Re-integratie in het tweede spoor

Een analyse op basis van de dossiers van WIA-aanvragers

Inhoudsopgave

Samenvatting **2**

1. Inleiding **6**
1.1. Wet verbetering poortwachter en het tweede spoor 6
1.2. Eind 2018 toegezegde maatregelen rond loondoorbetaling 6
1.3. Doel van het dossieronderzoek 7
1.4. Aanpak van het onderzoek 7

2. Aandeel tweedespoortrajecten in de WIA-dossiers **8**
2.1. Steekproef voor dossieronderzoek 8
2.2. Inzet tweedespoortrajecten bij totale groep WIA-aanvragers 9
2.3. Inzet tweede spoor zonder WIA-aanvraag 10

3. Kernbevindingen inzet tweedespoortrajecten **11**

4. Kernbevindingen werk na tweedespoortrajecten **13**
4.1. Werkbehoud volgens arbeidsdeskundig verslag claimbeoordeling 13
4.2. Werkbehoud volgens de polisadministratie 13

5. Achtergrondkenmerken van werknemers met een tweedespoortraject **15**
5.1. Achtergrondkenmerken van de werknemers zelf 15
5.2. Achtergrondkenmerken van de werkgevers 16

6. De inhoud van de tweedespoortrajecten **18**
6.1. Trajectkenmerken 18
6.2. Werkervaring van de werknemer 19
6.3. Functionele beperkingen en gezondheidsprognose 20
6.4. Motivatie van de werknemer 22
6.5. Concrete activiteiten richting nieuwe werkgever 23

7. Beschouwing **24**

Lijst van afkortingen **26**

Colofon **27**

Samenvatting

Als een werknemer ziek is, is zijn werkgever twee jaar lang verantwoordelijk voor de loondoorbetaling en de re-integratie. De werkgever moet zich samen met de arbodienst of bedrijfsarts inspannen om de zieke werknemer zo snel mogelijk weer aan het werk te helpen. In 2002 is de Wet verbetering poortwachter (WVP) ingevoerd. Deze wet omschrijft welk processtappen werkgever en werknemer bij de re-integratie moeten doorlopen. Een belangrijk moment in het WVP-proces is de eerstejaarsevaluatie. In ieder geval dan moet bepaald worden of een traject richting een nieuwe werkgever (tweede spoor) aan de orde is, al dan niet parallel aan de re-integratie bij de eigen werkgever in de eigen of een andere functie (eerste spoor). Volgens de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) ervaren met name kleine werkgevers de verplichtingen om het loon twee jaar lang door te betalen en de bijbehorende re-integratieverplichtingen als zwaar.[1] De minister heeft daarom met werkgevers een maatregelenpakket afgesproken om de loondoorbetalingsverplichtingen makkelijker, duidelijker en goedkoper te maken. Het pakket bevat de volgende onderdelen: een private mkb-verzuimontzorgverzekering, een financiële tegemoetkoming aan kleine werkgevers voor de kosten van het tweede ziektejaar, het leidend maken van het medisch advies van de bedrijfsarts bij de re-integratieverslagtoets (RIV-toets)[2], het verbeteren van de communicatie over het thema loondoorbetaling en werkhervatting bij ziekte en meer grip van werkgevers op het tweede spoor. Deze laatste maatregel vormt de aanleiding voor een subsidieprogramma van ZonMw om innovatieve aanpakken van re-integratie in het tweede spoor mogelijk te maken.[3] Het subsidieprogramma wordt najaar 2021 opengesteld. Voor de voorbereiding hierop hebben het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en ZonMw UWV gevraagd een dossieronderzoek uit te voeren naar de huidige inzet van tweedespoortrajecten tijdens de loondoorbetalingsperiode. Dit onderzoek levert de subsidieaanvragers relevante achtergrondinformatie op.

Onderzoeksdoel en -thema's

Over tweedespoortrajecten is nog weinig kwantitatieve informatie voorhanden. Doel van dit onderzoek is om zo veel mogelijk relevante informatie te ontsluiten die hierover in de WIA-dossiers van UWV aanwezig is en hiermee een beeld te geven van de inzet van tweedespoortrajecten bij WIA-aanvragers. We hebben met SZW en ZonMw de volgende thema's voor dit dossieronderzoek bepaald:

- Inzet van het tweedespoortraject: timing, wel of niet parallel lopen aan eerste spoor, inhoud voorgaand advies uit privaat arbeidsdeskundig onderzoek.
- Uitkomst bij einde van de wachttijd voor de WIA[4] wat betreft (passend) werk bij oude of nieuwe werkgever.
- De werknemerskenmerken leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, beroep, type aandoening (lichamelijk of psychisch) en de werkgeverskenmerken sector, omvang en eigenrisicodragerschap voor de WGA en de relatie met werkbehoud.
- Inhoud van het tweedespoortraject, motivatie, gelijktijdige oriëntatie op eerste spoor, gezondheidsontwikkeling, ondernomen activiteiten richting nieuwe werkgever (van solliciteren tot stage, proefplaatsing, detachering en dienstverband).

Algemeen beeld: bij bijna de helft van de WIA-aanvragen werd tweedespoortraject gestart

Om een *algemeen* beeld te krijgen van de omvang van tweedespoortrajecten bij WIA-claimbeoordelingen hebben we aanvullend een quickscan gemaakt van tweehonderd willekeurige WIA-dossiers uit eind 2019/begin 2020. Het betreft de dossiers van werknemers voor wie loondoorbetaling bij ziekte geldt: (ex-)werknemers die ziekengeld ontvangen vanuit de Ziektewet (vangnetters) zijn buiten beschouwing gebleven. Bij 48% van de werknemers die een WIA-uitkering aanvroeg, werd in de loondoorbetalingsperiode een tweedespoortraject gestart.[5] Bijna de helft van deze mensen kreeg een volledige WGA- of IVA-uitkering toegekend. Dit geeft aan dat het succes van een tweedespoortraject niet alleen afhankelijk is van de kwaliteit van het traject of van de inzet van de werknemer, maar ook van zijn gezondheidsontwikkeling: vaak is de uiteindelijke belastbaarheid/medische situatie te slecht om te kunnen re-integreren.

Twee derde van de groepen WIA 35-min en WGA gedeeltelijk startte tweedespoortraject

Het dossieronderzoek richt zich verder op de werknemers[6] voor wie het behoud of vinden van werk het meest van belang is, namelijk mensen van wie de WIA-aanvraag wordt afgewezen, omdat ze minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn (WIA 35-min) en mensen die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn (WGA 35-80). Informatie over het tweedespoortraject is alleen in hun digitale dossier te vinden, niet in registerdata. Het vooraf gestelde doel was om 100 dossiers met een tweedespoortraject te includeren in dit onderzoek. Dit aantal bereikten we nadat we 148 dossiers met een afgeronde RIV-toets hadden bekeken. In 68% van de onderzochte dossiers (100 uit 148) was daarmee sprake van een tweedespoortraject.

[1] Tweede Kamer. (2019, 22 januari). *Kamerstuk 29544, nr. 873*.
[2] Het betreffende wetsvoorstel is februari 2021 controversieel verklaard, nadat het kabinet demissionair werd.
[3] https://www.zonmw.nl/fileadmin/zonmw/documenten/Preventie/Tweede_spoor/Programmatekst_verbetering_re-integratie_2e_spoor.pdf
[4] Normaal is dat na 104 weken ziekte, maar dit kan langer zijn door zwangerschapsverlof of bij een verlenging van de loondoorbetalingsverplichting.
[5] Als we dit doortrekken naar het aantal WIA-claimbeoordelingen bij werknemers, komt dit neer op 16.000 trajecten.
[6] Vangnetters blijven buiten beschouwing, omdat voor de meerderheid van hen geen RIV-toets geldt. Bij deze groep geldt de RIV-toets alleen als de ex-werkgever eigenrisicodrager voor de Ziektewet is.

Aan een tweedespoortraject gaat vrijwel altijd een arbeidsdeskundig onderzoek vooraf

Een arbeidsdeskundig onderzoek (ADO) door een private arbeidsdeskundige is een onderzoek naar de mogelijkheden van een langdurig zieke werknemer in zowel het eerste als in het tweede spoor. Bij bijna alle tweedespoordossiers is voorafgaand aan het tweedespoortraject een ADO uitgevoerd met als advies om – al dan niet parallel aan re-integratie bij de eigen werkgever – een tweedespoortraject te starten. Ongeveer driekwart van deze trajecten zijn binnen twee maanden na afronding van het arbeidsdeskundig onderzoek gestart.

Bij een meerderheid loopt eerste en tweede spoor parallel

In 61 van de 100 dossiers met een tweedespoortraject lopen het eerste en het tweede spoor parallel, in 34 gevallen loopt er alleen een tweedespoortraject. In de overige 5 gevallen konden we uit het dossier niet eenduidig opmaken of het al dan niet om parallelle trajecten ging. Parallelle trajecten komen vaker voor bij grote werkgevers.

Klein deel tweedespoortrajecten start in eerste ziektejaar

De tweedespoortrajecten zijn bijna allemaal extern ingekocht. De uitvoerende re-integratiebureaus zijn heel divers: we tellen 63 verschillende bureaus binnen de 100 dossiers. Iets meer dan de helft van de tweedespoortrajecten start 12 t/m 15 maanden na de eerste ziektedag (53%). Nog eens 15% start iets later, na 16 t/m 18 maanden. Een klein deel (16%) start al in het eerste ziektejaar, na 4 t/m 11 maanden, 12% start in de tweede helft van het tweede ziektejaar (19 t/m 23 maanden). Tot slot start 5% van de tweedespoortrajecten pas na 2 jaar ziekte. In die gevallen was sprake van vrijwillige of door UWV opgelegde verlenging van de loondoorbetaling.

7% heeft concreet uitzicht op nieuwe werkgever bij claimbeoordeling

Van de 100 werknemers die een tweedespoortraject startten, hebben er bij de WIA-claimbeoordeling 7 een nieuwe werkgever, zo blijkt uit het arbeidsdeskundig verslag van de claimbeoordeling. Bij de meeste betreft het op dat moment nog een detachering, maar met de intentie om deze na de claimbeoordeling om te zetten in een dienstverband. Bij 26 mensen die een tweedespoortraject volgden, is er na afloop van de loondoorbetalingsperiode *passend* werk bij de oude werkgever gerealiseerd. Al deze mensen doorliepen het eerste en tweede spoor parallel. Bij de resterende 67 personen is volgens de arbeidsdeskundige van UWV per einde wachttijd geen *passend* werk gerealiseerd. Bij de helft van hen liepen eerste en tweede spoor parallel, voor de andere helft waren er ten tijde van het arbeidsdeskundig advies – uitgebracht door de private arbeidsdeskundige – alleen mogelijkheden in het tweede spoor.

Bij paralleltraject behoudt de helft inkomen uit dienstverband

Dat er (nog) geen *passend* werk is bij de claimbeoordeling betekent niet dat men geen inkomen uit dienstverband behoudt. Als er naast het tweede spoor ook nog het eerste spoor loopt, behoudt grofweg de helft inkomen uit dienstverband na afloop van de claimbeoordeling, zo maken we op uit de polisadministratie. Als er alleen mogelijkheden in het tweede spoor zijn, behoudt maar 18% inkomen uit dienstverband. De rest is aanwezen op een WW- of bijstandsuitkering, voor zover hierop rechten bestaan.

Kwart van de werknemers is ouder dan 59 jaar en vindt geen nieuwe werkgever

Van de honderd mensen met een tweedespoortraject is een kwart jonger dan 40 jaar en bijna een kwart is ouder dan 59 jaar. Van deze laatste groep zitten er tien heel dicht bij hun AOW-leeftijd: ze zijn 64 of 65 jaar. De zeven personen die een nieuwe werkgever vinden, zijn tussen 40 en 59 jaar oud.
Ongeveer eenderde van de mensen met een tweedespoortraject heeft een psychische aandoening, de rest een lichamelijke aandoening. Van de zeven mensen die bij een nieuwe werkgever aan de slag kunnen, hebben er zes een lichamelijke diagnose en één een psychische. Bij mensen met een lichamelijke diagnose is ook vaker *passend* werk bij de eigen werkgever gerealiseerd op het moment van de claimbeoordeling.
Van de mensen die een nieuwe werkgever hebben gevonden, zijn er vijf lager opgeleid en twee middelbaar. De hoger opgeleiden hebben bij de claimbeoordeling het vaakst al passend werk bij de oude werkgever. Tellen we passend werk bij oude en nieuwe werkgever bij elkaar op, dan is hierin weinig verschil tussen de opleidingsniveaus.

Ook grote bedrijven zetten vaak tweedespoortraject in

Van de werknemers zijn er veertig uit de publieke sector (gezondheidszorg, overheid en onderwijs) en zestig uit de private sector afkomstig. In beide type sectoren doorloopt ongeveer twee derde parallelle trajecten. De mensen met een nieuwe werkgever komen op één na uit de private sector. In de publieke sector is weer vaker sprake van passend werk bij de eigen werkgever, naast de eventuele WGA-uitkering. In de publieke sector behoudt men na de claimbeoordeling wel iets vaker inkomen uit dienstverband dan in de private sector.
Werknemers van kleine bedrijven hebben minder re-integratiemogelijkheden bij de eigen werkgever, omdat daar minder mogelijkheden voor functieaanpassingen of een andere passende functie zijn. Toch vinden we in het dossieronderzoek niet dat grote bedrijven minder tweespoortrajecten inzetten. De verhouding tussen kleine, middelgrote en grote werkgevers bij de honderd tweedespoordossiers is 12-20-68 en weerspiegelt daarmee de verzekerdenpopulatie. De werknemers met een nieuwe werkgever zijn echter op één na van kleine en middelgrote bedrijven afkomstig. Bij de grote bedrijven wordt vaker passend werk gerealiseerd en wordt ook vaker inkomen uit dienstverband behouden.
Eigenrisicodragers voor de WGA zijn meestal grote bedrijven. Opsplitsing naar eigenrisicodragers en publiek verzekerden levert dan ook hetzelfde beeld op als dat van kleine en middelgrote versus grote bedrijven.

In tweederde van de trajecten zitten concrete werkzoekactiviteiten

In 88 van de 100 dossiers met een tweedespoortraject waren 1 of meer verslagen van het re-integratiebedrijf in het re-integratiedossier te vinden. Van deze dossiers hebben we daarmee extra informatie over de inhoud van het traject, de motivatie van de werknemer en zijn gezondheidsontwikkeling. Het vervolg van deze samenvatting gaat over deze 88 dossiers. De meest voorkomende elementen in een tweedespoortraject zijn het versterken van de vaardigheden waarmee men zich kan presenteren bij een nieuwe werkgever, zoals een sollicitatietraining, een cv maken en netwerktraining (89%). Ook beroeps- en arbeidsmarktoriëntatie maakt meestal deel uit van een tweedespoortraject (82%). Bemiddeling naar een nieuwe werkgever en/of jobhunting is onderdeel van 67% van de tweedespoortrajecten. Bij een klein deel vormt een functiegerichte training of verbetering van de computervaardigheden onderdeel van het traject. Bij eveneens een klein deel wordt aan de mentale weerbaarheid gewerkt of wordt expliciet geholpen bij het verwerken van het verlies van de oude functie. Tot slot was in enkele dossier sprake van een training gericht op het fysieke herstel.

Tijdens traject vaker 'tegenslag' dan 'meevallers'

Welke beperkingen in het functioneren hebben de werknemers die een tweedespoortraject starten volgens hun bedrijfsarts? Ongeveer tweederde (69%) heeft beperkingen aan het bewegingsapparaat. Een kwart heeft te maken met beperkingen in het handelingstempo, 30% is energetisch beperkt (urenbeperking) en kan dus geen fulltime werk doen. Bij 66% speelt gevoeligheid voor stress. Bij 40% zijn beide type beperkingen aanwezig: aandoeningen aan het bewegingsapparaat en bepaalde stressvolle omstandigheden in de werksituatie moeten vermeden worden.
Bij ongeveer de helft verwacht de bedrijfsarts rond het eerste ziektejaar nog verbetering van de mogelijkheden en bij een kwart is de verwachting dat de mogelijkheden niet meer zullen veranderen. Bij slechts 5% van de werknemers die een tweedespoortraject ingaan, verwacht de bedrijfsarts expliciet een verslechtering. Als verbetering verwacht wordt, lopen de trajecten wat vaker parallel dan wanneer er geen verbetering verwacht wordt. In het laatste geval loopt vaker alleen een tweedespoortraject.
Het verloop van de gezondheid tijdens het tweedespoortraject kan anders uitpakken dan de prognose. Bij ongeveer een derde van de trajecten is sprake van onvoorziene 'tegenslag' in de vorm van tijdelijke stagnatie, uitval of gezondheidsverslechtering. Onverwachte verbetering zien we minder vaak: bij 9%.

Meeste werknemers werken proactief mee aan tweedespoortraject

Ongeveer driekwart van de re-integratiebegeleiders ervaart de medewerking van de werknemer als proactief. Wellicht komt dit mede doordat de re-integratiebegeleiders het ook als hun taak zien om de cliënt te motiveren voor het traject. Zo staat soms in het verslag vermeld dat ze de cliënt uitgelegd hebben dat dit (nu eenmaal) verplicht is gezien de Wet verbetering poortwachter en dat de werknemer hiervoor begrip kon opbrengen.

Activiteiten richting nieuwe werkgever

Van de werknemers met een tweedespoortraject heeft 64% een of meerdere keren gesolliciteerd bij een nieuwe werkgever, meestal zonder succes. Daarnaast komt een deel daadwerkelijk over de vloer bij een nieuwe werkgever, meestal in de vorm van een stage (17%), detachering (9%) of vrijwilligerswerk (6%). Een proefplaatsing komt het minst voor (2%). Bij twee personen is al sprake van een arbeidscontract bij een nieuwe werkgever. Bij vier personen (5%) heeft de nieuwe werkgever de intentie om hen na de WIA-claimbeoordeling een arbeidscontract aan te bieden, zo is op te maken uit het verslag van het re-integratiebedrijf. Van hen werken er bij de claimbeoordeling drie via een detachering en één via een proefplaatsing.

Aandachtspunten bij de innovatieve aanpakken

ZonMw en SZW hebben UWV om voorliggend onderzoek gevraagd in de verwachting dat dit waardevolle informatie kan opleveren voor de partijen die vanaf het najaar van 2021 subsidie aanvragen om te experimenteren met innovatieve aanpakken. Hieronder benoemen wij de aandachtspunten en kennis die we de aanvragers willen meegeven op basis van dit dossieronderzoek.

Aandachtspunt 1. Hou rekening met de relatief goede kansen bij de eigen werkgever

Een meerderheid van de tweedespoortrajecten zijn paralleltrajecten. In die gevallen zijn de kansen op het vinden van passend werk bij de eigen werkgever nog altijd veel beter dan die bij een nieuwe werkgever. Bedenk hoe je die kansen kan benutten en versterken.

Aandachtspunt 2. Probeer de 'harde' doelgroep voor een nieuwe werkgever vroegtijdig te herkennen

Met deze doelgroep bedoelen we de werknemers voor wie terugkeer bij de eigen werkgever niet meer mogelijk is en bij wie de gezondheid ook zodanig stabiel is dat ze klaar zijn of rijp gemaakt kunnen worden om gemotiveerd op zoek te gaan naar een nieuwe werkgever. Dit kunnen zowel mensen zijn die geheel op het tweede spoor zijn aangewezen, als mensen die in een paralleltraject zitten. Zijn deze mensen al bij intake (of snel daarna) te herkennen? En zo ja, aan de hand van welke kenmerken? Voor deze groep mensen is het belangrijk dat het re-integratiebureau ze bij een nieuwe werkgever aan de slag helpt *tijdens* het traject. Voor deze groep kan een traject als succesvol worden beschouwd als er een detachering of proefplaatsing met intentie tot dienstverband is gerealiseerd.

Aandachtspunt 3. Bedenk zinvolle trajecten voor mensen met geringe kans op de arbeidsmarkt

Bij veel mensen die een tweedespoortraject starten is de gezondheid nog in ontwikkeling en gaat het vaker de slechte kant op dan dat verbetering optreedt. Vooral bij verslechtering (of als verwachte verbetering uitblijft) is het moeilijk om je op een traject richting een nieuwe werkgever te focussen. Verder geldt dat een deel van de mensen die een tweedespoortraject volgt, zeer slechte kansen op de arbeidsmarkt heeft vanwege de hoge leeftijd (in het dossieronderzoek is bijna een kwart ouder dan 59 jaar)[7] of vanwege de (blijvende) functionele beperkingen. Sollicitaties leiden zelden tot een uitnodiging. Bedenk welke trajectelementen juist voor deze kansarme groep relevant kunnen zijn.

Aandachtspunt 4. Hou rekening met verslechtering van de gezondheid en belastbaarheid

De helft van de werknemers die voorafgaand aan de WIA-aanvraag een tweedespoortraject inging, beoordeelde UWV als volledig arbeidsongeschikt na twee jaar ziekte. Dit betekent niet dat ze geen re-integratiemogelijkheden meer hebben (bij een deel zullen deze er wel degelijk zijn of komen), maar wel dat ze een structurele inkomensvoorziening ontvangen die in de praktijk meestal langduriger is dan de WW-uitkering. Zelfs bij de groepen die bij de claimbeoordeling de uitslag WIA 35-min of WGA 35-80 kregen, maakte een deel tijdens het tweedespoortraject een periode van gezondheidsverslechtering, stagnatie of uitval door. Dit alles betekent niet dat deze werknemers nooit meer aan het werk komen (vaak ontstaat er uiteindelijk een stabiele situatie – soms zelfs herstel – waarna er meer ruimte komt voor oriëntatie op werken), maar wel dat het niet altijd al binnen de loondoorbetalingsperiode mogelijk is. Voor deze groep zouden andere effectiviteitsmaten kunnen gelden dan voor de groep die wel voldoende belastbaar voor passend werk blijft.

[7] Van de totale groep werknemers met de uitslag WIA 35-min of WGA 35-80 is ongeveer 15% 60 jaar of ouder (periode 2019 en eerste helft 2020).

1. Inleiding

In dit hoofdstuk bieden we inzicht in de achtergrond van re-integratie in het tweede spoor en de voorgenomen experimenten hiermee. We beschrijven ook wat het doel en de aanpak is van dit dossieronderzoek.

1.1. Wet verbetering poortwachter en het tweede spoor

Als een werknemer ziek is, is zijn werkgever twee jaar lang verantwoordelijk voor de loondoorbetaling en de re-integratie. De werkgever moet zich samen met de arbodienst of bedrijfsarts inspannen om de zieke werknemer zo snel mogelijk weer aan het werk te helpen. In 2002 is de Wet verbetering poortwachter (WVP) ingevoerd. Deze wet omschrijft welk processtappen werkgever en werknemer bij de re-integratie moeten doorlopen als een werknemer langer dan zes weken ziek blijft. Als het na twee jaar ziekte tot een aanvraag voor een WIA-uitkering komt, toetst UWV aan de hand van het re-integratieverslag (RIV) of voldoende re-integratie-inspanningen zijn geleverd in de eerste twee ziektejaren. Het RIV is een bundelingen van alle voorgeschreven 'poortwachterverslagen', inclusief rapportages van de bedrijfsarts en verslagen van ingekochte trajecten en onderzoeken. Als zowel het resultaat als de inspanningen niet voldoende zijn, wordt de behandeling van de WIA-aanvraag uitgesteld. De werkgever krijgt dan een verlenging van de loondoorbetalingsverplichting (VLV) van maximaal een jaar opgelegd, met de bedoeling dat in die periode de tekortkomingen in het re-integratietraject hersteld worden. Dit geeft de zieke werknemer betere kansen om naar vermogen weer aan het werk te komen.
Een belangrijk moment in het WVP-proces is de eerstejaarsevaluatie. In ieder geval dan moet bepaald worden of een traject richting een nieuwe werkgever (tweede spoor) aan de orde is, al dan niet parallel aan de re-integratie bij de eigen werkgever in de eigen of een andere functie (eerste spoor). Als het tweede spoor al eerder in de ziekteperiode aangewezen is, moet het eerder worden ingezet. Als er bij de eerstejaarsevaluatie (nog) geen re-integratiemogelijkheden zijn, maar deze later in het tweede ziektejaar wel ontstaan, kan het tweede spoor alsnog aangewezen zijn. Bij de RIV-toets wordt ook beoordeeld of een tweedespoortraject aan de orde was en zo ja, of het op het juiste moment is ingezet en of de inhoud van het traject passend is. Bij de toetsing van het re-integratieverslag en de juiste inzet van het tweede spoor vormen de richtlijnen in de Werkwijzer Poortwachter[8] het uitgangspunt.

1.2. Eind 2018 toegezegde maatregelen rond loondoorbetaling

Volgens de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) ervaren met name kleine werkgevers de verplichtingen om het loon twee jaar lang door te betalen en de bijbehorende re-integratieverplichtingen als zwaar.[9] De minister heeft daarom met werkgevers een maatregelenpakket afgesproken om de loondoorbetalingsverplichtingen makkelijker, duidelijker en goedkoper te maken. Van dit pakket zouden niet alleen kleine maar ook de middelgrote en grote werkgevers profiteren en het moet leiden tot het aannemen van meer vast personeel, zo stelt de minister. Het pakket bevat de volgende onderdelen: een private mkb-verzuimontzorgverzekering, een financiële tegemoetkoming aan kleine werkgevers voor de kosten van het tweede ziektejaar, het leidend maken van het medisch advies van de bedrijfsarts bij de RIV-toets[10], het verbeteren van de communicatie over het thema loondoorbetaling en werkhervatting bij ziekte en meer grip van werkgevers op het tweede spoor. Deze laatste maatregel vormt de aanleiding voor dit onderzoeksrapport. In 2021 is een ZonMw-programma Verbetering re-integratie tweede spoor gestart, waarmee innovatieve aanpakken ontwikkeld en uitgeprobeerd worden die bijdragen aan verbetering van re-integratie tweede spoor, zodat werkgevers daar meer grip op krijgen[11] De bedoeling ervan is experimenten uit te voeren die kunnen leiden tot meer re-integratie bij een andere werkgever. Als blijkt dat een experiment leidt tot doelmatige uitkomsten, kan dit leiden tot structurele wijzigingen in de wet- en regelgeving.

Voorbereiding op de experimenten tweede spoor 2021

De planning is dat vanaf najaar 2021 partijen subsidievoorstellen kunnen doen voor experimenten in het tweede spoor. De coördinatie hiervan ligt bij ZonMw. Als voorbereiding op de experimenten heeft SZW twee onderzoeken laten uitvoeren. Het eerste is een synthese van bestaande kennis over de re-integratie in het tweede spoor door De Beleidsonderzoekers.[12] Hiervoor hebben ze literatuuronderzoek gedaan en interviews gehouden met experts op het terrein van ziekte en re-integratie en met vertegenwoordigers van belangenorganisaties. Tot slot hebben ze casestudies gedaan rond vertegenwoordigers van re-integratiebedrijven, werkgevers en het Poortwachtercentrum. Dit leverde zicht op succesvolle elementen in tweedespoortrajecten.
Het tweede onderzoek is uitgevoerd door SEO.[13] Zij onderzochten of het zinvol is, gezien bestaande en in ontwikkeling zijnde beroependatabases, om een algemene beroependatabase met fysieke en mentale belastings- en belastbaarheidsgegevens te ontwikkelen ter bevordering van re-integratie in het tweede spoor. SEO concludeert dat dit

[8] Https://www.uwv.nl/werkgevers/Images/werkwijzer-poortwachter.pdf
[9] Tweede Kamer. (2019, 22 januari). *Kamerstuk 29544, nr. 873*.
[10] Het wetsvoorstel is februari 2021 controversieel verklaard, nadat het kabinet demissionair werd.
[11] https://www.zonmw.nl/fileadmin/zonmw/documenten/Preventie/Tweede_spoor/Programmatekst_verbetering_re-integratie_2e_spoor.pdf
[12] Hippert, N., Hoeve, J. ten, Ruig, L. de & Engelen, M. (2021). *Hoe kan re-integratie tweede spoor een succes zijn?* Leiden: De Beleidsonderzoekers.
[13] Bussink H., Ven, K. van der & Werff, S. van der (2021). *Verkenning algemene beroependatabase voor experimenten re-integratie tweede spoor.* Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

niet nodig is, omdat de bestaande commerciële beroependatabases met koppeling aan vacatures grotendeels voldoen aan de behoeften van de gebruikers.

Naast deze tweede onderzoeken bestond bij SZW en ZonMw ook de behoefte aan meer zicht op hoe de re-integratie van het tweede spoor momenteel in de praktijk verloopt en wat de uitkomst ervan is. SZW heeft UWV daarom gevraagd om te inventariseren in hoeverre er bij WIA-aanvragers een tweedespoortraject is ingezet, welke activiteiten er binnen zo'n traject plaatsvinden en in hoeverre er ook een nieuwe werkgever gevonden wordt. Ongeveer gelijktijdig heeft ZonMw aan brancheorganisaties OVAL en KoM gevraagd een publicatie op te stellen over ervaringen vanuit hun branche en over werkzame elementen in de re-integratiebegeleiding van tweedespoortrajecten.

1.3. Doel van het dossieronderzoek

Over tweedespoortrajecten is nog weinig kwantitatieve informatie voorhanden. Doel van dit onderzoek is om zo veel mogelijk relevante informatie te ontsluiten die hierover in de WIA-dossiers van UWV aanwezig is en hiermee een beeld te geven van de inzet van tweedespoortrajecten bij WIA-aanvragers.

We hebben met SZW en ZonMw een aantal thema's bepaald waarover we informatie uit de dossiers willen halen. Dit onderzoek verkent de WIA-dossiers op de volgende onderwerpen:

- Inzet van het tweedespoortraject: timing, wel of niet parallel aan eerste spoor, voorgaand advies uit arbeidsdeskundig onderzoek.
- Uitkomst bij einde van de wachttijd voor de WIA[14]: blijft aan het werk bij eigen werkgever (al dan niet in passend werk), aan het werk bij nieuwe werkgever of geen werk.
- De werknemerskenmerken leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, beroep, type aandoening (lichamelijk of psychisch) en de werkgeverskenmerken sector, omvang en eigenrisicodragerschap voor de WGA.
- Inhoud van het tweedespoortraject, motivatie, oriëntatie op eerste spoor, gezondheidsontwikkeling, ondernomen activiteiten richting nieuwe werkgever (van solliciteren tot stage, proefplaatsing, detachering en dienstverband).

1.4. Aanpak van het onderzoek

In overleg met SZW en ZonMw hebben we ervoor gekozen om het dossieronderzoek te beperken tot werknemers die na de claimbeoordeling de uitslag WIA 35-min of WGA 35-80 kregen. Dit zijn namelijk de groepen voor wie behoud van werk of het vinden van passend nieuw werk het meest van belang is. Tijdens de eerste twee ziektejaren kan de werkgever niet vooruitlopen op een mogelijke of waarschijnlijke uitkomst van de WIA-claimbeoordeling. Ook bij werknemers die bij de WIA-claimbeoordeling tijdelijk volledig (WGA 80-100) en zelfs duurzaam volledig arbeidsongeschikt (IVA) zijn, heeft de werkgever na uiterlijk een jaar moeten afwegen of een tweedespoortraject aan de orde is. We hebben 100 dossiers onderzocht.

[14] Normaal is dat na 104 weken ziekte, maar dit kan langer zijn door zwangerschapsverlof of bij een verlenging van de loondoorbetalingsverplichting.

2. Aandeel tweedespoortrajecten in de WIA-dossiers

In dit hoofdstuk motiveren we hoe we de steekproef voor het dossieronderzoek hebben getrokken uit de groepen WIA 35-min en WGA 35-80 (paragraaf 2.1). Naast een steekproef voor het 'hoofdonderzoek' hebben we nog twee andere steekproeven getrokken. De eerste aanvullende steekproef is getrokken uit alle WIA-aanvragen. Doel ervan is een beeld te krijgen van de mate waarin de gemiddelde WIA-aanvrager een tweedespoortraject heeft gevolgd. De uitkomsten ervan worden meteen weergegeven (paragraaf 2.2). De tweede aanvullende steekproef betreft deskundigenoordelen waarop geen WIA-aanvraag volgen. Dit deden we om een beeld te kunnen krijgen van tweedespoortrajecten waarbij men weer herstelde – mogelijk dankzij dit traject – voor het einde van de loondoorbetalingsperiode (paragraaf 2.3).

2.1. Steekproef voor dossieronderzoek

Voor het trekken van de steekproef voor het dossieronderzoek hebben we het microdatabestand 'eerste claimbeslissingen WIA' gebruikt. Deze zelfde claimbeslissingen worden voor de verantwoordingsinformatie gebruikt. Bij UWV noemen we een WIA-beslissing een 'eerste claimbeslissing' als het *geen* herbeoordeling betreft en het *geen* secundaire claimbeoordeling naar aanleiding van bezwaar of beroep betreft. Naast werknemers die 'regulier' tegen het einde van de eerste twee ziektejaren een WIA-aanvraag doen, omvatten deze eerste WIA-claimbeslissingen ook de volgende groepen:

- Werknemers bij wie de WIA-claimbeoordeling wordt hervat na afloop van een verlenging van de loondoorbetalingsverplichting (dit is na drie ziektejaren of eerder als een eventueel bekortingsverzoek gehonoreerd wordt).
- Werknemers bij wie de WIA-claimbeoordeling wordt gestart na afloop van een vrijwillige verlenging van de loondoorbetalingsverplichting (en die dus langer dan twee jaar ziek zijn).
- Werknemers bij wie eerder een WIA-aanvraag is afgewezen en die binnen vijf jaar een beroep doen op verkorte wachttijd omdat hun oorspronkelijke klachten verergerd zijn.
- Werknemers die een beroep doen op IVA met verkorte wachttijd.

In de derde en vierde situatie is vanwege de verkorte wachttijd een tweedespoortraject niet aan de orde. Verder geldt dat mensen die onder de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) vallen en een WIA-aanvraag doen, geen tweedespoortraject hoeven te volgen. Deze informatie kunnen we namelijk niet uit het microdatabestand halen, dit zien we pas in het dossier.

Voorselectie van de steekproef

We wilden een zo actueel mogelijk beeld krijgen, maar zonder dat de coronasituatie (vanaf 15 maart 2020) van invloed kan zijn op de re-integratie-inspanningen tijdens de loondoorbetalingsperiode of het resultaat ervan. We hebben er daarom voor gekozen om WIA-dossiers te selecteren met een claimbeslissing in februari 2020. We hebben daaruit de *werknemers* geselecteerd (codeverzekerde = 40). Vangnetters zonder werkgever blijven buiten beschouwing, evenals werknemers met een werkgever die een beroep op de Ziektewet deden vanwege zwangerschap of bevalling, of een no-riskpolis. Ook hebben we vangnetters met een ex-werkgever die eigenrisicodrager is voor de Ziektewet niet meegenomen. Deze horen eigenlijk wel in de steekproef thuis, maar het was niet mogelijk hen te selecteren, omdat ze in het databestand niet als zodanig herkenbaar zijn. Het is echter een relatief kleine groep.
Daarnaast hebben we alleen de uitkomsten 'geen recht' (WIA 35-min, ofwel afwijzing) en 'WIA 35-80% arbeidsongeschikt' geselecteerd.[15] Zo hebben we 1.266 claimbeoordelingen geselecteerd, 752 met afwijzing en 514 met WGA 35-80 als uitkomst. Deze zijn gesorteerd van meest naar minst recente datum claimbeslissing. We zijn begonnen met de dossiers van 28 februari 2020 en teruggegaan in de tijd totdat we het streefaantal van 100 ingezette tweedespoortrajecten bereikt hadden.

Afwijzing '35-min' kan verschillende redenen hebben

In het spraakgebruik worden de mensen van wie de WIA-aanvraag wordt afgewezen 35-minners genoemd. Dit verwijst naar een arbeidsongeschiktheidspercentage lager dan 35%. Niet voor al deze personen heeft UWV echter daadwerkelijk een arbeidsongeschiktheidspercentage vastgesteld. Aanvragers kunnen ook om de volgende reden worden 'afgewezen' en hierover een formele beschikkingsbrief ontvangen:

[15] De beslissingen afwijzing aanvraag IVA verkorte wachttijd zijn niet meegenomen.

- De aanvrager blijkt niet verzekerd te zijn voor de WIA.
- De aanvrager meldt zichzelf na de WIA-aanvraag alsnog hersteld.
- De verzekeringsarts stelt bij de claimbeoordeling vast dat er geen beperkingen (meer) zijn en de aanvrager zijn oude werk kan doen.
- De arbeidsdeskundige stelt tijdens de claimbeoordeling vast dat de aanvrager zijn oude werk (weer) kan doen.
- De aanvraag betreft IVA verkorte wachttijd en deze wordt afgewezen om inhoudelijke of administratieve redenen.
- Er blijkt geen sprake van (betekenisvolle) verergering van de oorspronkelijke klachten na eerdere afwijzing wegens <35% arbeidsongeschiktheid, waardoor er geen verkorte wachttijd geldt.
- De aanvrager bereikt voor het einde van de wachttijd de AOW-leeftijd of komt te overlijden.

We benoemen deze aanvullende redenen van afwijzing expliciet omdat we deze situaties ook tegenkwamen in de dossiers en we moesten beslissen of we ze wel of niet zouden includeren. Alleen de afwijzingen na een aanvraag IVA verkorte wachttijd konden we vooraf al uitsluiten, omdat deze afwijzingsreden in het databestand als zodanig gecodeerd is.

Inclusie en exclusie na bestuderen dossier

We hebben alle dossiers *met een afgeronde RIV-toets* meegenomen in het onderzoek, ook al bleek achteraf dat er sprake was van hersteldmelding, hersteldverklaring door de verzekeringsarts of geconstateerde geschiktheid voor maatgevende arbeid door de arbeidsdeskundige. Ook hebben we een eigenrisicodrager Ziektewet geïncludeerd, die ten onrechte als *werknemer* was gecodeerd. Voor deze dossiers geldt immers dat tot en met het moment van de WIA-aanvraag het WVP-protocol is gevolgd en we dus weten of er wel of niet een tweedespoortraject is ingezet.
Het includeren is gestopt toen we het streefaantal van 100 WIA-dossiers met een tweedespoortraject bereikten. Hiervoor hebben we 166 dossiers geopend, de trefkans was daarmee 60%. Van deze 166 dossiers hebben we er 16 uitgesloten omdat er om de volgende redenen geen RIV-toets is uitgevoerd: publiek verzekerde vangnetter in plaats van werknemer (2x), Wsw'er (1x), afwijzing van een WIA-claimaanvraag die werd ingediend vanwege verergering van oorspronkelijke klachten (4x), toewijzing WIA-claimaanvraag op grond van verergering van oorspronkelijke klachten (1x), hersteldmelding door de aanvrager (3x) of hersteldverklaring door verzekeringsarts (4x) of het niet verzekerd zijn (1x). Daarnaast zijn er twee dossiers uitgesloten omdat een verlenging van de loondoorbetaling werd opgelegd[16].
Feitelijk heeft dus bij 166 – 18 = 148 dossiers een goedgekeurde RIV-toets plaatsgevonden en is bij 100/148 = 68% van de getoetste re-integratieverslagen een tweedespoortraject ingezet. Van 88 van de 100 tweedespoortrajecten konden we ook verslagen van het re-integratiebureau vinden in het RIV-dossier. Dit varieerde van een enkel verslag tot een reeks verslagen. De verslagen zijn doorgenomen aan de hand van een checklist. In de hoofdstukken 3 t/m 5 geven we basisinformatie over de 148 geïncludeerde WIA-aanvragers, met de nadruk op de groep van 100 bij wie een tweedespoortraject aan de orde is. In hoofdstuk 6 gaan we dieper in op de 88 werknemers voor wie we uitgebreidere informatie over de inhoud van het tweedespoortraject hebben.

Bestudeerde documenten

De documenten waaruit we het merendeel van de informatie haalden, zijn:

- de verslagen van de re-integratiebureaus waar het tweedespoortraject is ingekocht (bron: RIV-dossier werkgever/werknemer);
- de verslagen van het externe arbeidsdeskundig onderzoek, vaak het ADO genoemd (bron: RIV-dossier werkgever/werknemer);
- de arbeidsdeskundig verslagen van de toetsing van het re-integratieverslag (bron: arbeidsdeskundige UWV);
- de arbeidsdeskundig verslagen van de WIA-claimbeoordeling (bron: arbeidsdeskundige UWV).

Wanneer een of meer van deze verslagen te beknopt of niet aanwezig waren, hebben we aanvullend ook de volgende documenten bekeken: de claimbeslissingsbrief van UWV (om de afwijzingsreden te achterhalen als er geen volledige claimbeoordeling was uitgevoerd), de intakeanalyse door de procesbegeleider van UWV (deze geeft een handig overzicht van het proces, maar is niet standaard aanwezig), het formulier 'eindevaluatie' van de werkgever (RIV-dossier) en het formulier 'actueel oordeel' van de bedrijfsarts (RIV-dossier). Tot slot bekeken we bij onvoldoende informatie ook andere documenten uit het RIV-dossier of e-mailwisselingen tussen UWV en werkgever of werknemer. We hadden geen toegang tot medische informatie vastgelegd door artsen.

2.2. Inzet tweedespoortrajecten bij totale groep WIA-aanvragers

De dossierstudie beperkt zich tot de groepen WIA 35-min en WGA 35-80, maar ook bij werknemers met een andere claimbeoordelingsuitkomst werden tweedespoortrajecten ingezet. Om een schatting te maken van de inzet van tweedespoortrajecten bij *de gemiddelde* WIA-aanvrager, hebben we een aselecte steekproef van 200 werknemers (code verzekerde = 40) getrokken uit de WIA-claimbeslissingen tussen 1 december 2019 en 28 februari 2020. Op basis van het RIV-document Eindevaluatie uit het elektronisch archief hebben we vastgesteld bij wie een tweedespoortraject is ingezet. Op dit verplicht te leveren RIV-document moet de werkgever namelijk invullen of zo'n traject is ingezet en zo ja, de startdatum ervan vermelden.
Tabel 2.1 geeft de resultaten weer. Bij 48% van de WIA-claimbeoordelingen werd een tweedespoortraject gestart. Bij 31 dossiers (16%) was een tweedespoortraject niet vereist.[17]

[16] Deze horen eigenlijk de status 'tussentijds beëindigd' te krijgen in plaats van 'afwijzing'.
[17] Daarbij ging het om een toegekende aanvraag IVA met verkorte wachttijd (25 uit 200 dossiers), om een Wsw'er (5 keer) of om een afgewezen aanvraag verkorte IVA (1 keer). In deze situaties hoeft niet de afweging gemaakt te worden om een tweedespoortraject in te zetten.

Naar schatting jaarlijks 16.000 tweedespoortrajecten bij WIA-aanvragers

In 2019 werden er ongeveer 33.000 claimbeslissingen over werknemers genomen. Als bij 48% daarvan een tweedespoortraject is ingezet, betekent dit dat er ongeveer 16.000 tweedespoortrajecten zijn gestart. Daarbij komen nog de tweedespoortrajecten van eigenrisicodragers Ziektewet en van werknemers bij wie het niet tot een WIA-aanvraag kwam. Hiervan kunnen we geen inschatting maken.

Tabel 2.1 Inzet tweedespoortraject in de WIA, op basis van aselecte steekproef van 200 WIA-claimbeoordelingen

Uitkomst claimbeoordeling	Spoor 2 gestart	Geen spoor 2 gestart	Spoor 2 niet van toepassing	Totaal	% Spoor 2 gestart
Afwijzing 35-min	28	22	5	55	51%
WGA 35-80	23	10	0	33	70%
WGA 80-100 niet medisch	28	16	2	46	61%
WGA 80-100 medisch	8	9	0	17	47%
IVA	8	17	24	49	16%
Totaal	**95**	**74**	**31**	**200**	**48%**

Redenen voor niet starten tweedespoortraject

In 74 van de 200 dossiers werd de inzet van een tweedespoortraject afgewogen, maar werd geconcludeerd dat dit niet nodig of mogelijk was. Op het formulier Eindevaluatie staat meestal met enkele steekwoorden de reden omschreven. De meestvoorkomende reden om af te zien van een tweedespoortraject is 'de medische situatie' of 'de belastbaarheid', samen in totaal 43 van de 74 keer (58%). De tweede reden is dat het eerste spoor als kansrijk of als de enige mogelijke optie wordt gezien (21 keer, 28%). Bij 10 dossiers (14%) werd op het formulier Eindevaluatie geen motivatie gegeven, of werd alleen vermeld 'advies bedrijfsarts' of 'niet haalbaar'. Mogelijk is dit elders in het RIV-dossier uitgebreider verantwoord, maar dit hebben we niet onderzocht.

Tweedespoortraject was soms achteraf gezien overbodig

Niet alleen werknemers die na de WIA-claimbeoordeling nog meer dan 20% resterende verdiencapaciteit hebben (WIA 35-min en WGA 35-80), maar ook bij volledig arbeidsongeschikten (IVA en WGA 80-100) zijn in de voorgaande twee ziektejaren tweedespoortrajecten gestart (28+8+8 uit 95 = 46%). Dat zo'n traject niet met (uitzicht op) een nieuwe werkgever wordt afgesloten, hoeft dus niets met de kwaliteit van het traject te maken te hebben. Het kan ook zijn dat de uiteindelijke belastbaarheid/medische situatie na twee jaar ziekte ander werk geheel niet toelaat.[18] Kennelijk zijn er gedurende de eerste twee ziektejaren wel momenten van (enige) belastbaarheid geweest, anders had het tweedespoortraject immers niet kunnen starten. Dit geeft aan dat de gezondheid en daarmee de belastbaarheid na een jaar ziekte nog verschillende kanten op kan: stabilisering, verbetering of verslechtering.

2.3. Inzet tweede spoor zonder WIA-aanvraag

Doordat we uitgaan van *WIA-dossiers* missen we een deel van de tweedespoortrajecten, namelijk trajecten ingezet bij langdurig zieken die geen WIA-aanvraag indienen, omdat ze binnen 104 weken hersteld zijn, een passende nieuwe baan vonden of omdat ze er bewust voor kiezen geen WIA aan te vragen ook al zijn ze nog niet volledig hersteld voor het oude werk. We zijn daarom nagegaan of wellicht in deskundigenoordelen rond de vraag van de werkgever 'zijn mijn re-integratie-inspanningen voldoende?' waarop *geen* WIA-aanvraag volgde, informatie over deze tweedespoortrajecten te vinden is. Deze deskundigenoordelen worden vaak rond het eerste ziektejaar aangevraagd.[19] We hebben twintig van dergelijke deskundigenoordelen bekeken. In slechts één geval was daarbij sprake van een al ingezet tweedespoortraject, maar de afloop ervan was niet uit het dossier op te maken. De overige deskundigenoordelen waren juist aangevraagd om na te gaan of UWV de keuze kon onderschrijven om *het tweede spoor niet in te zetten*.

[18] Dit geldt niet voor alle volledig arbeidsongeschikten, een deel is nog wel belastbaar voor re-integratie of werk, maar krijgt een WIA-uitkering omdat niet het vereiste aantal geschikte functies gevonden is (drie arbeidsplaatsen in drie verschillende beroepsgroepen) of omdat het verlies aan verdiencapaciteit > 80% is (bij hoge lonen en/of medische urenbeperking). Alleen bij WGA medisch 80-100 en bij IVA medisch 80-100 is re-integratie op het moment van claimbeoordeling tijdelijk (en in geval van IVA duurzaam) uitgesloten.

[19] Deursen, C. van & Raaij, N. van (2021). Deskundigenoordelen. Cijfers, trends en relatie met de WIA-claimbeoordeling. *UWV kennisverslag 2021-5*. Amsterdam: UWV.

3. Kernbevindingen inzet tweedespoortrajecten

Dit hoofdstuk gaat over tweedespoortrajecten bij werknemers die na de claimbeoordeling de uitslag WIA 35-min of WGA 35-80 kregen. We beschrijven hoe vaak en wanneer een tweedespoortraject is ingezet en of er naast het tweedespoortraject nog re-integratie in het eerste spoor plaatsvond. Ook geven we een beeld van de partijen die het tweedespoortraject uitvoeren: vrijwel altijd is dat een gespecialiseerde externe organisatie. Tot slot beschrijven we in hoeverre er een arbeidsdeskundig onderzoek (ADO) heeft plaatsgevonden. Dit is een onderzoek naar de re-integratiemogelijkheden bij de eigen werkgever en bij andere werkgevers, uitgevoerd door een private arbeidsdeskundige (dus niet door een arbeidsdeskundige van UWV). Uitkomst van het ADO is een verslag met daarin een advies over de mogelijkheden binnen het eerste en het tweede spoor. Dit advies vormt vaak de basis voor het al dan niet inkopen van een tweedespoortraject.

Bij twee derde volgde een tweedespoortraject

In 68% van de onderzochte dossiers (100 uit 148) was sprake van een tweedespoortraject. Dit betekent dat er in het RIV-dossier verwezen wordt naar de inkoop van zo'n traject en dat ook de arbeidsdeskundige van UWV dit benoemt in het verslag van de toetsing van het re-integratieverslag. Niet altijd zijn ook de intake-, voortgangs- en/of eindverslagen van het re-integratiebedrijf in het RIV-dossier terug te vinden, maar vaak is er wel minimaal één van deze documenten aanwezig.
Van de 100 werknemers met een tweedespoortraject kregen er 54 bij de WIA-claimbeoordeling de uitslag WIA 35-min en 46 de uitslag WGA 35-80. De uitslag 35-min betekent in de UWV-praktijk dat de WIA-aanvraag is afgewezen met een formele beschikkingsbrief. Niet altijd gaat daaraan echter een volledige claimbeoordeling vooraf door de verzekeringsarts en arbeidsdeskundige met functieduiding en bepaling van de resterende verdiencapaciteit. Ook afwijzing om andere redenen dan een arbeidsongeschiktheidspercentage lager dan 35% valt onder de categorie WIA 35-min. Het kan bijvoorbeeld gaan om: niet verzekerd zijn, ingetrokken aanvraag, herstel voor het einde van de loondoorbetalingsperiode en afwijzing verkorte wachttijd wegens verergering van klachten na een eerdere afwijzing (zie paragraaf 2.1).

Bij een meerderheid lopen eerste en tweede spoor parallel

In 61 van de 100 dossiers met een tweedespoortraject lopen het eerste en het tweede spoor parallel, in 34 gevallen loopt er alleen een tweedespoortraject. In de overige 5 gevallen konden we uit het dossier niet eenduidig opmaken of het al dan niet om parallelle trajecten ging. Deze aantallen betreffen (zoveel als mogelijk) de situatie ten tijde van het privaat uitgevoerde arbeidsdeskundig onderzoek, en zijn dus gebaseerd op het advies van de arbeidsdeskundige. Het is daarbij belangrijk te beseffen dat het ADO een momentopname is. Door veranderingen in de gezondheidssituatie of in het bedrijf kunnen later in het traject alsnog mogelijkheden ontstaan in het eerste spoor. Ook het omgekeerde komt voor: de aanvankelijk goede mogelijkheden in het eerste spoor kunnen alsnog vervallen. De private arbeidsdeskundige benoemt dit voorbehoud vaak expliciet in zijn onderzoeksverslag.

Bij een deel werd de loondoorbetaling verlengd

Bij 21 van de 100 tweedespoordossiers betrof het een claimbeoordeling na afloop van een verlenging van de loondoorbetalingsverplichting. Bij een verlenging van de loondoorbetaling is het RIV-dossier meestal compleet wat de eerste twee ziektejaren betreft. Alleen als het verlenging om administratieve redenen betreft, ontbreekt een deel van de RIV-documenten. Als na de verlenging een bekortingsverzoek wordt ingediend, is er ook informatie over de eventuele inzet van het tweede spoor in het derde ziektejaar. Als geen bekortingsverzoek wordt ingediend, is er ook geen bijgewerkt RIV-dossier, want dit is dan niet langer verplicht om de WIA-aanvraag te completeren. Wel kan dan uit het arbeidsdeskundig verslag van de claimbeoordeling worden opgemaakt of de werknemer inmiddels aan het werk is en waar. Het aantal dossiers met voorafgaande verlenging van de loondoorbetaling is met 21 uit 100 hoog. Dit is waarschijnlijk toeval, gemiddeld wordt bij ruim 10% van de aanvragen zo'n verlenging opgelegd.

Klein deel tweedespoortrajecten start in eerste ziektejaar

Wanneer gaat het tweedespoortraject van start? Iets meer dan de helft van de tweedespoortrajecten start 12 t/m 15 maanden na de eerste ziektedag (53%). Nog eens 15% start na 16 t/m 18 maanden. Een klein deel (16%) start al in het eerste ziektejaar, na 4 t/m 11 maanden, 12% start in de tweede helft van het tweede ziektejaar (19 t/m 23 maanden). Tot slot start 5% van de tweedespoortrajecten pas na twee jaar ziekte. Er is dan sprake van vrijwillige of opgelegde verlenging van de loondoorbetaling.

Uitvoerders tweedespoortrajecten extern en divers

De tweedespoortrajecten zijn bijna allemaal extern ingekocht, met uitzondering van Defensie die een eigen re-integratiedienst heeft (maar vandaaruit soms ook extern inkoopt). We tellen 63 verschillende bedrijven binnen de 100 dossiers. Namen die we minimaal 4 keer tegenkwamen in de dossiers zijn Amplooi, FourstaR, Oxhill7, Passus Advies, Perspectief, Power4people en Staat van Dienst.

Arbeidsdeskundig onderzoek bijna standaard onderdeel van WVP-traject

Om een beeld te geven van de rol van het arbeidsdeskundig onderzoek bij het besluit om een tweedespoortraject te starten, laten we eerst zien hoe vaak zo'n ADO heeft plaatsgevonden bij de 148 dossiers van de groepen WIA 35-min en WGA 35-80. Bij 131 van de 148 onderzochte dossiers (89%) is een arbeidsdeskundig onderzoek uitgevoerd. Het onderzoeksverslag ervan is meestal ook in het RIV-dossier terug te vinden. Van deze ADO's vond 12% plaats in de eerste 9 maanden na de ziekmelding, 66% tussen 10 en 15 maanden en de overige 22% na 16 maanden of langer. In veel gevallen adviseert de private arbeidsdeskundige om een tweedespoortraject te starten, namelijk in 100 van de 131 onderzoeksverslagen. In de overige 31 dossiers werd geadviseerd om geen tweedespoortraject te starten (26 keer) of was het onderzoeksverslag van het ADO niet vindbaar in het RIV-dossier (5 keer). De meeste adviezen om een tweedespoortraject te starten werden opgevolgd (92 uit 100). Ook na een advies om geen extern gericht traject in te zetten, wordt soms (uiteindelijk) toch een tweedespoortraject gestart (7 keer). In het onderzoeksverslag wordt vaak benadrukt dat het advies gebaseerd is op de belastbaarheid en bedrijfssituatie ten tijde van het onderzoek en dat deze nog kunnen veranderen. In geval geadviseerd wordt om *geen* tweedespoortraject in te zetten, wordt vaak ook geadviseerd om een deskundigenoordeel te vragen bij UWV.

Bijna altijd gaat aan tweedespoortraject een arbeidsdeskundig onderzoek vooraf

We focussen ons in dit rapport vooral op de 100 dossiers waar daadwerkelijk een tweedespoortraject is gestart. Aan 2 van deze trajecten ging geen arbeidsdeskundig onderzoek vooraf, aan 98 wel. Het traject start vaak *kort* na afronding van het arbeidsdeskundig onderzoek: 72% binnen 2 maanden.

4. Kernbevindingen werk na tweedespoortrajecten

In dit beknopte hoofdstuk laten we zien in hoeverre mensen na een tweedespoortraject een nieuwe werkgever vinden of het werk behouden. Op het moment van de claimbeoordeling heeft vrijwel iedereen nog een dienstverband bij de oude werkgever lopen. Na 104 weken mag de werkgever stoppen met de loondoorbetaling, voor beëindiging van het dienstverband moet UWV eerst de ontslagaanvraag goedkeuren. We hanteren twee behoorlijk uiteenlopende maten van werk. De eerste is wat de arbeidsdeskundige in het arbeidsdeskundig verslag van de claimbeoordeling vastlegt over werkbehoud (paragraaf 4.1), de tweede is het hebben van inkomen uit dienstverband vier maanden na de claimbeoordeling met als bron de polisadministratie (paragraaf 4.2).

4.1. Werkbehoud volgens arbeidsdeskundig verslag claimbeoordeling

De arbeidsdeskundige van UWV legt in het arbeidsdeskundig verslag van de claimbeoordeling vast of voor de werknemer per einde van de wachttijd voor de WIA passend werk is gerealiseerd bij de oude werkgever of bij een nieuwe werkgever. Is dit het geval, dan geeft hij ook zijn eigen visie op de passendheid en de duurzaamheid van de nieuwe baan, de functie of het takenpakket. Als de arbeidsdeskundige de aanpassing als passend en duurzaam beoordeelt en het nieuwe salaris bedraagt nog minstens 65% van het oude inkomen, besluit hij vaak tot WIA 35-min op grond van praktische verdiensten. Er wordt dan geen theoretische schatting gemaakt, omdat deze er toch niet toe kan leiden dat alsnog een WIA-uitkering wordt toegekend. De regel is namelijk dat de praktische verdiensten (mits deze duurzaam zijn) zwaarder wegen dan een (hogere) theoretische schatting van het verdienvermogen. In onze cijfers is verder geen rekening gehouden met een eventueel afwijkende visie van de arbeidsdeskundige op de passendheid.

7% concreet uitzicht op nieuwe werkgever bij claimbeoordeling

Van de 100 werknemers die een tweedespoortraject startten, hebben er bij de WIA-claimbeoordeling zeven een nieuwe werkgever, zo blijkt uit het arbeidsdeskundig verslag van de claimbeoordeling. Bij de meeste betreft het op dat moment nog een detachering, maar met de intentie om deze na de claimbeoordeling om te zetten in een dienstverband. Bij één persoon is er al een partieel dienstverband na een proefplaatsing.
Twee van deze zeven personen met een nieuwe werkgever waren volgens het arbeidsdeskundig advies (ADO) volledig aangewezen op het tweede spoor. Bij de overige vijf personen was het advies om zowel het eerste als het tweede spoor te volgen (paralleltraject).

26% werkt in passend werk bij oude werkgever

Bij 26 van de 100 mensen die een tweedespoortraject volgden, is er na afloop van de loondoorbetalingsperiode passend werk bij de oude werkgever gerealiseerd. Al deze mensen doorliepen het eerste en tweede spoor parallel.

Voor 67% geen of nog geen passend werk bij claimbeoordeling

Bij de resterende 67 personen is per einde wachttijd (nog) geen *passend* werk gerealiseerd. In het arbeidsdeskundig verslag wordt dan genoteerd dat er *geen werk* is bij het einde van de wachttijdtijd voor de WIA. Dit bekent echter niet dat er dan geen dienstverband meer is en ook niet dat de werkgever van plan is het dienstverband te beëindigen. Bij de helft van deze werknemers liepen eerste en tweede spoor parallel, voor de andere helft waren er ten tijde van het arbeidsdeskundig advies (van de private arbeidsdeskundige) alleen mogelijkheden in het tweede spoor.

4.2. Werkbehoud volgens de polisadministratie

Volgens de *UWV Monitor arbeidsparticipatie arbeidsbeperkten 2020* heeft ongeveer 60% van de groepen WIA 35-min en WGA 35-80 vier maanden[20] na de claimbeoordeling nog inkomen uit dienstverband. Voor het grootste deel van hen (circa 85%) is dit een jaar later nog steeds het geval. Deze percentages zijn bepaald aan de hand van de polisadministratie van dienstverbanden. We definiëren in de Monitor arbeidsparticipatie iemand als 'werkend in dienstverband' als een werkgever aan de Belastingdienst opgeeft dat in de betreffende maand een sociaal verzekeringsloon van meer dan 0 euro is uitbetaald. Met andere woorden: er is loon betaald, het is geen 'leeg' dienstverband. Deze percentages liggen beduidend hoger dan die uit de arbeidsdeskundige rapportage van de claimbeoordeling, waar *passend* werk verrichten het criterium is. We kunnen er daarom van uitgaan dat ook een deel van de 67% zonder passend werk[21] ten tijde van de claimbeoordeling een dienstverband met daaruit loon behoudt.

[20] We kijken bij vier maanden omdat voorgenomen ontslagen en 'van-werk-naar-werktransities' dan in meerderheid gerealiseerd zijn, terwijl de kans klein is dat het een nieuw dienstverband na een periode van werkloosheid betreft.

[21] Passend werk is werk dat zo dicht mogelijk aansluit bij de resterende functionele mogelijkheden van de werknemer en dat structureel wordt aangeboden door de werkgever. Als het werk niet structureel wordt aangeboden of als het aangeboden werk te zwaar is (zodat uitval dreigt) of de mogelijkheden van de werknemer onderbenut (te weinig uren, te lage functie), oordeelt de arbeidsdeskundige dit als niet passend.

Behoud van werk volgens de polisadministratie

Als we niet alleen kijken naar de 100 dossiers met een tweedespoortraject, maar ook naar de 48 dossiers zonder tweedespoortraject (n=148), dan heeft vier maanden na de claimbeoordeling nog 55% inkomen uit een dienstverband. Dit komt aardig in de buurt van de 60% uit bovengenoemde Monitor arbeidsparticipatie.

Bij inzet tweedespoortraject minder vaak inkomen uit dienstverband na claimbeoordeling

Het verschil in werkbehoud tussen werknemers met en zonder tweedespoortraject is echter groot. Van de groep zonder tweedespoortraject (n=48) behoudt 85% het dienstverband, van de groep met tweedespoortraject (n=100) is dat 41%. Als er geen tweedespoortraject wordt ingezet, betekent dit meestal dat ofwel de kansen in het eerste spoor heel goed zijn, ofwel dat er na een jaar (nog) geheel geen re-integratiemogelijkheden zijn, zo zagen we in paragraaf 2.2, op basis van een steekproef waarin ook mensen met IVA en volledig WGA zaten. Omdat het hier de groepen WIA 35-min en WGA 35-80 betreft, zullen er relatief vaak *goede* re-integratiemogelijkheden in het eerste spoor zijn geweest (in plaats van *geheel geen* mogelijkheden). Hiermee is het logisch dat het werkbehoud in deze groep hoog is.

Vooral bij geen mogelijkheden in eerste spoor, is kans op behoud inkomen uit dienstverband klein

Kijken we binnen de groep met een tweedespoortraject, dan is er weer een flink verschil tussen de werknemers met parallelle trajecten en die met alleen een tweedespoortraject. Als er naast het tweede spoor ook nog het eerste spoor loopt, behoudt grofweg de helft inkomen uit dienstverband (33 uit 61). Als er alleen mogelijkheden in het tweede spoor zijn, hebben maar 6 uit 34 werknemers (18%) inkomen uit dienstverband na vier maanden. Bij de overige 5 werknemers is onduidelijk of er sprake was van parallelle trajecten. Van hen behouden er 2 het werk en 3 niet. De dienstverbanden kunnen bij een nieuwe werkgever zijn, maar zullen meestal (zo verwachten we op basis van paragraaf 4.1) bij de oude werkgever zijn.[22]

[22] Dit valt wel te onderzoeken met de polisadministratie (door na te gaan of het loonheffingsnummer of het fiscaal nummer gewijzigd is), maar deze analyse was in dit kader te tijdrovend.

5. Achtergrondkenmerken van werknemers met een tweedespoortraject

In dit hoofdstuk beschrijven we een aantal achtergrondkenmerken van werknemers die een tweedespoortraject volgen en hun werkgevers.

5.1. Achtergrondkenmerken van de werknemers zelf

In deze paragraaf beschrijven we de leeftijd, het geslacht de medische diagnose en het opleidingsniveau van de 100 werknemers met een tweedespoortraject (zie tabel 5.1). We beschrijven daarbij eventuele verschillen in werkstatus aan het einde van de loondoorbetalingsperiode. Ook geven we een visueel beeld van de beroepen die ze uitoefenden toen ze ziek werden (zie figuur 5.1).

Leeftijd

In de 100 tweedespoordossiers zijn 24 mensen jonger dan 40 jaar, 24 zijn 40 t/m 49 jaar, 30 zijn 50 t/m 59 jaar en 22 zijn 60 jaar of ouder. Van de 22 60-plussers zitten er 10 heel dicht bij hun AOW-leeftijd: ze zijn 64 of 65 jaar.
Heel grofweg is in elke leeftijdsgroep bij ongeveer een kwart passend werk bij de eigen werkgever gerealiseerd op het moment van claimbeoordeling. De leeftijd van de 7 personen met een *nieuwe* werkgever ligt tussen de 40 en 59 jaar. Van de 50-plussers heeft vier maanden na de claimbeoordeling nog grofweg een derde inkomen uit dienstverband, bij de 50-minners ligt dit aandeel hoger: ongeveer de helft.

Geslacht

De 100 tweedespoordossiers betreffen 55 vrouwen en 45 mannen. De vrouwen hebben wat vaker vier maanden na de claimbeoordeling inkomen uit dienstverband dan mannen (grofweg een derde versus de helft). Er is weinig verschil in de mate waarin bij de claimbeoordeling al passend werk of een nieuwe werkgever gerealiseerd is.

Lichamelijke versus psychische aandoening

Van de 100 mensen met een tweedespoortraject hebben er 60 een lichamelijke aandoening als hoofddiagnose, 34 een psychische aandoening en van 6 mensen is de diagnose onbekend. Van de 7 mensen die bij een nieuwe werkgever aan de slag kunnen, hebben er 6 een lichamelijke diagnose en 1 een psychische. Het aandeel dat na vier maanden inkomen uit dienstverband heeft, is voor mensen met een psychische of lichamelijke ziekte ongeveer hetzelfde. Wel is bij de mensen met een lichamelijke diagnose vaker passend werk gerealiseerd (bij oude of nieuwe werkgever) op het moment van de claimbeoordeling.

Tabel 5.1 Achtergrondkenmerken van de 100 werknemers met een tweedespoortraject

Leeftijd	
<40 jaar	24%
40-49 jaar	24%
50-59 jaar	30%
60plus	22%
Geslacht	
Man	45%
Vrouw	55%
Diagnose	
Lichamelijk	60%
Psychisch	34%
Onbekend	6%
Opleidingsniveau	
Laag	39%
Midden	37%
Hoog	24%
Totaal	**100**

Opleidingsniveau

In de arbeidsdeskundige rapportage van de claimbeoordeling is de opleiding vastgelegd volgens eigen opgave van de WIA-aanvrager.[23] Op basis daarvan hebben we zelf een globale indeling gemaakt in laag (voortgezet middelbaar onderwijs, lager beroepsonderwijs, mbo1 en 2), hoog (hbo, wetenschappelijk onderwijs) en midden (overig). Volgens deze indeling hebben 39 personen een laag opleidingsniveau, 37 een middelhoog opleidingsniveau en 24 een hoog opleidingsniveau.
Van de mensen die een nieuwe werkgever hebben gevonden, zijn er 5 lager opgeleid en 2 middelbaar. De hogeropgeleiden hebben bij de claimbeoordeling het vaakst al passend werk bij de oude werkgever (9 uit 24). Tellen we passend werk bij oude en nieuwe werkgever bij elkaar op, dan is er weinig verschil tussen de opleidingsniveaus.

De lageropgeleiden verliezen vaker hun inkomen uit dienstverband: van de lageropgeleiden heeft bijna driekwart na het einde van de loondoorbetalingsperiode geen inkomen uit dienstverband meer (28 uit 39), bij de middelbaar en hogeropgeleiden is dit ongeveer de helft. Mogelijk hebben ze wel recht op een WW- of bijstandsuitkering.

Beroep

Figuur 5.1 geeft in een woordenwolk de beroepen weer van de 100 mensen die een tweedespoortraject ingingen. Doel is een beeld te geven van de diversiteit en het niveau van de beroepen. Naarmate het letterfont groter is, komt het beroep vaker voor. Het meestvoorkomende beroep is verkoopmedewerker (9 mensen). Dit kan een kassière in een supermarkt zijn, maar ook een verkoper in een schoenenwinkel. Verder komen veel voor: politieagenten, docenten, verpleegkundigen en verzorgenden. Het betreft hier door ons toegekende overkoepelende functienamen bij opvallend vaak voorkomende beroepsgroepen, de exacte omschrijvingen varieerden. Bij de minder vaak of slechts één keer voorkomende beroepen is wel de exacte omschrijving overgenomen.

Figuur 5.1 Beroepen van mensen die tweedespoortraject gingen starten

5.2. Achtergrondkenmerken van de werkgevers

In deze paragraaf beschrijven we de sector, de bedrijfsomvang en het wel of niet eigen risico dragen voor de WGA voor de werkgevers van de 100 werknemers met een tweedespoortraject (tabel 5.2). We beschrijven daarbij eventuele verschillen in werkstatus bij het einde van de loondoorbetalingsperiode.

[23] De arbeidsdeskundig herleidt hieruit zelf het opleidingsniveau (1 t/m 7) dat gehanteerd wordt bij de functieduiding met het Claimbeoordelings- en Borgingssysteem (CBBS). Dit is terug te vinden in de CBBS-rapportages. Deze rapportages hebben wij echter niet geraadpleegd in ons dossieronderzoek.

Publieke of private sector

Van de 100 mensen met een tweedespoortraject werken er 40 in de publieke sector (gezondheidszorg, overheid en onderwijs), de overige 60 in de private sector. In beide type sectoren doorloopt ongeveer twee derde parallelle trajecten. Van de 7 mensen met een nieuwe werkgever bij de claimbeoordeling komen er 6 uit de private sector. In de publieke sector is (compenserend) weer vaker sprake van passend werk bij de eigen werkgever. In de publieke sector heeft men na vier maanden wel iets vaker nog inkomen uit dienstverband dan in de private sector (19 uit 40 versus 22 uit 60).

Bedrijfsomvang

In de beeldvorming zijn werknemers van kleine bedrijven eerder aangewezen op een tweedespoortraject dan werknemers van grote bedrijven. In kleine bedrijven zijn immers minder mogelijkheden voor passend ander werk. Toch hoeft dit verschil in mogelijkheden geen groot verschil te maken voor de inzet van een tweedespoortraject. Een tweedespoortraject is immers niet alleen aan de orde als er in het eerste spoor geen kansen meer zijn, maar ook als het eerste spoor bij de eerstejaarsevaluatie (nog) niet als 'zeer kansrijk' beschouwd kan worden. In tabel 5.2 is dan ook te zien dat nog altijd de meeste werknemers met een tweedespoortraject van een groot bedrijf afkomstig zijn (68 uit 100). Wel lopen bij de grote bedrijven de tweedespoortrajecten vaker parallel aan het eerste spoor (45 uit 68), dan bij de middenbedrijven (10 uit 20) en de kleine bedrijven (6 uit 12).
De verhouding midden-klein-groot in de 100 tweedespoordossiers komt goed overeen met die van de totale loonsomverdeling naar bedrijfsomvang in Nederland, deze is namelijk 10%-24%-66% volgens de UWV-publicatie *Gedifferentieerde premies WGA en Ziektewet 2020.*
De 7 werknemers met een nieuwe werkgever komen naar verhouding het meest uit een klein bedrijf (2 mensen) of middelgroot bedrijf (4 personen). Slechts één werknemer komt van een groot bedrijf. Passend ander werk bij de eigen werkgever zien we bij 3 kleine bedrijven, 1 middelgroot bedrijf en 22 grote bedrijven. Bij de grote bedrijven heeft 46% nog inkomen uit dienstverband vier maanden na de WIA-claimbeoordeling, bij de kleine bedrijven 20% (4 uit 20) en bij de kleine bedrijven 50% (6 uit 12). Vanwege de kleine aantallen bij de kleine en middelgrote bedrijven is de kans dat de bevinding toeval is, groot. Deze cijfers kunnen daarom niet vertaald worden naar tweedespoortrajecten in het algemeen.

Tabel 5.2 Achtergrondkenmerken werkgevers van de 100 werknemers met een tweedespoortraject

Sector	
Publieke sector	40
Private sector	60
Bedrijfsomvang op basis van loonsom	
Klein (<10 keer gemiddelde loonsom)	12
Midden	20
Groot (>100 keer gemiddelde loonsom)	68
Eigenrisicodrager of publiek verzekerd voor WGA	
Stabiel publiek	57
Stabiel eigenrisicodrager	38
Transitie in voorgaande twee jaar	5
Totaal	**100**

Eigenrisicodragerschap

Van de werkgevers in Nederland is 38% eigenrisicodrager voor de WGA. Bij de kleine bedrijven is dat 7%, bij de middelgrote bedrijven 15% en bij de grote bedrijven 51%.[24] De 38% gemiddeld komt overeen met de verhouding die we in de 100 tweedespoordossiers vinden. Bij de eigenrisicodragers is vaker sprake van passend werk en van behoud van inkomen uit dienstverband na de WIA-claimbeoordeling. Van de 7 personen met een nieuwe werkgever is de werkgever in 5 gevallen publiek verzekerd. Daarbij moet bedacht worden dat behoud van dienstverband en bieden van passend werk vaker voorkomt bij grote werkgevers (die ook vaak eigenrisicodrager zijn). En dat degenen met een nieuwe werkgever op één na uit kleine en middelgrote bedrijven afkomstig zijn (die meestal publiek verzekerd zijn). Het is vanwege de kleine aantallen niet zinvol om hiervoor te corrigeren.

[24] Jeurissen, W., Rmila, F., Wojcik, A. & Zegers, E. (2020). *Gedifferentieerde premies WGA en Ziektewet 2020.* Amsterdam: UWV. https://www.uwv.nl/overuwv/Images/gedifferentieerde-premie-wga-en-ziektewet-2020.pdf

6. De inhoud van de tweedespoortrajecten

Van de 100 werknemers met een tweedespoortraject was er bij 88 minimaal één van de volgende typen verslagen van het re-integratiebedrijf dat het tweedespoortraject verzorgde in het RIV-dossier aanwezig: trajectplan, tussenverslagen en/of eindverslag. In dit hoofdstuk beschrijven we op basis van deze verslagen de inhoud en uitkomst van de trajecten en de kenmerken, gezondheidsontwikkeling en motivatie van de werknemers.[25] In sommige dossiers is de verslaglegging beperkt. Mogelijk rapporteren we hierdoor soms bepaalde elementen van een traject als 'niet aanwezig' terwijl ze wel deel van het traject uitmaakten.

6.1. Trajectkenmerken

De re-integratiebedrijven die het tweedespoortraject verzorgen, rapporteren hierover aan hun opdrachtgever, de werkgever. De werkgevers sturen vaak een deel van deze verslagen en soms ook alles naar UWV als onderdeel van het RIV-dossier. Van de 100 in de eerdere hoofdstukken beschreven tweedespoortrajecten konden we in 88 gevallen minimaal één verslag terugvinden. Tabel 6.1 laat zien dat in 64% van deze 88 dossiers het trajectplan in het RIV-dossier aanwezig was, in 82% (ook of alleen) één of meer tussenverslagen en in 7% een eindverslag.

Tabel 6.1 Trajectkenmerken en motivatie tweedespoortrajecten

Type tweedespoorverslag	
Trajectplan/intake	64%
Tussenrapportages	82%
Eindverslag	7%
Vooraf afgesproken trajectduur	
0-3 maanden	2%
3-6 maanden	25%
6-9 maanden	16%
9-12 maanden	14%
>12 maanden	3%
Onbekend	40%
Conclusie arbeidsdeskundig onderzoek (ADO)	
Werknemer is geschikt voor het uitvoeren van het eigen werk	0%
Het werk bij de eigen werkgever is aangepast in overeenstemming met de beperkingen en belastbaarheid van de werknemer	14%
De werknemer is geschikt voor (andere) passende functies bij de eigen werkgever	21%
De werknemer is geschikt voor ander werk bij een andere werkgever	94%
De werknemer is volledig arbeidsongeschikt	1%
Inhoud van het traject	
Versterken van werknemersvaardigheden (sollicitatietraining, netwerken, cv-building etc.)	89%
Activiteiten gericht op het versterken van iemands mentale weerbaarheid (persoonlijke effectiviteit, empowerment, omgaan met veranderingen etc.)	14%
Verbeteren van computervaardigheden	6%
Functiegerichte training	11%
Beroeps- en arbeidsmarktoriëntatie	82%
Activiteiten gericht op fysiek herstel	5%
Bemiddeling naar nieuwe werkgever/jobhunting	67%
Omgaan met rouwverlies baan	10%
Totaal	**88**

[25] Niet alle informatie is uit de trajectverslagen afkomstig. Enkele achtergrondkenmerken van de werknemer (met name over werkervaring en functionele beperkingen) zijn uit (niet-medische) UWV-verslagen gehaald.

Trajectduur

Van 40% is de trajectduur onbekend. De meestvoorkomende trajectduur is 3-6 maanden, maar ook 6-9 maanden of 9-12 maanden is niet ongebruikelijk (zie tabel 6.1).

Conclusie privaat arbeidsdeskundig onderzoek

Aan de inkoop van een tweedespoortraject gaat bijna altijd een arbeidsdeskundig onderzoek door een private arbeidsdeskundige (ADO) vooraf. Op basis van de beperkingen in de functionele mogelijkheden zoals vastgesteld door de bedrijfsarts[26], informatie over de huidige functie en de overige functies binnen het bedrijf en over andere beroepen/functies op de Nederlandse arbeidsmarkt, brengt hij advies uit over de mogelijkheden bij de eigen werkgever en bij andere werkgevers. Dit advies is meestal terug te zien in het RIV-dossier (ADO-rapportage). Vaak zijn dit uitgebreide rapporten. In bijna alle 88 gevallen[27] was de conclusie dat de werknemer geschikt is voor ander werk bij een andere werkgever. Bij 14% werd (tevens) het inmiddels aangepaste werk bij de eigen werkgever geschikt bevonden en bij 21% constateerde de arbeidsdeskundige dat er binnen het bedrijf geschikte andere functies zijn (zie tabel 6.1). Dit is een momentopname op basis van de gezondheid op dat moment. Bij verbetering van de gezondheid kunnen de mogelijkheden in het eigen bedrijf toenemen.

Inhoud van het tweedespoortraject

De meestvoorkomende elementen in een tweedespoortraject zijn het versterken van de vaardigheden waarmee men zich kan presenteren bij een nieuwe werkgever, zoals een sollicitatietraining, een cv maken en netwerken (89%). Ook beroeps- en arbeidsmarktoriëntatie maakt meestal deel uit van een tweedespoortraject (82%). Bemiddeling naar een nieuwe werkgever en/of jobhunting is onderdeel van 67% van de tweedespoortrajecten. Bij een klein deel vormt een functiegerichte training of verbetering van de computervaardigheden onderdeel van het traject. Bij eveneens een klein deel wordt aan de mentale weerbaarheid gewerkt of wordt expliciet geholpen bij het verwerken van het verlies van de oude functie. Tot slot was in enkele dossier sprake van een training gericht op het fysieke herstel (zie tabel 6.1).

6.2. Werkervaring van de werknemer

Van de werknemers die een tweedespoortraject volgen, werkt 39% al langer dan tien jaar bij de werkgever waar ze ziek werden, 23% vijf tot tien jaar en 36% werkt er korter dan vijf jaar (zie tabel 6.2)[28]. Met een meerderheid van de werknemers heeft de werkgever dus al een lange relatie, met circa een derde slechts kort. Bijna alle werknemers hebben ruime werkervaring, voor een deel ook bij eerdere werkgevers. Bij 7% is sprake van een conflict tussen werkgever en werknemer, bij 81% is dat niet het geval. Bij de overige 13% konden we hierover geen informatie vinden in het dossier.

Tabel 6.2 Werkervaring en aanwezigheid conflict

Duur van de baan tot eerste ziektedag	
0-5 jaar	36%
5-10 jaar	23%
10-15 jaar	15%
15-20 jaar	11%
> 20 jaar	13%
Onbekend	2%
Werkervaring	
Niet of nauwelijks beschreven	14%
Niet of nauwelijks werkervaring	2%
Ruime werkervaring met meerdere kortdurende banen	28%
Ruime werkervaring met langdurige dienstverbanden	52%
Ruime werkervaring, lengte dienstverbanden onbekend	3%
Conflict tussen werkgever en werknemer	
Ja	7%
Nee	81%
Onbekend	13%

[26] Hiervoor hanteert de bedrijfsarts vaak dezelfde Functionele Mogelijkheden Lijst als de verzekeringsarts van UWV, maar we komen ook het Inzetbaarheidsprofiel (IZP) tegen.
[27] De inkoop van een tweedespoortraject kan ook plaatsvinden na veranderingen in de mogelijkheden. Het arbeidsdeskundig onderzoek is altijd een momentopname.
[28] Het CBS constateerde in 2018 dat 32% van de Nederlandse werknemers langer dan 10 jaar bij dezelfde werkgever werkt, wat dus iets lager is. Dit zal samenhangen met de hogere gemiddelde leeftijd van WIA-aanvragers. https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/17/1-op-3-werkt-10-jaar-of-langer-bij-dezelfde-werkgever

Totaal	**88**

6.3. Functionele beperkingen en gezondheidsprognose

Deze paragraaf geeft informatie over de functionele beperkingen bij het verrichten van arbeid, de gezondheidsprognose op het moment van het private arbeidsdeskundig onderzoek en de veranderingen ten opzichte van deze prognose. We hebben voor het 'scoren' van de beperkingen een eigen indeling gebruikt, die we ook in eerder dossieronderzoek naar de inzet van scholing bij mensen met een WW-uitkering gebruikten.

Functionele beperkingen

Tabel 6.3 geeft aan welke functionele beperkingen bij het verrichten van arbeid er volgens de bedrijfsarts spelen in de 88 tweedespoordossiers. Ongeveer twee derde (69%) van de werknemers heeft beperkingen aan het bewegingsapparaat. Een kwart heeft te maken met beperkingen in het handelingstempo, 30% is energetisch beperkt (urenbeperking) en kan dus geen fulltime werk doen. Verder zijn er vaak beperkingen die te maken hebben met stressoren op het werk: men kan niet omgaan met conflictsituaties (39%), is gevoelig voor stress (57%), kan moeilijk met emotionele situaties omgaan (20%) of heeft een voorspelbare werksituatie nodig (31%). Bij 66% speelt één of meer van deze sociaal-emotionele of gedragsmatige beperkingen (niet in de tabel). Bij 40% zijn beide type beperkingen aanwezig: aandoeningen aan het bewegingsapparaat en sociaal-emotioneel/gedragsmatige beperkingen (niet in de tabel).

Tabel 6.3 Functionele beperkingen bij het verrichten van arbeid (overlap mogelijk)

Fysieke beperkingen	
Beperkingen aan het bewegingsapparaat	69%
Gezichts- of gehoorproblemen	7%
Laag handelingstempo	26%
Luchtwegklachten/allergie	5%
Cognitieve beperkingen	
Geheugenproblemen	9%
Energetische beperkingen	
Urenbeperking	30%
Gedragsmatige beperkingen	
Moeite met het aangeven van eigen grenzen	6%
Problemen met conflicthantering en/of agressieregulatie	39%
Moeite met structuur aanbrengen	1%
Sociaal-emotionele beperkingen	
Concentratieproblemen	19%
Moeite met communiceren en/of samenwerken	10%
Gevoeligheid voor stress	57%
Gebrekkig zelfbeeld (onder- of overschatting)	1%
Gebrekkig zelfvertrouwen	0%
Niet flexibel kunnen inspelen op veranderingen (aangewezen op voorspelbare werksituatie)	31%
Moeite met eigen gevoelens uiten/emotionele problemen van anderen hanteren, geen contact hulpbehoevenden	20%
Overige beperkingen	
Kan niet worden blootgesteld aan verhoogd persoonlijk risico	8%
Kan geen eindverantwoordelijkheid dragen	5%
Geen leidinggevende aspecten	6%
Geen solitaire functie	2%
Geen eigen vervoer	2%
Geen beheersing Nederlandse taal	2%
Totaal	**88**

Gezondheidsprognose bij start traject

Tabel 6.4 geeft aan wat de verwachtingen waren over de ontwikkeling van de functionele mogelijkheden op het moment van het arbeidsdeskundig onderzoek, dat vaak rond het eerste ziektejaar plaatsvindt. We hebben deze informatie waar mogelijk gebaseerd op het arbeidsdeskundig verslag (met de bedrijfsarts als primaire informatiebron voor de arbeidsdeskundige). Bij ruim de helft wordt nog verbetering van de mogelijkheden verwacht. Bij ongeveer een kwart verwacht de bedrijfsarts dat de mogelijkheden niet meer zullen veranderen. Bij het overige kwart is de prognose niet op te maken uit de documentatie, is deze onbekend of wordt verslechtering verwacht. Al met al wordt echter voor de meeste werknemers die een tweedespoortraject ingaan, niet expliciet een verslechtering verwacht: bij slechts 5% is de verwachting dat de functionele mogelijkheden op termijn afnemen.
Als verbetering verwacht wordt, lopen de trajecten wat vaker parallel dan wanneer er geen verbetering verwacht wordt. In het laatste geval loopt vaker alleen een tweedespoortraject.

Veranderingen ten opzichte van de prognose

De tweede helft van tabel 6.4 laat zien dat het verloop van de gezondheid tijdens het tweedespoortraject anders kan uitpakken dan de prognose, met consequenties voor het verloop van het tweedespoortraject. Gezondheidsontwikkelingen kunnen leiden tot uitval, tijdelijke stagnatie of juist tot toename van de mogelijkheden, ook in het eerste spoor. Bij ongeveer de helft treedt ofwel geen verandering op ten opzichte van de prognose, ofwel is hierover geen informatie te vinden. Bij ongeveer een derde van de trajecten is sprake van onvoorziene 'tegenslag' in de vorm van tijdelijke stagnatie, uitval of gezondheidsverslechtering. Onverwachte verbetering zien we minder vaak: bij 9%.

Tabel 6.4 Aanvankelijke prognose en gezondheidsontwikkeling tijdens het traject

Prognose voor start van het traject	
De verwachting is dat de functionele mogelijkheden op termijn toenemen	57%
De verwachting is dat de functionele mogelijkheden op termijn afnemen	5%
De verwachting is dat de functionele mogelijkheden op termijn hetzelfde blijven	22%
Prognose moet nog vastgesteld worden	11%
Geen informatie over prognose	6%
Gezondheidsontwikkeling tijdens het traject	
Tijdelijke stagnatie	13%
Uitval	15%
Herstel/verbetering klachten waardoor weer kansen ontstaan in het eerste spoor	9%
Enige verbetering	6%
Verslechtering	8%
Geen verandering (conform prognose)	31%
Bijgekomen beperkingen	2%
Geen informatie	15%
Totaal	**88**

* Bij twee personen zijn twee categorieën gevuld, bij de overige één.

6.4. Motivatie van de werknemer

De meeste re-integratiebegeleiders in het tweedespoortraject beschrijven in de verslagen ook de houding van de werknemer tegenover het tweedespoortraject. Ongeveer driekwart ervaart de medewerking van de werknemer als proactief. Wellicht komt dit mede doordat de re-integratiebegeleiders het ook als hun taak zien om de cliënt te motiveren voor het traject. Zo staat soms in het verslag vermeld dat ze de cliënt uitgelegd hebben dat dit (nu eenmaal) verplicht is gezien de Wet verbetering poortwachter en dat de werknemer hiervoor begrip kon opbrengen. In een kwart van de verslagen geeft de re-integratiebegeleider expliciet aan dat sprake is van een positieve houding. Van de 88 werknemers ziet 7% op tegen het traject en is 2% moeilijk te motiveren, zo lezen we in de verslagen. Bij 16% ligt de focus volledig op het tweede spoor, bij 10% ligt deze vooral op terugkeer naar de eigen werkgever.

Tabel 6.5 Motivatie van de werknemer voor het tweedespoortraject

De werknemer werkt proactief mee	77%
De werknemer staat er positief tegenover	26%
De werknemer ziet op tegen het traject	7%
De werknemer is moeilijk te motiveren	2%
De werknemer wil niet terug naar de oude werkgever	1%
De werknemer wil het liefst terug naar de oude functie	11%
Er is volledige focus op het S2-traject	16%
De focus ligt vooral op het S1-traject (verwacht herstel)	10%
Werknemer verwacht niet aantrekkelijk te zijn op de arbeidsmarkt wegens beperkingen en/of leeftijd	5%
Anders	7%
Geen informatie over motivatie te vinden in de verslagen	7%
Totaal	**88**

6.5. Concrete activiteiten richting nieuwe werkgever

Het versterken van de vaardigheden waarmee men zich kan presenteren bij een nieuwe werkgever, zoals een sollicitatietraining, een cv maken en netwerken en beroeps- en arbeidsmarktoriëntatie, zijn elementen die deel uitmaken van de meeste tweedespoortrajecten (zie tabel 6.1). Maar hoe vaak worden er ook concrete pogingen gedaan om een nieuw baan te krijgen? Tabel 6.6 laat zien dat 64% een of meerdere keren heeft gesolliciteerd, meestal zonder succes. Daarnaast komt een deel daadwerkelijk over de vloer bij een nieuwe werkgever, meestal in de vorm van een stage (17%), detachering (9%) of vrijwilligerswerk (6%). Een proefplaatsing komt het minst voor (2%). Bij twee personen is sprake van een arbeidscontract, maar in beide gevallen is de WIA-aanvraag via de oude werkgever gedaan. In het eerste geval was sprake van werkhervatting in een geheel andere sector (waar de werknemer voor het einde van de verlengde wachttijd weer uitviel), in het tweede geval van een partieel dienstverband (geregeld via Stigas). Bij vier personen (5%) heeft de nieuwe werkgever de intentie om hen na de WIA-claimbeoordeling een arbeidscontract aan te bieden, zo is op te maken uit het verslag van het re-integratiebedrijf. Van hen werken er bij de claimbeoordeling drie via een detachering en één via een proefplaatsing.

Tabel 6.6 Concrete werkzoekactiviteiten

Sollicitaties	64%
Stage	17%
Proefplaatsing	2%
Detachering	9%
Vrijwilligerswerk	6%
Geen enkele werkzoekactiviteit	27%
Resultaat werkzoekactiviteiten	
Arbeidscontract*	2%
Intentie arbeidscontract	5%
Totaal	**88**

* Een van deze twee personen viel weer uit voor het einde van de wachttijd, de andere heeft een partieel dienstverband. In beide gevallen vindt de WIA-aanvraag plaats vanuit de oude werkgever.

7. Beschouwing

Dit dossieronderzoek geeft zicht op de inzet van tweedespoortrajecten bij werknemers die een WIA-aanvraag doen, dus het einde van de twee jaar loondoorbetalingsverplichting bereiken. Bij bijna de helft van de WIA-aanvragen vanuit werknemers met een werkgever was sprake van een tweedespoortraject. Jaarlijks gaat het daarmee om naar schatting 16.000 ingezette trajecten. Kijken we alleen naar de WIA 35-minners en de groep gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA 35-80), dan is bij tweederde een tweedespoortraject gestart. Bijna tweederde van deze tweedespoortrajecten liep parallel aan het eerste spoor. Van de mensen met een tweedespoortraject had 33% passend werk bij de claimbeoordeling: 7% in het tweede spoor en 26% in het eerste spoor. Ook al start er een tweedespoortraject, dan nog zijn de re-integratiekansen bij de eigen werkgever veel beter. De 7% werkhervatting bij een nieuwe werkgever suggereert dat de effectiviteit van tweedespoortrajecten klein is. Daarbij moeten we echter drie kanttekeningen plaatsen. De eerste is dat we in ons onderzoek alleen naar werknemers met een WIA-aanvraag kijken en we daardoor de effectiviteit mogelijk onderschatten. Als een werknemer al gedurende de eerste twee ziektejaren passend werk bij een nieuwe werkgever vindt (tegen volledige loonwaarde) kan hij besluiten af te zien van een WIA-aanvraag. In hoeverre dit gebeurt is echter onbekend, voor zover wij kunnen nagaan is dit nooit onderzocht. De tweede kanttekening is dat het bij deze trajecten vaak om mensen gaat bij wie gezondheid en herstel nog in ontwikkeling zijn; een belangrijk deel van hen wordt bij de claimbeoordeling tijdelijk of duurzaam volledig arbeidsongeschikt bevonden. De laatste kanttekening is dat we slechts 100 dossiers hebben bekeken: de in deze steekproef gevonden 7% met een dienstverband bij een nieuwe werkgever, kan in werkelijkheid hoger (of lager) liggen[29].

Vergelijking met werkgeversenquête 2016

Dit dossieronderzoek is het tweede onderzoek dat zicht geeft op de inzet en de uitkomsten van tweedespoortrajecten. In 2016 voerden Panteia, De Beleidsonderzoekers en SEO Economisch Onderzoek het onderzoek *Theorie en praktijk van re-integratie tweede spoor*[30] uit. Hierbij werden bijna 1.300 werkgevers geïnterviewd. Van deze bedrijven had 58% de voorgaande vier jaar te maken met langdurig verzuim van een of meer werknemers, gedefinieerd als minimaal acht weken ziek. Bij een kwart van de bedrijven met langdurig zieken werd een tweedespoortraject ingezet voor één of meer van deze langdurig zieke werknemers. Naast verschillen in uitkomst – die te maken kunnen hebben met verschillen in het steekproefkader – zijn er ook veel overeenkomsten. Zo vinden ook deze onderzoekers dat het tweede spoor in ongeveer twee derde van de gevallen parallel loopt aan het eerste spoor en dat de sporen bij grote bedrijven vaker parallel lopen dan bij kleine bedrijven.
In de werkgeversenquête bleek vaker dat het traject al in het eerste ziektejaar startte (30%) dan in de WIA-dossiers (17%). Dit kan voortkomen uit het verschil in ziekteduur van de betreffende werknemers: vanaf acht weken ziek tegenover twee jaar ziek. En uit de enquête blijkt ook vaker dat er succesvol gere-integreerd wordt richting een nieuwe werkgever: 20% versus 7%. Onduidelijk in dit onderzoek is echter hoe de vraag precies aan de werkgever is gesteld, op welke werknemer de werkgever het antwoord gebaseerd heeft als er meer dan één tweedespoortraject is gestart en bij welk deel het tot een WIA-aanvraag is gekomen. Nergens staat vermeld of men vóór of ná de loondoorbetalingsperiode bij de nieuwe werkgever in dienst ging. En uitgaande van achtweekszieken doen zich daar waarschijnlijk ook situaties voor dat het tijdelijke dienstverband al binnen twee jaar afliep. In hoeverre hiervan sprake was, is uit het onderzoeksrapport niet op te maken.

Aandachtspunten bij de innovatieve aanpakken

ZonMw en SZW hebben UWV om dit onderzoek gevraagd in de verwachting dat dit waardevolle informatie kan opleveren voor de partijen die vanaf het najaar van 2021 subsidie aanvragen om te experimenteren met innovatieve aanpakken. Hieronder benoemen wij de aandachtspunten en kennis die we de aanvragers willen meegeven op basis van dit dossieronderzoek.

Aandachtspunt 1. Hou rekening met de relatief goede kansen bij de eigen werkgever

Een meerderheid van de tweedespoortrajecten zijn paralleltrajecten. In die gevallen zijn de kansen op het vinden van passend werk bij de eigen werkgever nog altijd veel beter dan die bij een nieuwe werkgever. Bedenk hoe je die kansen kan benutten en versterken.

Aandachtspunt 2. Probeer de 'harde' doelgroep voor een nieuwe werkgever vroegtijdig te herkennen

Met deze doelgroep bedoelen we de werknemers voor wie terugkeer bij de eigen werkgever niet meer mogelijk is en bij wie de gezondheid ook zodanig stabiel is dat ze klaar zijn of rijp gemaakt kunnen worden om gemotiveerd op zoek te gaan naar een nieuwe werkgever. Dit kunnen zowel mensen zijn die geheel op het tweede spoor zijn aangewezen, als mensen die in een paralleltraject zitten. Zijn deze mensen al bij intake (of snel daarna) te herkennen? En zo ja, aan de hand van welke kenmerken? Voor deze groep mensen is het belangrijk dat het re-integratiebureau ze bij een nieuwe werkgever aan de slag helpt *tijdens* het traject. Voor deze groep kan een traject als succesvol worden beschouwd als er een detachering of proefplaatsing met intentie tot dienstverband is gerealiseerd.

[29] Het werkelijke aandeel ligt met 95% zekerheid tussen de 2% en 12%.
[30] Witkamp, A., Engelen, M. & Ruig, L. de (2016). *Theorie en praktijk van re-integratie tweede spoor.* Zoetermeer: Panteia, De Beleidsonderzoekers, SEO Economisch Onderzoek.

Aandachtspunt 3. Bedenk zinvolle trajecten voor mensen met geringe kans op de arbeidsmarkt

Bij veel mensen die een tweedespoortraject starten is de gezondheid nog in ontwikkeling en gaat het vaker de slechte kant op dan dat verbetering optreedt. Vooral bij verslechtering (of als verwachte verbetering uitblijft) is het moeilijk om je op een traject richting een nieuwe werkgever te focussen. Verder geldt dat een deel van de mensen die een tweedespoortraject volgt zeer slechte kansen op de arbeidsmarkt heeft vanwege de hoge leeftijd (in het dossieronderzoek is bijna een kwart ouder dan zestig jaar)[31] of vanwege de (blijvende) functionele beperkingen. Sollicitaties leiden zelden tot een uitnodiging. Bedenk welke trajectelementen juist voor deze groep relevant kunnen zijn.

Aandachtspunt 4. Hou rekening met niet stabiele gezondheid en belastbaarheid

Tweedespoortrajecten starten vaak op een moment dat de gezondheidssituatie nog in ontwikkeling is. De helft van de werknemers die voorafgaand aan de WIA-aanvraag een tweedespoortraject inging, blijkt bij de WIA-claimbeoordeling volledig arbeidsongeschikt. Dit betekent niet dat ze geen re-integratiemogelijkheden meer hebben (bij een deel zullen deze er wel degelijk zijn of komen), maar wel dat ze een structurele inkomensvoorziening ontvangen die in de praktijk meestal langduriger is dan de WW-uitkering. Zelfs een deel van de mensen die bij de claimbeoordeling de uitslag WIA 35-min of WGA 35-80 kregen, maakte tijdens het tweedespoortraject een periode van gezondheidsverslechtering, stagnatie of uitval door. Dit alles betekent niet dat deze werknemers nooit meer aan het werk komen (vaak ontstaat er uiteindelijk een stabiele situatie – soms zelfs herstel – waarna er meer ruimte komt voor oriëntatie op werken), maar wel dat het niet altijd al binnen de loondoorbetalingsperiode mogelijk is. Voor deze groep zouden andere effectiviteitsmaten kunnen gelden dan voor de groep die wel voldoende belastbaar voor passend werk blijft.

[31] Van de totale groep werknemers met de uitslag WIA 35-min of WGA 35-80 is ongeveer 15% 60 jaar of ouder (periode 2019 en eerste helft 2020).

Lijst van afkortingen

ADO	arbeidsdeskundig onderzoek
DO	Deskundigenoordeel
IVA	Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten
RIV	Re-integratieverslag
SZW	Sociale Zaken en Werkgelegenheid
VLV	Verlenging van de loondoorbetalingsverplichting
WGA	Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
Wsw	Wet sociale werkvoorziening
WVP	Wet verbetering poortwachter

Colofon

Uitgave
UWV *Strategie, beleid en kenniscentrum*

Postadres
Postbus 58285
Postcode 1040 HG AMSTERDAM

Inlichtingen
Carla.vandeursen@uwv.nl
Neeltje.vanraaij@uwv.nl

Auteurs
Carla van Deursen
Neeltje van Raaij

Volg ons

Disclaimer
Alles uit deze uitgave mag worden overgenomen, echter uitsluitend met bronvermelding.

UWV © 7 september 2021

De kennispublicaties van UWV hebben betrekking op vier gebieden. Deze kennen een eigen kleurcodering. Zo kunt u snel zien op welk gebied een publicatie betrekking heeft:

- ontwikkelingen in de sociale zekerheid
- verder professionaliseren van de dienstverlening
- arbeidsmarkt en arbeidsparticipatie
- financiële aspecten van de sociale zekerheid