan voor gevolgen voor het werk als coach?

Ook de re-integratiecoach is vanzelfsprekend bang om fouten te maken omdat de consequenties zo groot zijn. De coach is van veel verschillende partijen afhankelijk. In het Tweede Spoor traject zijn vooral de verplichtingen van de werknemer leidend maar dat wil niet zegen dat daarmee ook het optimale Tweede Spoor traject voor die werknemer wordt geschapen. Het UWV hanteert de kortste weg naar werk voor werknemer; dat is echter niet altijd de meest duurzame oplossing.

Zijn er nog andere belemmeringen die u constateert binnen het Tweede Spoor?

De no-riskpolis voor een nieuwe werkgever gaat pas na twee jaar in, dus ná de WIA beoordeling. Dat geeft weinig voordeel voor een nieuwe werkgever om een kandidaat tijdens het Tweede Spoor traject eerder aan te nemen.

Ook ontbreekt soms de samenwerking tussen de bedrijfsarts, arbeidsdeskundige en de re-integratiecoach. Even met elkaar sparren levert al vaak meer mogelijkheden op, vooral om het dossier en de te nemen stappen beter op elkaar af te stemmen.

Wat zou er volgens u beter kunnen?

Ik pleit ervoor om al vroegtijdig in een verzuimtraject het gesprek te voeren met de werknemer over duurzame inzetbaarheid. De bedrijfsarts lijkt daarvoor de eerst aangewezen persoon. De bedrijfsarts ziet de zieke medewerker immers als eerste waarbij het logisch is om aansluitend een arbeidsdeskundige “mee te laten doen”. Zo wordt onnodig medicaliseren zoveel mogelijk voorkomen. Tevens kan de arbeidsdeskundige vanuit de (medische) mogelijkheden en beperkingen de belastbaarheid van werknemer toetsen aan de belasting van de werkzaamheden, ook op de lange termijn. Tegelijkertijd moet worden afgevraagd of na het (al dan niet gedeeltelijke) herstel de werkherleving in de eigen functie wel duurzaam is. Als (b)lijkt dat dit niet zo is, kan het bespreekbaar maken hiervan partijen eerder “op het Tweede Spoor zetten”.

Nog andere zaken die beter kunnen?

Ziek worden overkomt iemand. In eerste instantie richt een zieke werknemer zich daarom altijd op zijn herstel. Als dat herstel er na een jaar nog niet in zit, komt het Tweede Spoor traject voor iemand vaak als een ‘overval’. Ik zie dan vaak stress ontstaan bij werknemers omdat zij laat worden voorgelicht daarover. Als de werknemer in een eerder stadium al enigszins op de hoogte is van wat hem of haar te wachten staat ná een jaar, dan is hij daarop voorbereid. Vroegtijdige voorlichting over wat het Tweede Spoor inhoudt, kan stress bij zieke medewerkers voorkomen. Dat begint al met het verstrekken van goede informatie over het Tweede Spoor op de site van het UWV.

Ook zou het goed zijn als er een betere samenwerking ontstaat tussen alle partijen die bij een Tweede Spoor traject zijn betrokken, zoals de re-integratiecoach, de bedrijfsarts en de arbeidsdeskundige. Het zou makkelijker moeten zijn om de informatie met elkaar te delen in het belang van de werknemer zodat die laatste zich beter kan voorbereiden op het traject.

Wat werkt volgens u in algemene zin positief door op de resultaten van een Tweede Spoor traject?

De mogelijkheid om binnen het Tweede Spoor stage te lopen en iemand te detacheren. Dit kan een goede manier zijn om nieuwe ervaringen op te doen, maar bijvoorbeeld ook om de belastbaarheid in uren op te bouwen.

Tevens zien we dat bij werkgevers die echt tijd en aandacht besteden aan het Tweede Spoor traject de medewerkers beter voorbereid en eerder actief zijn in het Tweede Spoor.

De korte weg naar werk is het doel. Wanneer is een traject geslaagd?

Natuurlijk bij een baan buiten het bedrijf voor de lange termijn, maar de definitie van succes mag best ruimer. Een werkervaringsplaats of het lopen van een stage is net zo goed een succes. Zelf vind ik dat elke stap die iemand zet, winst is. Iemand die bijvoorbeeld investeert om tóch de Nederlandse taal beter onder de knie te krijgen om zo makkelijker te kunnen solliciteren. Dat is toch geweldig? Als ik zie dat mensen stappen zetten en zich ontwikkelen dan geeft mij dat de grootste voldoening. Dat maakt dit werk, ook na 24 jaar, zo leuk.

“Het vangnet naar voren halen”

Interview met Rainier Nuijten, operationeel manager bij FourstaR

Naast taal- en jobcoachtrajecten verzorgt FourstaR met twintig vestigingen in het land en tien spreekkamerlocaties diverse trajecten naar werk. Hieronder jaarlijks zo'n duizend Tweede Spoor trajecten, voornamelijk voor landelijke accounts als NS, Defensie, KPN en enkele grote verzekeringsmaatschappijen. “Door de corona-uitbraak zijn veel afspraken met deelnemers in 2020 en in de eerste helft van 2021 online verlopen” zegt Rainier Nuijten. Hij stuurt als operationeel manager zo'n 50 medewerkers aan. “Deze online dienstverlening zorgde voor een nieuwe dimensie aan de Tweede Spoor trajecten.”

Wat betekende deze verschuiving naar online voor de dienstverlening van FourstaR?

De noodzaak van jezelf online presenteren is groter dan ooit! Ondanks dat we een face-to-face bedrijf zijn, hebben we daarop ingespeeld door diverse trainingen te ontwikkelen, bijvoorbeeld 'Omgaan met sociale media' en 'Solliciteren via LinkedIn'. Ongewijzigd is onze persoonlijke aandacht voor de kandidaat en begrip voor zijn situatie.

U noemt nadrukkelijk persoonlijke aandacht en begrip. Wat bedoelt u precies?

We mogen nooit uit het oog verliezen dat mensen een Tweede Spoor traject ingaan vanuit de Ziektewet. Het is geen vrije keuze. Vanuit de onbekendheid met alle regelgeving, merken we bij een deel van deze groep angst voor zo'n Tweede Spoor traject. Daarom is de menselijke maat in onze dienstverlening enorm belangrijk.

In hoeverre is daar binnen een Tweede Spoor traject echt ruimte voor?

Als de aanmelding op tijd is, dan lukt dat. Hoe eerder de aanmelding in het ziekteproces, hoe beter dat het uitpakt voor de kandidaat. Helaas merk ik dat bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen steeds voorzichtiger worden in hun uitspraken over wat iemand nog wel of niet kan. Hoewel ik dat kan plaatsen, vind ik dat het altijd beter is om duidelijk te zijn over de beperkingen. Want hoe eerder die duidelijkheid ontstaat, hoe eerder er stappen kunnen worden gezet. Zelfs als de boodschap hard is, is duidelijkheid voor een kandidaat beter. Dat kan bijvoorbeeld in een driegesprek met de werkgever, de werknemer en iemand van een re-integratiebedrijf die meer uitleg geeft over het Tweede Spoor.

Wat is het ideale moment voor aanmelding?

Zo rond de negen maanden. Dan heb je nog vijftien maanden de tijd om met de deelnemer ergens naar toe te werken. Onze ervaring is dat een kandidaat wel twee a drie maanden nodig heeft om open te gaan staan voor een andere toekomst. Zij moeten los zien te komen van hun oude werkgever, qua werkzaamheden maar ook vaak qua arbeidsvoorwaarden. Rouwverwerking is daarom vaak een belangrijk onderdeel van onze trajecten.

Zijn er nog meer factoren die het proces vertragen?

Ja! De no-riskpolis gaat pas na afloop van het Tweede Spoor traject in, nadat de deelnemer door de poort is gegaan. Dat maakt het voor nieuwe werkgevers niet aantrekkelijk om een kandidaat al eerder aan te nemen. Om iemand eerder te kunnen laten starten, heb je dan in- en uitleenconstructies nodig, wat het allemaal wel gecompliceerd maakt. Wat het succes van een Tweede Spoor ook frustreert, is de beoordeling door het UWV. Die wordt alsmaar strenger. Maar de grootste uitdaging blijft om de beperkingen die een deelnemer heeft en ervaart, om te turnen naar mogelijkheden.

“Voor het verloop van een traject kan de levensfase waar de deelnemer in zit, heel bepalend zijn.”

Beperkingen omturnen naar mogelijkheden; hoe dan?

Ieder traject is maatwerk met onderdelen als rouwverwerking, omgaan met verandering, het maken van een duidelijk zoekprofiel en het oefenen van sollicitatievaardigheden. In sommige gevallen helpt het om iemands partner mee uit te nodigen voor een trajectbijeenkomst. Een partner kijkt in veel gevallen net even anders naar de mogelijkheden en onmogelijkheden, naar de zekerheden en onzekerheden. Daarin kan de levensfase waarin een deelnemer zit, medebepalend zijn voor het verloop van het traject. Zo valt op dat de groep 30-35-jarigen anders naar werk kijkt dan de generaties daarboven. De groep 30-35-jarigen is in veel gevallen minder carrièregericht. Voor het benutten van alle mogelijkheden, spelen vanzelfsprekend iemands beperkingen mee, net als zijn/haar achtergrond, het wel of niet hebben van werkervaring en diploma's, en, steeds belangrijker, digitale vaardigheden.

Wanneer is een Tweede Spoor traject voor u geslaagd?

Natuurlijk als er sprake is van een nieuwe baan bij een andere werkgever. Maar een geslaagde uitkomst kan ook zijn als een deelnemer zicht heeft op een vervolgtoekomst en beseft dat hij dóór moet. Het kan zelfs geslaagd zijn als iemand 'door de poort' is en het UWV ervan overtuigd is dat er alles aan is gedaan om iemand aan het werk te helpen of om aan te tonen waarom dat niet mogelijk is, bijvoorbeeld met werkherstelplekken. In zo'n geval is de toekenning van een IVA* -uitkering dus óók een geslaagd resultaat (*Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten). Zo'n 30% van onze deelnemers vindt tijdens het Tweede Spoor traject ander werk. En bij onze grote accounts als NS en Defensie wordt in 25% van de Tweede Spoortrajecten toch een oplossing gevonden binnen de eigen organisatie.

Overigens vindt een kwart van de mensen die bij ons een Tweede Spoor traject volgde, alsnog binnen drie a zes maanden na het afsluiten van het traject een baan elders. Dat zouden er nog veel meer kunnen zijn als je het eerdergenoemde vangnet – de no-riskpolis – naar voren haalt.

Tot slot, wat moet er binnen het Tweede Spoor zo blijven?

De wet biedt duidelijkheid over verwachtingen en deadlines. Dit in combinatie met enige ruimte voor creativiteit en maatwerk. Ook zijn er vele budgetten beschikbaar, bijvoorbeeld voor zij-instroom. Waar ik echt blij mee ben, is het deskundigenoordeel. Een onafhankelijk oordeel van het UWV over de situatie tussen werkgever en werknemer. Dit voorkomt conflicten en geeft alle partijen duidelijkheid. Daardoor is het mogelijk om de tijd die er voor een Tweede Spoor traject optimaal te benutten.

“Meer maatwerk nodig voor duurzame inzetbaarheid”

Als er één partij is met goed zicht op het verloop van Tweede Spoor trajecten, dan zijn het de casemanagers. Als een spin in het web zien zij, opererend vanuit de verzekeraar, toe op het complete ziekte- en re-integratiedossier. Daarbij onderhouden zij contact met de werkgever, met de werknemer én met alle professionals die bij een traject zijn betrokken. Nathalie Vergunst en Vincent Moenis van HCS Services vervullen zo'n rol als WGA Specialist.

Julie ondersteunen vanuit de verzekeraar de werkgever en de werknemer bij hun rechten en plichten. Wat valt op als het gaat om het Tweede Spoor?

Vincent: “Het gebrek aan maatwerk in de wet gezien het teveel aan beoordelingskaders UWV om aan te voldoen. En daarnaast de houding van de werknemer. Er is een groot verschil in houding binnen of buiten de 104 weken. Verklaarbaar want tot en met 104 weken is het loon van de werknemer beschermd, daarna kan een grote terugval in inkomen ontstaan. Een groot deel van de werknemers komt dan pas in actie. Hun mindset verandert.”

Betekent dat de loondoorbetalingsverplichting/inspanningsverplichting van een werkgever korter dan twee jaar zou moeten zijn?

Nathalie: “Dat kun je zo niet stellen. Er zijn namelijk heel wat gevallen waarin pas na twee jaar bekend is wat iemands belastbaarheid en inzetbaarheid nog is. We zouden het moment van het inzetten van een Tweede Spoor Traject beter willen kunnen kiezen, afgestemd op de fase waarin iemand zit. Het is anders of iemand nog volop verkeert in de diagnostische fase, of zich al in de behandel fase bevindt.”

Vincent: “Zo zijn er ziektebeelden die pas na jaren verbetering in belastbaarheid laten zien, denk maar aan kanker of bepaalde psychische/psychiatrische ziektebeelden.”

Nathalie: “Maar dat de 104 weken niet voor iedereen geschikt is, is duidelijk. Daarom is het goed als werkgever en werknemer vroegtijdig met elkaar praten over duurzame inzetbaarheid. Liefst al preventief, maar in ieder geval snel als na een ziektemelding duidelijk is dat terugkeer in eigen werk niet of moeilijk lukt. Wat ons betreft zou ook de inzet van medische expertiseonderzoeken dan veel eerder mogen, met een beschouwing van een arbeidsdeskundige/verzekeringsgeneeskundige.”

Vincent: “De basis loondoorbetalings-/ inspanningsverplichting van een werkgever kun je zeker niet langer dan 104 weken laten duren. Dat kun je een werkgever niet aandoen. In tijden van crisis zag je kleine bedrijven zelfs omvallen bij langdurig verzuim van medewerkers. Wij zijn het enige land ter wereld waarin een werkgever zó lang verantwoordelijk is voor de doorbetaling van de loonkosten. Internationale bedrijven die kiezen voor een vestiging in Nederland schrikken zich vaak rot van onze wetgeving. Overigens zijn er zeker ook grotere werkgevers die wél kiezen voor een langere inspanningsperiode door eigen risicodragers voor WGA en/of Ziektewet te worden.”

Wat kan een werkgever het beste doen ter voorbereiding op een Tweede Spoor traject voor een werknemer?

Nathalie: “Vroegtijdig in gesprek gaan met de werknemer over mogelijke scenario's en verwachtingenmanagement op financieel gebied, sociale zekerheid, poortwachter en WGA. Dus de juiste informatievoorzieningen tijdig laten plaatsvinden en het maken van een 'plan' waarbij de werknemer actief wordt betrokken. Ook het beschikbaar stellen van ontwikkelbudget kan interessant zijn als preventieve aanpak.”

Vincent: "Een actievere rol voor werkgever én werknemer, want bij beiden ligt een verantwoordelijkheid als het gaat om duurzame inzetbaarheid."

Wat is volgens jullie nodig om Tweede Spoor trajecten te laten slagen?

Vincent: "Meer maatwerk! Te beginnen in de basis, namelijk het wettelijk beoordelingskader van het UWV. Dat is nu heel strikt voor Spoor Twee. De sancties op het niet voldoen aan alle regels zijn zwaar, zoals een derdejaars loondoorbetaling. Zo ontstaat angst. Angst bij de werkgevers, de werknemers maar zeker ook bij de bedrijfsartsen die daardoor zeer terughoudend zijn om in de FML (red. Functie Mogelijkheden Lijst) aan te geven dat de mogelijkheden om nog te kunnen werken marginaal zijn. Er is een bepaalde groep mensen die marginaal belastbaar zijn. Die zou je eigenlijk niet met een Tweede Spoor traject moeten belasten."

Nathalie: "Dat gebeurt nu wel. In die gevallen wordt het Tweede Spoor 'een moetje', waarin het twaalfmaandentraject wordt afgedraaid. Mede daardoor is het percentage mensen beperkt dat duurzaam elders wordt geplaatst of een goede basis heeft gelegd om die stap te maken naar betaald werk op de reguliere arbeidsmarkt."

Vincent: "Het percentage succesvolle plaatsingen blijft laag, hoewel de resultaten wel beter zijn dan enkele jaren geleden. Het Tweede Spoor beweegt mee op de golfbeweging van de economie."

Wat vinden jullie goed aan het huidige wettelijk kader?

Vincent: "Dat mensen met mogelijkheden tot het verrichten van arbeid daadwerkelijk worden begeleid. Zeker de mensen die bijvoorbeeld twintig of dertig jaar hetzelfde werk hebben gedaan en dat plotseling niet meer kan uitvoeren. Dat is een mentale tik. Deze medewerkers hebben begeleiding nodig om de stap naar werk elders te kunnen maken. De wet maakt dat mogelijk."

Nathalie: "In die gevallen is het goed dat er beleidsregels zijn die werkgevers stimuleren tot goed werkgeverschap en die werknemers stimuleren om hun mogelijkheden elders te onderzoeken. Dat lukt overigens alleen met goede motivatie en geloof erin. Als die motivatie ontbreekt, zijn er teveel bureaus die maar gewoon doorgaan met hun traject zonder over het gebrek aan motivatie met de cliënt in gesprek te gaan. In dat geval moet het traject meer gericht zijn op activatie en het onderzoeken van drijfveren in plaats van op sollicitatie. Het kan ook zijn dat een cliënt steeds medische signalen afgeeft. Dan moeten die éérs worden onderzocht."

Er zijn verschillen waarneembaar bij re-integratiebedrijven én verschil in mening daarover. Zo kan het prettiger werken met een kleiner Tweede of Derde Spoorbedrijf, omdat het traject dan minder geprotocolleerd en meer persoonlijk en maatwerkgericht kan verlopen.

Ook een korte lijn en regelmatig schakelen met de WGA specialist en eventuele andere betrokken professionals is belangrijk. Dat is meteen het volgende knelpunt."

Wat bedoel je?

Nathalie: "De AVG beperkt ons nog sterker dan voorheen in de mogelijkheden om te overleggen met andere professionals in het traject. Er zijn weliswaar re-integratiebegeleiders die binnen de AVG-richtlijnen ruimte vinden om toch informatie uit te wisselen. Maar met name behandelaars zijn daar erg terughoudend in. Terwijl overleg, afstemming, meer finetunen de effectiviteit van het traject ten goede kunnen komen."

Welke factoren vergroten de kans op een succesvol traject?

Vincent: "Duidelijkheid! In combinatie met het losser laten van de kaders. In plaats van screening op het opvolgen van de protocollen, zou je moeten screenen op wat iemand écht goed heeft geholpen in het Tweede Spoor. Natuurlijk moet er ergens een toetsing op kwaliteit zijn, maar daar slaan we momenteel in door. Maatwerk is het middel om Tweede Spoor trajecten te laten slagen."

Nathalie: "Een voorstel vanuit de WGA Provider klankbordgroep Bij HCS Services is om een grondige startanalyse te doen. Bijvoorbeeld een traject van drie maanden waarin een trajectbegeleider met specifieke WGA-kennis álles onderzoekt: van de toetsing belastbaarheidsprofiel, passendheid functies tot scholingsmogelijkheden, al dan niet mét baangarantie."

Zijn er volgens jullie nog meer factoren die kunnen helpen?

Nathalie: "Veel meer inzet van werkervaringsplaatsen, stageplaatsen, leerwerktrajecten en scholing. Ook subsidiemogelijkheden vanuit de overheid zouden het weer aantrekkelijker moeten maken om een werknemer met beperkingen tot de arbeidsmarkt in dienst te nemen. En het onderzoeken, begeleiden en stimuleren van zelfstandig ondernemerschap! Want bij sommige aandoe-ningen kan een cliënt weliswaar weinig continuïteit bieden aan een werkgever maar is hij wél in staat om zijn werkzaamheden onder eigen regie in te delen en uit te voeren. In de praktijk merken we bijvoorbeeld dat er weinig stimulans is vanuit instanties als UWV en KvK voor het starten van een eigen onderneming in combinatie met eigen risicodragerschap en een (gedeeltelijke) WGA-uitkering."

Vincent: "Kortom, mensgericht maatwerk!"

Nathalie: "En tot slot een andere vorm van mobiliteitscentra in alle grote steden. Binnen deze mobiliteitscentra zouden dan de verschillende aanbieders van begeleiding naar werk (Tweede / Derde spoor bedrijven), werkgeversnetwerken en verschillende experts kunnen worden ondergebracht. Zo ontstaat een betere bundeling van specialisme en baankansen."

“Je kunt een Tweede Spoor niet snel genoeg opstarten”

Catharine Jongebloed werkt sinds 2009 als accountmanager en consulent bij OxHill7. Dankzij deze gecombineerde functie kan ze bijzonderheden en veranderingen zelf direct in het dossier vertalen zodat ze dagelijks boven op het vuur zit rondom de Tweede Spoor trajecten.

Wanneer is het beste moment om het Tweede Spoor op te starten?

Zo snel mogelijk. Vaak wordt een medewerker pas aangemeld als het eerste ziektejaar verstreken is. Op het moment dat er geen zicht is op terugkeer bij de werkgever of in de stagnatie in de opbouw daarvan. Zonde, want het Tweede Spoor creëert ruimte om eerder het rouwproces in te kunnen van het verlies van een baan. Daarbij zijn belemmeringen eerder weg te nemen via gesprekken, computertrainingen, taalcursussen of coaching.

Zelfs bij frequent verzuim kun je al iets doen om erger te voorkomen. Als bijvoorbeeld een werknemer in scheiding ligt, een sterfgeval in de familie heeft of de mantelzorg heeft over een familielid, is het verstandig vroegtijdig in gesprek te gaan en bedrijfsmaatschappelijk werk in te zetten. Voorkomen is beter dan genezen en zo voorkom je dat medisch en niet medisch verzuim door elkaar gaan lopen.

Waarom kan die hulp niet in het Eerste Spoor al opgestart worden?

Wellicht dat een bedrijfsarts en arbeidsdeskundige zich focussen op terugkeer in het Eerste Spoor. Zonde, want als er nog van alles speelt, komt een werknemer niet toe aan rouwverwerking voor het verlies van de baan.

Laatst had ik een huishulpmedewerker die ziek was gemeld in verband met reumaklachten, de artsen gaven aan dat dit alleen maar zou verergeren waardoor haar functie niet meer passend zou blijven. Doordat zowel de bedrijfsarts, arbeidsdeskundige en werkgever dit gegeven snel hebben opgepakt, is zij aangemeld bij ons voor het Tweede Spoor. Daarmee kon ze wennen aan het feit dat ze haar baan zou verliezen en niet meer bij de mensen thuiskwam die ze al 10 jaar kende. Dankzij testen en gesprekken ontdekten we haar kwaliteiten en nu is ze huiskamermedewerker bij dementerende mensen. Ze doet eigenlijk hetzelfde soort werk dan dat ze al deed, maar dan zonder fysieke belasting. Binnen 6 maanden na aanmelding was alles rond. Een enorme winst voor iedereen. Als je het eerste jaar te lang afwacht, worden mensen vaak inactief en onzeker. Dankzij een consulent krijgen ze gesprekken en handvatten zodat ze het zelfvertrouwen in zichzelf niet verliezen.

Wat loopt goed in het Tweede Spoor?

Er iets moois opgetuigd waardoor de re-integrerende werknemer er niet alleen voor staat. Wij begeleiden de medewerker aan alle kanten. Waar ben je goed in? Wat zijn je capaciteiten en waar kunnen we deze inzetten? We laten kansen zien en onderzoeken de mogelijkheden die ze hebben. De consulent laat zien dat werkzaamheden in de oude functie ook voorkomen in een nieuwe functie. We laten ze voelen wat ze kunnen, we begeleiden ze bij het rouwproces dat ze door moeten. Werknemers hebben vaak moeite om het verlies van de baan te overwinnen en de zekerheid van een contract los te laten. Vooral voor mensen die werken bij een bedrijf met een A-status is er gevoelsmatig meer verlies. Iedere consulent heeft z'n eigen werkwijze, maar ik speel in op de persoon die ik voor me heb. Of deze nu hoogbegaafd is, autistisch of fysiek beperkt.

Wat is nog meer goed geregeld?

Het is prettig dat we goed samenwerken met werkgever, werknemer en bedrijfsarts. Wij hebben de tijd om goed door te vragen en komen daardoor veel te weten over een cliënt tijdens onze gesprekken. Consulents hebben weliswaar geen medische achtergrond, maar het is belangrijk dat wij zaken die voor stagnatie zorgen, kunnen bespreken met een casemanager. Zo kan deze ook oplossingen aandragen om de belemmeringen weg te nemen.

De dankbaarheid bij een cliënt is vaak groot. Wij zijn aanspreekpunt en steunpilaar. Wij helpen bijvoorbeeld bij het maken van de cv, ondersteunen bij het schrijven van sollicitatiebrieven en oefenen sollicitatiegesprekken. Het is een samenwerking. Het versnelt het traject als je medewerkers goed uitlegt hoe het traject werkt.

Wat zou je als verbeterpunten willen doorvoeren als jij het mocht bepalen?

Maak onderscheid tussen medische en niet medische ziekmelding. Ziekte waar een arbeidsconflict onder ligt, komt vaak pas na het rapport van de arbeidsdeskundige boven tafel. Met andere woorden, dan ben je al een jaar onderweg. Vaak wordt na dat eerste ziektejaar pas mediation of conflictbemiddeling ingezet. De boosheid en rancune zitten dan al zo hoog dat ze denken: laat de werkgever nu maar bloeden.

Hoe ga je daarmee om?

Veel gesprekken voeren. Uitleggen dat je er samen uit moet komen. Dat je vooral jezelf ermee hebt als je de rancune vasthoudt. Ik onderstreep dat als ze het proces vertragen, ze hun leven eigenlijk on hold zetten met alle (financiële) gevolgen van dien. Meestal krijg ik ze met deze argumentatie wel omgeturnd.

Wat kan nog meer beter?

Werkgevers kunnen meer en betere uitleg geven over het financiële pad. Waar gaat het op termijn heen? Denk aan einde contract, wel/geen WIA, aanvullingen uit CAO. Dan is gelijk helder dat je in de bijstand niet veel te besteden hebt. Als consultant gaan we dat gesprek ook aan. Ik merk dat niet alle leidinggevers op de hoogte zijn van regelingen en aanvullingen. Het zou helderder mogen zijn waar iemand terecht kan voor een volledige uitleg zodat werknemers niet langer worden verrast. Het zou natuurlijk de verkeerde volgorde zijn als je eerst de verrassing moet wegwerken van minder inkomen en daarna pas kunt rouwen om het verlies van je baan.

Wanneer is een Tweede Spoor voor jou geslaagd?

Als iemand een duurzame werkplek vindt bij een werkgever. Of alsnog bij de eigen werkgever aan de slag kan. Soms is iemand er gewoon nog niet aan toe en lukt het helaas nog niet. Dan is de stap naar vrijwilligerswerk of detachering ook winst. Ik vind het ook een bevredigend resultaat als iemand bij de huidige werkgever een andere baan vindt. Dat moet bij voorkeur goed begeleid worden. Vooral bij medewerkers die met psychische klachten zijn uitgevallen, is het goed bestendigen van een succesvolle terugkeer belangrijk. Ondersteuning in de bewustwording is net zo belangrijk als de handvatten van de coach om wederuitval te voorkomen. Vaak komen ze sterker uit het proces en weten daardoor goed wat ze wel en niet kunnen en willen. Dat is goud waard. En eerlijk: soms is het gezonder om te vertrekken naar een andere werkgever.

“Het loopbaantraject was een spiegel”

Werk is belangrijk! Dat is de overtuiging van Power4People, dat mensen in het hele land begeleidt bij hun loopbaan. Onder andere met Tweede Spoor trajecten. Sarah Dalmeijer is één van de loopbaancoaches van Power4People en regiocoördinator voor de regio Amsterdam, Alkmaar en Almere. Zij begeleidde onder andere Arnoud Blijdorp. Op advies van de arbeidsdeskundige werd hij na een jaar ziekte aangemeld voor een Tweede Spoor traject, in combinatie met het Eerste Spoor bij zijn toenmalige werkgever, een verzekeringsmaatschappij.

Arnoud, hoe vond je het om aangemeld te worden voor een Tweede Spoor traject?

Arnoud: “Hoewel ik een hekel aan systemen en protocollen heb, snapte ik dat dit de wettelijke verplichting van mijn werkgever was. De vraag wat ik verder met mijn loopbaan wilde, hield mij ook bezig. Ik was bijna veertig en zat op een soort kantelpunt. Ik kwam uit een donkere periode, die niet met mijn werk te maken had. Vanuit de regelgeving is er de verplichting om te solliciteren op passende arbeid. Dat conflicteerde regelmatig met mijn persoonlijke motivatie. Je moet namelijk wel eerst weten wáárop je gaat solliciteren. Met Sarah kon ik over dit spanningsveld praten. Het is een verplicht traject, maar ik heb het kunnen zien als een kans om er iets uit te halen waar ik als mens verder mee kan.”

Wat is jouw reactie daarop Sarah?

Sarah: “Het kost tijd om arbeidsmarktklaar te zijn. Daarin is het verhaal van Arnoud niet uniek. Het fijnste werkt het als het wettelijk kader en het persoonlijk kader op enig moment gaan samenvallen.”

Hoe verloopt zo'n traject dan?

Arnoud: “Elke vier weken had ik een gesprek met Sarah. Na ieder gesprek kreeg ik huiswerk en een opdracht mee.”

Sarah: “Het is inderdaad een combinatie van sessies met de coach – eens in de twee tot vier weken - en thuiswerkopdrachten. Die zorgen ervoor dat het traject echt van mensen zelf wordt. Overigens krijgt de cliënt bij de start een volledig overzicht met alle gemaakte afspraken. Daar zorgt onze planningsafdeling voor. Die duidelijkheid zorgt dat mensen weten waar ze aan toe zijn. Zij kunnen rekening houden met de afspraken. Zo wordt de voortgang van het traject bovendien gewaarborgd.”

Arnoud: “Het loopbaantraject was voor mij een spiegel. Sarah stelde de juiste vragen, maar uiteindelijk moet je het zelf doen.”

Wat voor soort vragen hebben jou het meest geholpen?

Arnoud: “De uitnodiging om met de wijde blik van een kind te kijken naar waar ik blij van word en waar ik energie van krijg. Daardoor ben ik op een andere manier naar functies gaan kijken. Overigens was ik niet blij met de sollicitatieverplichting; wat een poppenkast. Uiteindelijk heeft het me getraind en is het toch goed geweest. Het bracht me namelijk in contact met de wooncorporatie waar ik na de afronding van het traject 36 uur ben gaan werken als buurtbeheerder. Ik was op dat moment al voor 90 a 95% hersteld gemeld bij mijn oude werkgever en daar aan het re-integreren. Mijn oude werkgever heeft in de hele periode altijd belangstelling voor mij gehad. Het contact was warm en hartelijk. Ze lieten het tempo van re-integratie bij mij.”

Sarah, wat zijn volgens jou de factoren die bij Arnoud helpend in het proces waren?

Sarah: "Arnoud is goed opgeleid en is in staat om te reflecteren. Hij geloofde in zijn eigen kracht en is dat actief naar buiten gaan uitdragen. Ofwel hij heeft zich persoonlijk geprofileerd. Als coach help ik mensen om hun eigen mogelijkheden te ontdekken. Stapsgewijs naar een wensberoep of passend beroep. In ieder geval een beroep dat aansluit bij de belastbaarheid zoals de bedrijfsarts die heeft vastgesteld."

En volgens jou Arnoud?

"Ja! Ik ben een open boek die zegt wat hij denkt en vindt. Bij alles geldt dat je zelf de bereidheid moet hebben om te willen veranderen en het te gáán doen. Maar de puzzel hoeft niet in een keer te worden gelegd. Het traject bij Sarah heeft er wel voor gezorgd dat uiteindelijk alles op de juiste plek is gevallen."

En wat werkte belemmerend?

Sarah: "Vanzelfsprekend moet je rekening houden met de vastgestelde belastbaarheid. Voorzichtigheid blijft geboden in het kader van duurzame inzetbaarheid. En in algemene zin is de vaart waarin een Tweede Spoor traject verloopt niet altijd helpend."

Wat zou er moeten verbeteren in Tweede Spoor trajecten?

Sarah: "Het zou goed zijn om als re-integratiecoach al in de aanloop naar het Tweede Spoor met de werkgever en werknemer samen te zitten om hen zicht te geven op wat een Tweede Spoor traject inhoudt. De informatie is er wel, maar op de een of andere manier komt het niet goed bij mensen binnen. Ook is het helpend als er overleg is tussen de verschillende betrokkenen, zoals met de arbeidsdeskundige. Ofwel samenwerken en voorkomen dat ieder vanuit zijn eigen eiland zijn werk doet. Continu afstemmen en verwachtingen helder maken. Zeker ook naar de cliënten. Zij zitten in een onzekere fase. Dan is het fijn om houvast te hebben. Wij zoeken als organisatie de afstemming bewust op. Van opdrachtgevers krijgen we ook de feedback dat ze het fijn vinden als er regelmatig overleg is."

En volgens jou Arnoud?

Arnoud: "Het is één systeem voor iedereen, maar uiteindelijk is ieder individu anders. Daarom staat of valt het met een persoon als Sarah die jou begeleidt. Dat voorkomt dat je een aap wordt die trucjes doet omdat het systeem dat nou eenmaal vereist."

Sarah: "Als je kunt aanhaken op wat voor een individu werkt, dan geeft dat energie."

Is dit traject voor jullie geslaagd?

Arnoud: "Het traject is absoluut geslaagd. Nog los van de baan die ik heb gevonden, dat is de kers op de taart."

Sarah: "Bij het vinden van werk bij een andere werkgever is het traject inderdaad geslaagd. Maar een traject kan ook om andere redenen succesvol zijn. Bijvoorbeeld als iemand alsnog terugkeert bij zijn eigen werkgever of als er duidelijkheid is rondom de WIA. Zelfs het weer kunnen zien van je eigen mogelijkheden mag je, vind ik, als geslaagd beschouwen."

Aan jou het laatste woord Arnoud, hoe kijk je terug op deze periode?

Arnoud: "Inmiddels ben ik dankbaar dat ik zo depressief ben geweest. Het was een leerzame periode die ervoor heeft gezorgd dat ik nu intenser en met veel meer gevoel leef. Bovendien hebben mijn twee jonge kinderen er een vrolijke papa voor teruggekregen. Letten op een goede balans blijft voor mij wel een terugkerend aandachtspunt. De ervaringen uit mijn depressieve periode pas ik nu dagelijks toe in mijn werk voor een sociale woningverhuurder. Ik heb een mooi beroep waar ik voor sommige huurders een lichtpuntje kan zijn. Het voelt alsof ik de loterij heb gewonnen."

“Pak de ruimte die de wet biedt”

Ragna van Hummel is met haar organisatie Re-turn volledig gespecialiseerd in het begeleiden bij verzuim en re-integratie voor mensen met kanker. In 2009 startte ze haar bedrijf en inmiddels werken er bijna 40 mensen over heel Nederland voor deze doelgroep.

Werkt het Tweede Spoor anders bij mensen met kanker?

De impact van de diagnose kanker is groot en de gevolgen zijn complex voor alle levensterreinen, ook die van werk. Hierdoor is vaak het eerste ziektejaar zo voorbij. Je bent vooral bezig met de klap verwerken, onderzoeken en behandelingen. Voor Eerste Spoor re-integratie (terug in je eigen werk) is vaak nauwelijks ruimte waardoor werknemers in het tweede ziektejaar vanuit ziekte al snel in het Tweede Spoor (solliciteren elders) terechtkomen. Dit terwijl de kans dat een nieuwe werkgever je aanneemt in zo'n situatie klein is. Hervatten bij de eigen werkgever slaagt in veel gevallen, zeker als je de mogelijkheden in de wetgeving weet te benutten.

Welke mogelijkheden?

De Wet verbetering Poortwachter biedt bijvoorbeeld de mogelijkheid om de loondoorbetalingsperiode (wachtijd) te verlengen. Dit kan precies het verschil maken tussen behoud of verlies van werk. Voor een werkgever kan dit ook een prima optie zijn, jarenlang verhoogde WIA-premies betalen is immers duur. Een andere mogelijkheid is dat de bedrijfsarts een werknemer niet belastbaar acht voor het Tweede Spoor. Voor mensen met beperkte en sterk wisselende energie kan dat een uitkomst zijn, zeker als ook de werkgever het liefst ziet dat de medewerker het eigen werk hervat.

Hoe pakt Re-turn dit aan in de praktijk?

Waar wij goede ervaringen mee hebben, is de combinatie van het Eerste en Tweede Spoor. Rond de eerstejaarsevaluatie, bijvoorbeeld als de arbeidsdeskundige aangeeft dat een Tweede Spoor opgestart moet worden, stellen wij een gecombineerd traject voor met de focus op herstel in het Eerste Spoor. Ook het omgaan met late gevolgen als vermoeidheid en cognitieve beperkingen zijn daar onderdeel van. Die moeten hoe dan ook geadresseerd worden, in welk spoor iemand ook re-integreert.

Je kijkt dus amper naar het Tweede Spoor?

Zeker wel, maar vanuit de gedachte dat het nodig is om tijd te creëren om de mogelijkheden in het Eerste Spoor in de praktijk te onderzoeken, ook in het 2^e ziektejaar. En vanuit de wetenschap dat behoud van werk voor mensen met kanker meer mogelijkheden biedt dan op zoek gaan naar nieuw werk; zeker als de werknemer zelf óók het liefste terugkeert in zijn of haar eigen werk. Natuurlijk wil je als medewerker en als werkgever aan de wettelijke eisen voldoen. Dat kun je zichtbaar maken door deze aanpak goed te beschrijven en -als het niet anders kan- te combineren met een oriëntatie op het Tweede Spoor. De werknemer doet dan wel alle voorbereidende werkzaamheden maar solliciteert niet. Dit is niet tot einde wachtijd te rekken. Er moet wel duidelijke progressie zijn in het Eerste Spoor. Toch merken wij in de praktijk dat deze aanpak net de lucht en ruimte geeft om werkbehoud te realiseren en een zoektocht naar nieuw werk te voorkomen.

Hebben werkgevers dat lef en benutten ze die mogelijkheden?

Veel te weinig. Het ontbreekt aan voorlichting hierover vanuit de overheid. Kanker is een ingrijpende diagnose en de groep is groot. De keus is uiteindelijk aan de werkgever en de werknemer samen, maar de overheid kan via het UWV wél voorlichting geven over de ruimte die de wet biedt. Dat helpt werkgevers en werknemers om de wet in hun voordeel te laten werken in plaats van de wet zien als dwingend korset.

Heb je tips voor de werkgevers?

Handel naar de situatie die je wilt bereiken en spring niet door hoepels omdat je denkt dat dit wettelijk moet. Gebruik het Tweede Spoor niet als ontsnappingsroute, maar echt als het vangnet waar het voor bedoeld is en benut de ruimte die er is om maatwerk te maken voor de situatie die je wil realiseren. Betrek de bedrijfsarts daarbij en zorg dat je vanaf het begin van het tweede ziektejaar goed vastlegt waarom je die koers kiest en hoe je de voortgang daarvan monitort. De inhuur van een gespecialiseerd bureau zoals Re-turn kan daar ook aan bijdragen evenals het aanvragen van een deskundigenoordeel bij het UWV. Kanker is best eng, moeilijk en ingewikkeld, maar op deze manier kun je als werkgever al vroeg in het proces een helder kader neerzetten voor je medewerker.

Kanker is onvoorspelbaar. De een geneest, de ander niet. Soms willen zieke mensen ondanks ziekte toch werken, anderen zijn structureel arbeidsongeschikt. Hoe ga je hiermee om?

Als iemand structureel arbeidsongeschikt is voor het eigen werk en er is geen ander passend werk voor handen, dan moet je niet gaan modderen in het Eerste Spoor. Dan moet je gelijk doorpakken naar het Tweede Spoor. Voor mensen die palliatief behandelingen ondergaan en niet meer kunnen werken, is soms een vervroegde IVA een oplossing. Het inkomen wordt dan weliswaar minder, maar de werknemer hoeft dan geen re-integratie inspanningen meer te verrichten. Dat geeft rust. Een belangrijke groep die steeds groter wordt, zijn mensen met kanker die weten dat ze niet meer genezen, maar die door (wisselende) behandelingen min of meer stabiel zijn. Voor hen is werkbehoud zo mogelijk nog belangrijker, want solliciteren vanuit die positie is niet eenvoudig.

Je kunt als werkgever en werknemer afspraken maken over bijvoorbeeld afwezigheid rondom behandelingen of een situatie waarin deels uitkering deels salaris mogelijk wordt door het benutten van wat heet 'restcapaciteit'. Het is dus allemaal veel minder zwart wit dan men vaak denkt. Je werk kwijtraken ervaren mensen met kanker vaak als dubbel verlies: eerst je gezondheid inleveren en daarna ook nog je baan. Veel werkgevers zijn zich er bovendien niet van bewust hoe duur het is als medewerkers de WIA instromen. Zoek daarom de mix, zorg voor goede onderbouwing en vastlegging en durf voor maatwerk te gaan. Mensen die met of na kanker willen werken, zijn zeer gemotiveerd en dat zijn de beste werknemers.

“Niemand zit graag ziek thuis”

Toen Rob Meijering zelf na een auto-ongeluk ‘arbeidsongeschikt’ werd voor de horeca rolde hij het re-integratievak in. De eerste 10 jaar was hij consultant, de afgelopen 13 jaar is hij arbeidsdeskundige bij Solutions VPR. Hij werkt onder meer samen met zijn collega Margot Streefkerk. Zij was voorheen manager bij een uitzendbureau en is sinds 3,5 jaar re-integratieconsulent. Ook bij Solutions VPR.

Rob en Margot komen elkaar behalve bij het koffiezetapparaat ook tegen in het Tweede Spoor. Rob: “Ik geef op basis van het advies van de bedrijfsarts aan wat iemand nog kan op de arbeidsmarkt en wat diegene eventueel nodig heeft om weer aan de slag te gaan. Ik vertaal dus de Functionele Mogelijkheden Lijst die de bedrijfsarts opstelt naar werk.” Na een warme overdacht gaat Margot vervolgens met de adviezen van Rob aan de slag met de cliënt.

Waar Rob de cliënt een keer of 2 per dossier ziet, bouwt Margot echt een band op. “Ik zet de klant in beweging.” Dat doet ze op tal van manieren. Denk aan jobcoaching, een module zelfkennis, hulp bij solliciteren en het afnemen van een beroepskeuzetest of arbeidsmarktoriëntatie. Kortom het empoweren van de klant om weer deel te nemen op de arbeidsmarkt. De hoofzaak is begeleiding en ondersteuning bij het vinden van een passende baan.

Gericht aan de slag

Margot wordt vaak rond het eerste ziekte jaar ingeschakeld. “Meestal kom ik in beeld als het Eerste Spoor niet lukt of nog loopt. In dat laatste geval volgen we een tweesporenbeleid. Ik werk graag met een arbeidsdeskundige. Dan kan ik namelijk heel gericht aan de slag met wat de cliënt nodig heeft.”

Rob zou graag sneller na een ziekmelding betrokken willen zijn bij de re-integratie, omdat een arbeidsdeskundige heel goed de mogelijkheden in kaart kan brengen. Rob: “Als een postbode zijn been verliest, zie je al vrij snel dat hij een andere functie moet gaan zoeken. Het is dan slim om zo snel mogelijk een arbeidsdeskundig onderzoek te laten verrichten zodat je ook al eerder richting aan het re-integratietraject kan geven, in dit geval dus direct overgaan op het Tweede Spoor als er interne geen andere mogelijkheden zijn.” Vanzelfsprekend blijft het Eerste Spoor lopen als het Tweede Spoor wordt ingezet.

In het werkritme blijven

Margot merkt dat het belangrijk is dat mensen arbeidsritme opdoen als zij er de mogelijkheden voor hebben. “Hierdoor draaien mensen mee in de maatschappij, hebben een dagritme en wordt de overstap naar loonvormende arbeid makkelijker. Vaak is al vervanging geregeld op de werkplek en is de drempel om weer te gaan werken groot.” Zonde, want hoe sneller iemand het arbeidsritme weer oppakt, hoe beter. Rob stelt medewerkers met een burn-out behalve een training ook vaak voor om het werk zo snel mogelijk weer te hervatten. “Niet per se bij het eigen bedrijf, niet loonvormend en mogelijk slechts halve dagen, maar toch. Zo blijven ze in het werkritme. Dat is belangrijk voor de werknemer. Niemand zit namelijk graag ziek thuis.”

Bij de kennismaking met Rob krijgt de zieke werknemer eerst een moment om zijn persoonlijke verhaal te doen, in sommige gevallen zijn frustraties te benoemen. Hij luistert naar wat er allemaal gebeurd is en waar de werknemer last van heeft. Of het nu de wachtlijsten in het ziekenhuis zijn, omstandigheden op de werkvloer of de situatie thuis. “Daarna gaan we kijken hoe we verder kunnen. Mensen kunnen meer dan ze denken.”

Collega's

Zowel Rob als Margot zijn van mening dat ze beter maatwerk kunnen leveren tijdens de re-integratie omdat ze bij hetzelfde bedrijf werken. Een ziektebeeld staat nooit stil. Verandert er iets in de belastbaarheid, dan weten we elkaar snel te vinden. Het is veel makkelijker om collega's snel te spreken te krijgen dan iemand extern. Margot: "De communicatie is veel makkelijker doordat je elkaar goed kent. Als een werknemer bijvoorbeeld op een werkervaringsplek zit, wil ik weten hoe het met de cliënt gaat en horen hoe hetgeen bedacht is, in de praktijk werkt. Als iemand terugvalt, wil ik snel kunnen schakelen met een arbeidsdeskundige. Die op zijn beurt wellicht de bedrijfsarts in kan schakelen. Je doet het allemaal samen."

De wet schept kaders

Op de vraag of ze de Wet verbetering Poortwachter zien als een vloek of als een zegen, is het lange tijd stil. Margot ziet zowel negatieve als positieve kanten: "Een wet geeft kaders. Die regels zijn nodig. Maar ze werken soms ook beperkend. Door COVID zijn operaties stil komen te liggen. Hierdoor zijn termijnen die de wet stelt, niet altijd haalbaar." Rob vult aan: "Voorheen waren de regels gericht op wat je níet meer kon en raakte je arbeidsongeschikt. De Wet verbetering Poortwachter legt de nadruk op wat wél kan en kijkt hoe restcapaciteiten op de arbeidsmarkt benut kunnen worden. Dat is een goede ontwikkeling." Aan de andere kant mist ook hij de menselijke maat weleens. "Iemand met psychische klachten die ik tref in het Tweede Spoor, is al een jaar ziek en heeft vaak lang moeten wachten op hulp en ondersteuning doordat de wachtlijst zo lang is. Vervolgens wordt de aanvraag voor een WIA-uitkering al na 1 jaar en 9 maanden opgestart, terwijl de hulp nog niet of net is opgestart."

“Het is in ieders belang om in beweging te komen”

Karin Bouma is Principal & Re-integratie Consultant binnen Staatsdienst Zuid-Oost Nederland. Dagelijks verdeelt Karin de trajecten die aangemeld zijn onder collega's en neemt zij zelf ook Tweede Spoor trajecten voor haar rekening. Als een traject vastloopt kunnen loopbaanconsulenten een beroep doen op de kennis van de vakspecialist re-integratie binnen Staatsdienst, Eugenie Dievelaar. Zij beschikt over diverse verzuim-diploma's waaronder die van Arbeidsdeskundige en Register Casemanager.

Gemis aan zingeving

Langdurig ziek zijn, gaat niet in je koude kleren zitten. Karin “Ziek zijn en niet kunnen werken, is voor velen een life event. Behalve dat je lijf of hoofd niet doet wat je zou willen, is er het gemis van contacten met collega's en ontbreekt het vaak aan zingeving. Daarbij zien we vaak dat werknemers ook andere wekelijkse routines zoals sport en andere hobby's laten varen tijdens zo'n periode. Het verstoort dus serieus het levensritme van werknemers.” Eugenie vult aan: “En hoe langer mensen uit dat ritme zijn, hoe langer de weg terug duurt.”

De schade van de wachtkamer

Een grote vijand bij ziekte/arbeidsongeschiktheid is dan ook het element tijd. “We overschatten in veel gevallen ons herstel,” merkt Eugenie. “We denken vaak te lang dat we volledig herstellen, verwachten dat er altijd een diagnose gesteld kan worden en dat de arts ons snel beter maakt. We zitten vaak passief in een wachtkamer te wachten, terwijl uit diverse onderzoeken is gebleken dat maanden ‘niets doen’ juist schade voor de mens met zich mee kan brengen.” Karin tipt: “Ga dus niet stilzitten en afwachten, kom alvast in beweging als dat lukt.”

Samen lachen relativeert

Karin: “Ik leer de zieke werknemer vaak pas kennen op het moment dat deze al bijna een jaar niet werkt en begin dus met een uitgebreide intake. Wat is er gebeurd en wat zijn de verwachtingen op het gebied van werk?” Karin legt ze uit dat mensen weliswaar niet meer in de eigen functie kunnen werken, maar dat er nog meer mogelijkheden zijn om te werken. Daarna kijkt ze met de zieke werknemer naar het dag ‘ritme’. “Ik adviseer vaak om op een vast moment op de dag minimaal een half uur te gaan wandelen. Het is de kunst jezelf weer leuk te vinden. Je moet kunnen relativeren. We zien veel verdriet, maar er wordt ook veel gelachen. Zo laat je makkelijker los.”

‘Awareness’ creëren

Ziekte veroorzaakt regelmatig een wig in de arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer. Naast dat er een fysieke en emotionele afstand ontstaat, is er ook veel onbegrip over elkaars houding gedurende de verzuimperiode. Eugenie: “We zien dat de werknemer in veel gevallen niet de financiële gevolgen voor de werkgever begrijpt. Of waarom de werkgever verwacht dat ze zich extern oriënteren en zelfs solliciteren. Wij geven behalve dat inzicht ook voorlichting over hun eigen rechten, plichten en mogelijke financiële gevolgen. We staan er ook bij stil dat werk meer is dan alleen geld verdienen. Zo hoop je ‘awareness’ te creëren en de noodzaak om in beweging te komen te stimuleren.”

Het Tweede Spoor komt wat Karin en Eugenie betreft altijd te laat. Vaak is volgens Eugenie bij fysieke klachten omscholing nodig om in de toekomst passend werk met een goede loonwaarde te kunnen verdienen. Dit kost tijd en opleidingen kennen veelal geen flexibel instroommoment. Mensen met psychische klachten hebben baat bij een prettige rustige, veelal andere, werkomgeving en hebben tijd nodig om uren op te bouwen. Karin: “In beide scenario's zien we een tijdstekort wanneer het tweede ziektejaar al van toepassing is. In het Tweede Spoor verwacht het UWV

meestal dat we direct tijdens de intake al een zoekprofiel weten en de kandidaat vanaf week 1 gaat solliciteren. Gevolg is totale overvraging van een werknemer wanneer deze 1 jaar thuisgezeten heeft.”

Focus op plan B

Eugenie legt uit: “Wenselijk is dat een werknemer al in het 1^e ziektejaar, bijvoorbeeld na 4 á 6 maanden al een loopbaantraject volgt van 3 maanden om zijn plan B, ofwel een zoekprofiel, uit te denken. Afhankelijk van deze uitkomst en het herstel na 9 maanden kunnen bedrijfsarts, werkgever en werknemer vervolgens kiezen of zij Plan B verder willen verwezenlijken. Wettelijk gezien heeft een werknemer altijd het recht terug te keren in de huidige functie. Bij grote onzekerheid over terugkeer in het Eerste Spoor kunnen zij er ook voor kiezen om juist de aandacht op plan B te richten.”

Minder sanctierisico

Karin concludeert: “Dus niet standaard een tweesporenbeleid, want mensen die arbeidsongeschikt zijn voor hun functie, hebben vaak niet de energie om hun aandacht te verdelen over twee sporen.” Eugenie vervolgt: “Met een plan B wordt de kandidaat gedwongen na te denken over zijn of haar eigen loopbaan en kan hiermee zelf de regie nemen. Hierdoor ontstaat minder druk op het zoekprofiel en hoeft de kandidaat niet direct te starten met solliciteren. Er is tijd voor eventuele scholing waardoor het arbeidsperspectief/zoekprofiel niet alleen gericht hoeft te zijn op een passende ‘broodbaan’, maar een beter passende duurzame baan oplevert.”

Sanctie angst

Volgens Karin worden veel trajecten ingezet vanuit een sanctie-angst. “Een werkgever wil niet het risico lopen op het moeten betalen van een 3^e ziektejaar, maar een oplossing ziet de werkgever behalve een ‘functie elders’ ook niet meer.” Het is belangrijk om met werkgever en werknemer de verwachtingen goed af te stemmen.

Eugenie gunt het zowel de werkgever als de werknemer niet zo bang te zijn voor sancties als een bepaalde termijn niet gehaald wordt. “Deze angst leidt vaak af van de bedoeling en ontnemt creativiteit en oplossingsgerichtheid. Mijn meest succesvolle trajecten hadden één gemeenschappelijke deler: tijdig in gemeenschappelijke afstemming keuzes durven maken,” besluit ze.

“Alles valt of staat met goede communicatie”

Wanneer een medewerker 1 jaar arbeidsongeschikt is, pakt senioradviseur/(re-integratie-) coach bij Thaeles, Carine van Son het re-integratietraject Tweede Spoor op. Ze kijkt samen met de werknemer wat er buiten het huidige bedrijf voor mogelijkheden zijn.

Hoe verloopt een Tweede Spoor traject?

Vaak loopt het Eerste Spoor nog als het Tweede Spoor is ingezet. Na de inzetbaarheidsanalyse van de bedrijfsarts, maakt een arbeidsdeskundige op basis van die inzichten een rapportage waarin de kans op terugkeer in eigen functie of in een aangepaste functie bij de eigen werkgever wordt beschreven. Werkgever, werknemer en arbeidsdeskundige kijken samen wat vooral wél kan. Bij twijfel of iemand bij de huidige werkgever terug kan keren, start het Tweede Spoor. Het is voor de werknemer vaak een lastige situatie. In het Eerste Spoor staat terugkeer in eigen organisatie voorop en bij het Tweede Spoor moet de blik op 'extern' gericht worden.

Wat is er zo leuk aan jouw job?

Een Tweede Spoor begeleidingstraject is een compleet en complex traject waar veel stakeholders bij betrokken zijn. Die dynamiek vind ik interessant. Zowel begeleiding, coaching, loopbaanoriëntatie en outplacement komen samen in het Tweede Spoor. Alles valt of staat met communicatie. Soms komt het voor dat een werknemer bij de huidige werkgever een duurzame werkplek vindt. Als dat niet meer kan, zie ik mensen toch vaak ook weer opbloeien in een nieuwe werkomgeving, met nieuwe collega's. Dat kan ook ruimte en lucht geven, er is geen beladen historie. Het is genieten als iemand na een langdurige ziekte weer vertrouwen heeft in eigen kunnen. Plezier in je werk is een niet te onderschatten bron van energie.

Wat zijn de afhankelijkheden waar je in je werk mee te maken hebt?

Het is belangrijk dat alle betrokkenen hun verwachtingen eerlijk en open op tafel leggen. Dan weet je van elkaar waar je naartoe kunt werken. Het is belangrijk dat er geen verborgen agenda's zijn en dat duidelijk is wat de doelen zijn en wie wat gaat doen. Een werknemer wil graag beter worden en weer aan 't werk, maar dat lukt niet altijd. De werkgever wil graag helpen en streeft ook naar een vitale werknemer.

Als terugkeren in de eigen functie of bij het huidige bedrijf niet meer lukt, dan zoeken we actief naar een andere werkgever die een werknemer een tweede kans gunt. Sommige werkgevers zijn hier huiverig voor, maar gelukkig zien zij steeds vaker de pluspunten van een medewerker die graag weer aan de slag wil. Die na ziekte weer is opgekrabbeld en bijvoorbeeld na een burn-out zijn grenzen goed heeft leren herkennen.

Wanneer is een Tweede Spoortraject voor jou geslaagd?

Ultiem is het als de werknemer, bijvoorbeeld via detachering, een passende en duurzame functie vindt. Dat is niet altijd haalbaar door beperkingen. Het is soms ook al winst als een werknemer heeft kunnen accepteren dat niet alles meer is wat het was. Het kan zelfs een goed resultaat zijn dat iemand via vrijwilligerswerk uren opbouwt en zo weer het gevoel heeft zinvol bij te dragen. De toekenning van een WGA of IVA-uitkering kan ook een oplossing zijn, omdat daarmee duidelijkheid gegeven wordt dat werken er gewoon niet meer in zit.

Als ik weet dat we samen het maximale eruit gehaald hebben om iemand duurzaam terug te laten keren in het arbeidsproces, ben ik tevreden.

De meeste mensen willen niet ziek zijn. Ze willen bijdragen aan de maatschappij en werken. Ze zitten niet te wachten op een uitkering. Natuurlijk heb je situaties dat een arbeidsconflict uitmondt in ziekte, maar dat haalt de bedrijfsarts er vaak in het Eerste Spoor al uit en heeft dan al bijvoorbeeld mediation geadviseerd.

Wat kan beter in het traject van het Tweede Spoor?

Ik heb soms behoefte aan meer uitleg bij een beslissing. Ik kan de achterliggende motieven bij een beslissing soms niet plaatsen. Het komt voor dat de bedrijfsarts de belastbaarheid volstrekt anders inschat dan de verzekeringsarts. Doordat ik veel uur met de werknemer gewerkt heb aan een duurzame re-integratie op de arbeidsmarkt weet ik dat iemand hoogstwaarschijnlijk weer stukloopt als deze meer dan 6 uur per week gaat werken. Een betere onderbouwing helpt me dit soort situaties misschien te begrijpen.

Ook zou het werkgever en werknemer helpen als er meer keuringsartsen zouden zijn. Ondanks dat een keuring op tijd is aangevraagd, laat een WIA-keuring vaak lang op zich wachten. Dat geeft de werkgever en werknemer helaas extra onzekerheid.

Verder zou ik gemakkelijker in contact willen komen met de arbo-arts van de werknemer. De gesprekken die ik heb met een werknemer gaan vaak diep. Hierdoor signaleer ik weleens zaken die ik, uiteraard met toestemming van de werknemer, tegen een arbo-arts zou willen aanhouden. Tot slot zou ik het begrip 'arbeidsongeschiktheid' breder willen zien. Steeds meer werknemers kampen met een laag energieniveau, concentratieproblemen of overprikkeldheid: mentale klachten of beperkingen die ik niet altijd terugzie in de uitkomst van de WIA-keuring.

Heb je nog een tip als het gaat over het Tweede Spoor?

Voorkomen is beter dan genezen. Het is belangrijk dat werkgever en werknemer tijdig met elkaar in gesprek gaan. Zo kun je veel ellende besparen. Als een werknemer vroegtijdig kan aangeven wat nodig is om goed te blijven functioneren, kan de werkgever daar in het kader van goed werkgeverschap proberen rekening mee te houden. Duurzaam aan het werk blijven zou een terugkerend thema moeten zijn. Een werknemer kan bijvoorbeeld voorsorteren door een opleiding of training te volgen waarmee hij een andere richting op kan. Een werkgever kan meedenken over bijvoorbeeld omgaan met ploegen- en nachtdiensten voor bepaalde leeftijdsgroepen of een opleiding voorstellen. Zo blijft een werknemer langer vitaler inzetbaar.

“Betere communicatie en informatie, direct na de ziekmelding”

Interview met Chantal Verkade, re-integratieadviseur bij Trans Lion

Trans Lion ondersteunt landelijk werkgevers bij HRM-vraagstukken. Daaronder vallen ook trajecten Tweede Spoor. Chantal Verkade is bij Trans Lion één van de re-integratiecoaches die zich vooral met Tweede Spoor bezighoudt. De arbeidspsycholoog doet haar werk vanuit Capelle aan den IJssel.

“Kenmerkend aan onze aanpak is onze persoonlijke begeleiding bij mensen thuis en de ‘standaard’ inzet van jobhunting. Door de coronapandemie hebben wij onze aanpak wel moeten aanpassen. De afgelopen anderhalf jaar verliep onze persoonlijke begeleiding telefonisch en via Teams” constateert Chantal.

Wat was de invloed van corona op de resultaten van de Tweede Spoor trajecten?

We dachten vooraf dat het vooral invloed zou hebben op het aantal openstaande vacatures. Dat is meegevallen. In de hele coronaperiode waren er gewoon wel vacatures. Onze jobhunter wist wekelijks weer mogelijkheden te vinden. Er ontstonden bovendien andersoortige functies die nieuwe kansen boden aan mensen die alleen fysiek licht werk kunnen verrichten. Ik denk aan de gastvrouw- en gastheerfuncties om bezoekers te wijzen op de coronaregels. De mogelijkheden in de horeca en het toerisme namen af. Wat nadelig doorwerkte, zijn de uitgestelde behandelingen. Operaties gingen niet door. Daardoor was het voor sommige mensen in het Tweede Spoor soms niet realistisch om te solliciteren, intussen tikte de tijd door.

Wat is de toegevoegde waarde van een jobhunter in de Tweede Spoor trajecten?

Natuurlijk gaat het ook bij ons om: wie ben je, wat wil je en wat kan je. Daar bovenop geven we concrete begeleiding in het zoeken naar vacatures en het solliciteren daarop. Zeker voor mensen die ouder zijn en/of geen goede computervaardigheden hebben, kan dat net het positieve verschil maken. Vaak is bij mensen die lager zijn opgeleid, onze praktische begeleiding groter, bijvoorbeeld via deze jobhunting.

Wat zijn andere factoren die de resultaten positief beïnvloeden?

Het helpt als het contact tussen werkgever en de werknemer in de ziekteperiode goed blijft. In de praktijk zie je tijdens het ziekteproces vaak meer afstand ontstaan tussen de werkgever en werknemer. Dat is zeker verklaarbaar omdat de werkgever een bedrijf te runnen heeft terwijl één van zijn werknemers ziek is. Maar wat je ziet als het contact goed blijft, is dat de werknemer bij de inzet van een Tweede Spoor sneller beseft dat de werkgever dit doet om hem te helpen en niet om hem het bedrijf uit te zetten. Dat scheelt weerstand. Wat altijd helpt, is iemands mindset. Als iemand óndanks zijn beperkingen de instelling heeft om ervoor te willen gaan. Dat hangt overigens wel vaak samen met de kennis die een werknemer én werkgever al hebben over het Tweede Spoor. Daar zit meteen het grootste verbeterpunt.

Wat bedoelt u daarmee?

De kennis die een werknemer en werkgever nu hebben over wat een Tweede Spoor Traject wet- telijk inhoudt, is vaak beperkt. Op de site van het UWV is veel te vinden over de Wet Verbetering Poortwachter, maar nergens staat dat een Tweede Spoor traject in veel situaties verplicht is en wat het dan inhoudt. Zelfs een bedrijfsarts is hier soms niet helemaal van op de hoogte. Wat zou helpen, is als direct na de ziekmelding, dus helemaal aan het begin, al met de werknemer over het Tweede Spoor wordt gesproken. Zo komt het minder als een verrassing voor de werknemer.

De informatie die bedrijfsartsen nu aan mensen geven, varieert sterk. Ofwel betere communicatie en informatie, direct na de ziekmelding wanneer de kans op langdurig verzuim groot is.

Waarom is die informatie in dat vroege stadium al zo belangrijk?

In de beginfase van een traject is er vaak weerstand bij medewerkers vanuit de gedachte 'ik ben toch ziek, ik kan toch niet werken.' Natuurlijk geven wij dan de informatie over de mogelijkheden en de plichten binnen het Tweede Spoor maar het zou fijn zijn als die informatie ergens al eens is gevallen en als het ware is ingemasseerd. Goede informatie is een verbeterpunt, ook bijvoorbeeld over wie wat betaalt. Als het gaat om korte cursussen die helpen om de kortste weg naar werk te bereiken, ontstaat dikwijls een grijs gebied over voor wiens rekening dit nu eigenlijk is.

Wanneer is een Tweede Spoor traject geslaagd?

Natuurlijk bij een plaatsing in passend werk. Ik voeg daaraantoe, én in werk dat iemand leuk vindt! Ik zoek graag met een kandidaat naar de balans tussen wat iemand nog kan en het werk dat hij het leukst vindt. Geslaagd is een traject ook als iemand alsnog terugkeert in het Eerste Spoor, dus bij de huidige werkgever. Een Tweede Spoor traject heeft regelmatig een motiverende werking op het Eerste Spoor. De UWV-beslissing dat iemand voldoet aan de WIA- of IVA-eisen is net zo goed een resultaat. Evenals een helder toekomstplan om mee verder te gaan. Zeker in het geval van een uitgestelde behandeling of operatie. Dan heeft iemand iets in handen om mee verder te gaan zodra het kan.

Wat vindt u dat er nu goed gaat binnen het Tweede Spoor?

Ik vind het goed dat het niet vrijblijvend is en dat er de verplichting is om een Tweede Spoor in te zetten na een jaar, en zoveel eerder als nodig. Onder andere vanwege het positieve effect dat een Tweede Spoor soms heeft op het Eerste Spoor, maar ook omdat het tijd en energie kost om de slag naar werk te maken. Als je daar pas na twee jaar ziekte mee begint, dan heeft iemand een lange periode gemist. Ook de sollicitatieverplichting mag er wat mij betreft in blijven; je weet nooit wat er uitkomt.

Tot slot, is er nog iets dat u nog niet heeft genoemd maar wat de Tweede Spoor trajecten verder zou verbeteren?

Eén beroepensysteem in samenwerking met het UWV waarin iedereen in kan werken. In de huidige situatie komt het UWV bij de laatste beoordeling soms opeens met een hele andere beroepsrichting dan dat eerder in het traject door de arbeidsdeskundige is voorgesteld. Als we met elkaar zouden samenwerken in hetzelfde systeem, kunnen we vanaf het eerste moment naar de goede functies zoeken voor een kandidaat. Natuurlijk blijft het van belang om naast het systeem creatief te zoeken naar andere mogelijkheden.

“Durf duidelijk te zijn naar elkaar”

Interview met Cees Kloet, arbeidsdeskundige bij USG Restart

Als ervaren arbeidsdeskundige bij USG Restart gaan er jaarlijks bij Cees Kloet zo'n 1750 rapportages re-integratietrajecten Tweede Spoor door zijn handen. Hij toetst de verslagen van de intake, van het proces en van de voortgang op kwaliteit en op het voldoen aan de eisen van het UWV. Dit geeft Cees inzicht in waar het goed gaat in het Tweede Spoor en waar de knelpunten liggen. Bovendien spreekt hij regelmatig werkgevers over re-integratie Tweede Spoor. Daarnaast faciliteert hij landelijk de coaches van USG Restart bij de uitvoering van deze trajecten.

Wat is de grootste uitdaging in het algemeen bij re-integratie Tweede Spoor?

Het steeds weer denken in mogelijkheden! Dat vraagt, zeker van de deelnemer, vaak een switch in denken. In veel gevallen moet er eerst een vorm van weerstand tegen het Tweede Spoor worden overwonnen. Weerstand en ontkenning gaan slecht samen met sollicitatieactiviteiten naar nieuwe gangbare arbeid. Daarom hebben we in onze trajecten aandacht voor deze transitiefase waarin de medewerker gaat accepteren wat zijn of haar beperkingen zijn en weer open gaat staan om te denken in mogelijkheden.

Uiteraard is iedere situatie anders, maar waar komt die weerstand volgens u vandaan?

Iemand komt in deze situatie omdat er medische beperkingen zijn die het werken in de huidige functie belemmeren. De bedrijfsarts heeft deze beperkingen vastgesteld. Mensen zijn steeds bezig geweest met wat er niet kan. En niet met wat er voor nodig is om hun kans op een andere duurzame baan te vergroten.

Hoe gaan de coaches van USG Restart daarmee om?

Er is aandacht in het traject om eerst afscheid te nemen van het oude, vervolgens het accepteren van de nieuwe situatie en uiteindelijk het openstaan voor iets anders. Dat kost tijd. Als mensen pas na anderhalf jaar ziekte voor een re-integratie Tweede Spoor worden aangemeld, dan heb je binnen het traject slechts enkele maanden om die switch te maken. Dat is echt te kort.

Wat is een goed moment om een medewerker aan te melden voor een Tweede Spoor traject?

Bij de eerstejaarsevaluatie. Eerder kan, maar zeker niet later. Je moet medewerkers de tijd geven om zo'n Tweede Spoor te volgen. Werkgevers en medewerkers houden soms langer vast dan wenselijk aan het Eerste Spoor. Maar het opstarten van het Tweede Spoor betekent niet dat het Eerste Spoor niet meer mogelijk is. Als een werkgever het Eerste Spoor wil intensiveren, remmen wij de activiteiten binnen het Tweede Spoor af; als twee communicerende vaten. Overigens blijken er zelfs na een Tweede Spoor soms alsnog mogelijkheden in het eigen bedrijf te liggen. Vooral bij bedrijven zonder klassiek functiegebouw is meer ruimte tot het vinden van oplossingen binnen het bedrijf.

Terug naar moment van aanmelding. Hoe komt het dat aanmeldingen soms laat plaatsvinden?

Het is best ingrijpend voor een werkgever om een medewerker te moeten zeggen dat de toekomst elders ligt. Als die boodschap in de lucht blijft hangen, dan ontstaat er vertraging. Mijn tip voor werkgevers is, hoe moeilijk ook, durf duidelijk te zijn naar je medewerker. Communiceer!

Is er nog een andere reden waarom aanmeldingen later plaatsvinden dan wenselijk?

Ja, werkgevers zien op tegen de kosten van een traject. In het Nederlandse stelsel ligt er een grote verantwoordelijkheid bij de werkgever. Plat gezegd, zij draaien op voor alle kosten. Ook die

van het Tweede Spoor. Maar tijdig opstarten geeft niet alleen de medewerker meer ruimte, het verkleint ook de kans op een sanctie door het UWV. Het UWV beoordeelt immers op basis van een inspanningsverplichting in plaats van op een resultaatverplichting. Overigens zou het in sommige situaties goed zijn om werkgevers te ontheffen van hun Tweede Spoor verplichting.

Wat bedoelt u daarmee?

De Bedrijfsarts stelt een belasting/belastbaarheidsprofiel op en de arbeidsdeskundige toetst onder andere welke arbeid passend, loonvormend en duurzaam kan zijn. In sommige casuïstiek is de kans op ander werk zo lastig, dat het niet realistisch is om dit in een Tweede Spoor te realiseren. De doelstelling passende arbeid is dan niet de primaire doelstelling maar het voorkomen van een sanctie, wat in mijn beleving geldverspilling is. Het UWV zou meer open moeten staan voor dit soort praktijksituaties en in zo'n situatie de werkgever een ontheffing moeten gunnen voor de Tweede Spoor activiteiten. Ik ben mij ervan bewust dat het commercieel niet slim is om dit te roepen maar ook hier vind ik dat de kans op nieuwe passende arbeid zo maximaal mogelijk moet zijn. In bepaalde situaties is dat helaas niet zo.

Wat is voor u een geslaagd resultaat?

Landelijk gezien ligt het plaatsingspercentage van Tweede Spoortrajecten niet erg hoog als je succes slechts afmeet aan het vinden van een duurzame en passende baan buiten het bedrijf. Gemiddeld drie op de tien vindt zo een baan. Maar succes kan ook zijn als iemand in een Tweede Spoor zijn motivatie heeft hervonden om daadwerkelijk ander werk te willen vinden dat past bij zijn/haar belastbaarheid, werkervaring en opleidingsniveau en de baan vindt als wij al buiten beeld zijn. Dit kan gerealiseerd worden met de begeleiding en de ervaring uit het traject, zoals het kunnen analyseren van vacatures, het hebben van een goed portfolio en een sterke elevatorpitch waar hij of zij al mee heeft geoefend. Succes kan ook worden vertaald als de werkgever de RIV-toets van het UWV doorstaat en geen sanctie krijgt opgelegd.

Wat zijn de factoren die de kans op een succesvol resultaat in enge zin vergroten?

Intrinsieke motivatie! De wil bij de deelnemer om de voet tussen de deur te krijgen bij een nieuwe werkgever. Uiteraard met medewerking van ons; wij enthousiasmeren en stimuleren. Daar hebben we bijvoorbeeld programma's voor als Ken je kracht. Waar nodig zetten we kortdurende scholing in als dat de kans op betaalde arbeid vergroot. Die ruimte biedt de Werkwijzer. Werkervaringsplaatsen zijn ook een goed instrument om de deelnemer een balans te laten vinden tussen belasting en belastbaarheid. Dit vraagt van werkgevers onderling dat ze elkaar kansen geven én zo zelf ook krijgen. Helaas heeft corona ervoor gezorgd dat deze werkervaringsplaatsen een tijd lang lastig in te zetten waren. Dat zorgde tijdelijk voor stagnatie in trajecten. Gelukkig zit daar weer beweging in.

“Succes kan ook zijn als iemand zijn motivatie heeft hervonden om daadwerkelijk ander werk te willen vinden”

Waar liggen de uitdagingen?

Lastig om daar één antwoord op te geven. We werken immers voor een dwarsdoorsnede van werkend Nederland: van een universitair opgeleide met klachten tot een schoonmaker die nooit iets anders heeft gedaan en nu te kampen heeft met fysieke klachten. De rode draad is dat er sprake is van medische beperkingen. Overigens in 60% van de gevallen niet werk gerelateerd, maar je hebt er wel rekening mee te houden. Als ik kijk naar alle rapportages dan durf ik stellen dat eenzijdige werkervaring en een minimale startkwalificatie het vinden van duurzaam ander werk bemoeilijken. Maar ook dan geldt: blijf denken in mogelijkheden!

“De meeste mensen willen graag weer snel aan het werk”

Voordat Marco Straatman zelfstandig bedrijfsarts werd, was hij verzekeringsarts en bedrijfsarts bij een arbodienst. De basis van deze medisch specialist is al 32 jaar hetzelfde: kijken waar de mogelijkheden van de cliënt liggen.

Op welk moment in de re-integratie komt u in beeld?

Soms is dat al wenselijk vanaf de eerste ziektedag van de werknemer, maar in de praktijk word ik pas ingeschakeld voor de wettelijk verplichtingen in het kader van de Wet verbetering Poortwachter. In het Eerste Spoor voer ik veelal de ‘verplichte’ zes wekelijkse gesprekken die de werkgever wettelijk moet organiseren. In het Tweede Spoor dringt de tijd wat meer en kom ik vaker in beeld en houd ik vinger aan de pols om te kijken hoe het met de medewerker gaat.

Wat is uw rol in het Tweede Spoor?

Volgens de arbeidsomstandighedenwet moet een werknemer altijd toegang hebben tot een bedrijfsarts. Ik speel in verschillende fases van het re-integratieproces een rol. Zo ben ik betrokken bij het opstellen van de probleemanalyse, de periodieke evaluaties en het re-integratieverslag voor de WIA-aanvraag.

Mijn medisch advies over de belastbaarheid van de werknemer vormt de basis voor het re-integratietraject. Ik maakt een inzetbaarheidsprofiel met bijbehorende benutte mogelijkhedenlijst waar vervolgens een arbeidsdeskundige mee aan de slag kan om te beoordelen welke functieprofielen daarbij passen.

Wat kan beter in het Tweede Spoor traject?

Ik merk dat alle betrokkenen in het Tweede Spoor zich veel te strak vasthouden aan de wet. Dat doen ze uit angst voor een loonsanctie van het UWV. De Wet verbetering Poortwachter wil mensen na ziekte zo snel mogelijk laten re-integreren, maar de regels om dat voor elkaar te krijgen, werken niet altijd mee aan een soepel verloop van de re-integratie. We zouden ons minder krampachtig aan de regeltjes vast moeten vasthouden en meer praktischere afspraken met elkaar moeten maken. De regels lijken soms gemaakt voor mensen die de boel bedonderen. Tuurlijk komt dat voor, maar over het algemeen willen mensen na ziekte ook vaak weer snel aan het werk.

Hoe gaat u om met mensen die wél in de weerstand zitten?

Die weet ik meestal wel te overtuigen van het belang om zich in te zetten om te re-integreren. Ik vertel ze wat de consequenties zijn als ze aan het einde van de wachttijd geen baan hebben. Niemand zit te wachten op een WW van het UWV, daarom druk ik ze op het hart om de tijd die ze hebben binnen de wachttijd van Spoor 2 te gebruiken om een alternatief te vinden. Het is de truc om ze aan te spreken op hun eigen verantwoordelijkheid.

Heeft u een voorbeeld wat de winst kan zijn als we de regels af en toe laten vieren?

Ik had een cliënt die uiteindelijk terug kon naar zijn huidige werkgever, maar nog niet na een jaar. De werkgever wilde ook graag de werknemer terug omdat deze waardevolle kennis en ervaring had. De cliënt kon na een jaar Spoor 2 nog niet aan, maar moest dit volgens de wet al wel opstarten. We hielden hem in het Tweede Spoor en hebben 3 maanden uitstel gevraagd om het laatste stapje te zetten. Deze man werkt nu na 2 jaar weer volledig voor zijn huidige werkgever.

Wat gaat goed in het Tweede Spoor?

De lijntjes tussen bedrijfsarts, werkgever, jobcoach en arbeidsdeskundige zijn kort. We weten elkaar te vinden als dat nodig is. Ik geef terugkoppeling aan de werkgever, maar het is ook fijn als de jobcoach zich tussentijds meldt als de belastbaarheid van een cliënt verandert. We zijn samen verantwoordelijk en dat voelen we ook zo.

Ik zie regelmatig dat cliënten zich bij me melden voor een soort herkeuring als het Tweede Spoor nadert. Ze geven aan tóch meer aan te kunnen en bij de huidige werkgever willen blijven. Soms is het angst en onzekerheid omdat ze een Tweede Spoor niet zien zitten uit angst voor het ongewisse. Het komt ook voor dat de situatie door een behandeling is verbeterd en er mogelijkheden zijn ontstaan die er eerder niet waren. Ik probeer de vinger er dan achter te krijgen waarom iemand eerst claimt dat terugkeren bij de eigen werkgever niet gaat en nu wel? Als ik ervan overtuigd ben dat terugkeren niet leidt tot een duurzame werkhervatting, dan laat ik dat weten. Dan leg ik uit dat je niet tegen beter weten in terug moet keren. Uiteindelijk raken ze dan alleen maar verder van huis.

Wat maakt je werk zo leuk?

Al tijdens mijn coschappen was ik zeer geïnteresseerd in het gedrag van mensen achter de ziekte. De een zegt bij pijn: 'Of ik nu thuis op de bank zit of ga werken, de pijn wordt er niet minder van'. De ander gaat op de bank zitten met z'n been omhoog. Mensen gaan heel verschillende om met klachten en beperkingen. Ik wil ze graag verder helpen en ze weer toekomstperspectief geven met zicht op een baan. Daar haal ik voldoening uit.

