

Op het juiste spoor

Een sociaalecologisch en relationeel perspectief op re-integratie

Gijs Verwaijen | Ines Schell-Kiehl | Monique Stavenuiter

Inhoud

1	Inleiding	3
2	Een sociaalecologisch én relationeel perspectief op re-integratie in zorg en welzijn	4
2.1.	Het tweede spoor traject in Zorg en Welzijn	4
2.2.	Sociaalecologisch perspectief op re-integratie	5
2.3.	Relationeel perspectief op re-integratie	6
3	Bevorderende en belemmerende factoren voor succesvolle re-integratie per sociaalecologisch niveau	7
3.1.	Werken als behoefte, tweede spoor als tussensituatie	7
3.2.	De mens centraal: Individuele factoren en hun betekenis in het kader van het re-integratietraject 2e spoor	8
3.3.	Microniveau: de langdurig zieke werknemer in de sociale context van het 2e spoor	11
3.4.	Mesoniveau: samenwerking tussen instanties en organisaties in het 2e spoor	13
3.5.	Exoniveau: voorzieningen en institutionele kaders	14
3.6.	Macroniveau: arbeidsmarkt en maatschappelijke context	15
3.7.	Chronosysteem: tijdsdimensie en timing in het tweede spoor	16
4	Conclusie	18
	Literatuur	20

1 Inleiding

Duurzame terugkeer naar werk blijkt voor veel langdurig zieke werknemers moeilijk te realiseren ondanks de inzet van re-integratietrajecten in het tweede spoor. Dit roept de vraag op welke factoren bepalen of een tweede spoor traject daadwerkelijk leidt tot passend werk bij een andere werkgever. In de regio Limburg hebben organisaties in de sector zorg en welzijn, in samenwerking met netwerkorganisatie Zorg aan Zet, een werkgeversnetwerk opgericht om re-integratie in het tweede spoor effectiever te maken en beter aan te laten sluiten bij de behoeften van zowel werkgevers als werknemers, met als doel werknemers voor de sector te behouden. In opdracht van ZonMw heeft het Verwey-Jonker Instituut een actieonderzoek uitgevoerd naar dit werkgeversnetwerk. Deze literatuurstudie, waarin zowel nationale als internationale literatuur over re-integratie en werkhervatting is gebruikt, vormt een onderdeel van dit onderzoek en richt zich op de vraag welke werkzame principes bijdragen aan succesvolle re-integratie in het tweede spoor en waarom deze trajecten in de praktijk vaak niet het beoogde resultaat opleveren.

Beperkte effectiviteit van tweede spoor trajecten

Re-integratie in het tweede spoor betreft het traject dat wordt ingezet wanneer een werknemer door ziekte niet kan terugkeren in de eigen of een andere functie bij de eigen organisatie. Hierbij wordt gezocht naar passend werk bij een andere werkgever, waarbij de nadruk ligt op de resterende mogelijkheden van de werknemer, zoals talenten, vaardigheden en werkervaring. Het uitgangspunt is dat, ondanks (gezondheids-)beperkingen, participatie op de arbeidsmarkt mogelijk blijft door aansluiting te vinden bij ander passend werk. In hoofdstuk 2 bespreken we uitvoerig hoe deze trajecten werken.

In de praktijk blijkt re-integratie in het tweede spoor beperkt succesvol. Uit het arbeidsdeskundig verslag van het UWV blijkt dat van de 100 werknemers die een tweede spoortraject starten, slechts zeven daadwerkelijk een baan vinden bij een nieuwe werkgever (Van Deursen & Van Raaij, 2021). Hoewel een deel van de werknemers terugkeert naar de eigen werkgever, stroomt het merendeel uiteindelijk in de WIA. Ook in onderzoek onder werknemers met stagnerende re-integratie blijkt dat bij 71% geen beperkingen aanwezig zijn die werkhervatting belemmeren, terwijl desondanks 64% van deze groep niet werkzaam is na het traject (Stadhouders et al., 2015)^[1].

1 Deze uitkomsten zijn door Stadhouders et al. (2015) verkregen door een analyse van dossiers binnen een medisch expertisecentrum, gebaseerd op onder andere 2595 behandeldossiers en aanvullende vragenlijstdata van 508 werknemers.

Deze discrepantie wijst erop dat niet alleen medische oorzaken, maar ook contextuele factoren een rol spelen in het uitblijven van succesvolle re-integratie.

In de sector Zorg en Welzijn is dit vraagstuk extra urgent, doordat deze sector wordt gekenmerkt door een combinatie van hoog ziekteverzuim en een structureel krappe arbeidsmarkt (OECD, 2024; CBS, 2025). Het verzuimpercentage in 2025 lag gemiddeld op 7,5%, het hoogste van alle sectoren (CBS, 2026). Tegelijkertijd stijgt de arbeidsvraag landelijk met 20,4%, terwijl het personeelsaanbod slechts met 6,2% toeneemt, mede als gevolg van vergrijzing en uitstroom door pensionering (RegioPlus, 2026).

Het effectiever inzetten van tweede spoor trajecten vormt een belangrijke kans voor de sector Zorg en Welzijn. Het succesvol begeleiden van werknemers naar passend werk kan niet alleen individuele participatie bevorderen, maar ook bijdragen aan het verminderen van personeelstekorten en het versterken van de duurzame inzetbaarheid binnen de sector.

Leeswijzer

Na deze inleiding volgen de volgende hoofdstukken:

- Hoofdstuk 2: Een sociaalecologisch en relationeel perspectief op re-integratie in de sector.
- Hoofdstuk 3: Factoren van re-integratie per sociaalecologisch niveau.
- Hoofdstuk 4: Conclusie.

2 Een sociaalecologisch én relationeel perspectief op re-integratie in zorg en welzijn

In dit hoofdstuk wordt een theoretisch perspectief geschetst dat helpt om re-integratie te begrijpen als een gelaagd en relationeel proces. Eerst komt aan bod wat het tweede spoortraject is en hoe dit in de praktijk werkt, met aandacht voor de sectorale context. Vervolgens beschrijven en passen we complementaire perspectieven toe – het sociaalecologisch en relationeel perspectief – om een kader te bieden waarmee zowel de verschillende niveaus waarop re-integratie plaatsvindt als de kwaliteit van de relaties tussen betrokkenen kan worden beschreven.

2.1. Het tweede spoor traject in Zorg en Welzijn

Wat is het tweede spoor precies?

Re-integratie in het tweede spoor verwijst naar de route waarbij een langdurig zieke werknemer wordt begeleid naar passend werk bij een andere werkgever, omdat terugkeer in de eigen functie of organisatie niet (duurzaam) haalbaar blijkt. Het UWV onderscheidt hierbij expliciet spoor een (hervatting bij de eigen werkgever) en spoor twee (hervatting buiten de eigen organisatie), waarbij passend werk moet aansluiten bij de belastbaarheid en in de tijd kan meebewegen met herstel of verandering in mogelijkheden.^[2]

Het tweede spoor is ingebed in de Wet verbetering poortwachter en de procesgang van het eerste en tweede ziektejaar.^[3] Werkgever en werknemer zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor re-integratie en dat UWV op basis van het re-integratieverslag beoordeelt of voldoende inspanningen zijn geleverd, met als mogelijke consequentie een loonsanctie bij tekortschieten.

In de praktijk bestaat het tweede spoor vaak uit een set herkenbare stappen: inschatting van mogelijkheden (vaak via bedrijfsarts en/of arbeidsdeskundige), arbeidsmarktoriëntatie, profielbepaling,

sollicitatie- en netwerkactiviteiten, en periodieke terugkoppeling richting werkgever en dossier (UWV, 2022). Het UWV benoemt dat re-integratie naar ander werk meerdere routes kan hebben (bijvoorbeeld via detachering), en dat werkgever en werknemer samen moeten zoeken naar passend werk, waarbij de invulling kan veranderen als de gezondheidssituatie wijzigt. Volgens de Werkwijzer Poortwachter moeten de activiteiten die worden ondernomen in samenhang logisch tijdig zijn ingezet en voldoende aansluiten bij de belastbaarheid en het perspectief op werkhervatting.

Een terugkerende spanning is dat het tweede spoor enerzijds een instrument is om duurzame arbeidsparticipatie te vergroten, maar anderzijds in de praktijk ook kan verworpen tot een procedureel traject dat vooral gericht is op het voldoen aan de eisen die het UWV stelt aan werkgever en werknemer.

(Witkamp et al., 2016; Hippert et al., 2021). De Werkwijzer Poortwachter maakt zichtbaar hoe sterk de logica van toetsing en dossieropbouw meeweegt, terwijl onderzoek juist laat zien dat duurzame plaatsing onder meer afhankelijk is van context, timing, samenwerking en realistische perspectieven op de arbeidsmarkt.

De sector Zorg en Welzijn

Re-integratie is contextafhankelijk; de sector waarin een werknemer werkzaam is beïnvloed hoe een tweedespoortraject in de praktijk vorm krijgt en welke kansen zich daarin voordoen. De sector Zorg en Welzijn kent daarbij een aantal relevante kenmerken die in ogenschouw genomen moeten worden. Deze sector heeft niet alleen te maken met een personeelstekort dat naar verwachting in de toekomst verder zal toenemen, maar ook met een structureel hoog verzuim. Volgens voorlopige berekeningen van het CBS (2026) is de gezondheids- en welzijnszorg in 2025 de sector met het hoogste ziekteverzuim (7,5%), waar dit in 2015 nog circa 5% bedroeg en daarmee rond het landelijk gemiddelde lag (AZW, 2026). De uitstroom bedroeg tussen begin 2024 en begin 2025 in totaal 148.860 personen (AZW, 2026), en ongeveer de helft van de werknemers die uit hun baan stromen, verlaat de sector Zorg en Welzijn volledig (CBS, 2024). Hoewel de instroom van personeel de afgelopen jaren groter is dan de uitstroom, neemt de arbeidsmarktkrapte en het personeelstekort verder toe, met een groot en groeiend aantal openstaande vacatures (AZW, 2026). Hierdoor staat de continuïteit van zorg en personeelsbehoud structureel onder druk (AZW, 2024). Op basis van arbeidsmarktprognoses^[4] en onderzoek van RegioPlus (2026) wordt verwacht dat dit tekort in de toekomst verder zal oplopen.

2 UWV. Re integreren in ander werk: spoor 1 en 2. <https://www.uwv.nl/nl/ziek/re-integratie/spoor-1-2-andere-functie>.

3 Rijksoverheid. Re-integratietraject. Arboportaal. <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/verzuim-en-re-integratie/re-integratie-en-wet-verbetering-poortwachter/re-integratietraject>.

4 ABF Research. Zorg en welzijn (breed): Prognosemodel Zorg en Welzijn [Dashboard]. Geraadpleegd op 9 april 2026, van <https://prognosemodelzw.nl/dashboard/stories-dashboard/zorg-en-welzijn--breed->.

Deze kenmerken beïnvloeden verzuim, reïntegratie en uitstroom op verschillende manieren. Het hoge verzuim in de sector hangt samen met een combinatie van zware fysieke en emotionele belasting, beperkte autonomie, onregelmatige en moeilijk beïnvloedbare roosters en de samenstelling van het personeelsbestand (AZW, 2026; Dirven & Gielen, 2022; Mars et al., 2025; OECD, 2024). Zo geeft 41% van de werkenden in Zorg en Welzijn aan dat de werkdruk (veel) te hoog is (AZW, 2026). Door arbeidskrapte ervaren werknemers extra werkdruk, wat vervolgens leidt tot meer verzuim en uitstroom. Veel teams hebben bijvoorbeeld weinig tijd en capaciteit voor het inwerken en begeleiden van werknemers (AZW, 2026).

De omstandigheden die bijdragen aan uitval en uitstroom beperken tegelijkertijd de mogelijkheden voor aangepast werk bij werkhervatting. Het gaat hierbij om zware en complexe functies, roostertechnische beperkingen bij het opbouwen van uren, beperkte vervangingsmogelijkheden en weinig ruimte om werknemers te begeleiden bij terugkeer naar werk. Deze factoren verkleinen de kansen op werkhervatting en succesvolle re-integratie, zowel binnen als buiten de organisatie (Gründemann & Nijboer, 1998; AKC, z.d.).

Deze ontwikkelingen maken de kwetsbaarheid van de sector zichtbaar, onder meer op het terrein van re-integratie, en benadrukt tegelijkertijd de urgentie van het verbeteren van re-integratiepraktijken om deze uitdagingen te dempen. Door hoog verzuim en uitstroom blijft de arbeidskrapte in Zorg en Welzijn bestaan en groeit het aantal openstaande vacatures verder. Tegelijkertijd is re-integratie in het tweede spoor in het algemeen weinig effectief en lijkt dit in Zorg en Welzijn extra complex. Een beter functionerend tweede spoortraject kan hierin verlichting bieden en ertoe leiden dat werknemers met relevante opleiding en beroepsvaardigheden niet onnodig uitstromen, terwijl er juist sprake is van een tekort aan vakspecialisten (AZW, 2026). Bovendien blijkt in de praktijk dat de snelste route terug naar werk bij een nieuwe werkgever (in het tweede spoor) vaak ligt in werk dat vergelijkbaar of verwant is aan het eerdere werk van de werknemer (Waddell et al., 2008; NVvA, 2026). Door re-integratie in het tweede spoor binnen Zorg en Welzijn te versterken, blijven waardevolle werknemers(vaardigheden) behouden en nemen de kansen op duurzame en realistische werkhervatting toe.

2.2. Sociaalecologisch perspectief op re-integratie

De arbeidsmarkt kan worden begrepen als een complex, adaptief systeem, waarin actoren, zoals werknemers, werkgevers, overheden, opleiders en intermediaire partijen, onderling afhankelijk zijn (Ten Hoonte, 2022). Om te begrijpen waarom de re-integratie in het tweede spoor vaak stroef verloopt of zelfs mislukt, is het niet afdoende om uitsluitend naar het individu of één enkele

invloed factor te kijken. Voor een inclusieve arbeidsmarkt, waarin mensen een passende werkplek kunnen vinden, is het van belang te kijken hoe het individu met zijn biografie is ingebed en zich verhoudt tot verschillende maatschappelijke niveaus: de directe omgeving en activiteiten rondom het individu, de rol van organisaties zoals gemeenten en het UWV, en de bredere context van wet en regelgeving en maatschappelijke normen (SchellKiehl et al., 2024b). Ook voor een re-integrerende werknemer in het tweede spoor traject geldt dus dat de omstandigheden, actoren en regelingen met elkaar verweven zijn: persoonlijke kenmerken van werknemers (zoals gezondheid, motivatie en vaardigheden) staan in relatie tot factoren op de werkvloer (zoals steun van leidinggevenden en collega's), organisatorische randvoorwaarden (zoals beleid, werkdruk, managementstijl en mogelijkheden tot werkaanpassing), en bredere structurele of maatschappelijke omstandigheden (zoals wetgeving, stigma en arbeidsmarktkrapte). Juist dit voortdurende samenspel van invloedfactoren maakt dat een mislukt of geslaagd re-integratie traject niet te reduceren is tot een eenduidige oorzaak of oplossing. Een effectieve analyse en aanpak vraagt om een benadering waarin het volledige sociale ecosysteem rond de werknemer en werkgever wordt beschouwd in het re-integratietraject. Het sociaalecologisch model van Uri Bronfenbrenner (1994; 2022) kan daarbij als theoretisch raamwerk worden beschouwd (Epp, 2018; Grundmann & Kunze 2008; Doughty & Moore, 2021).

Het model van Uri Bronfenbrenner (1994; 2022) benadrukt dat menselijk functioneren en participatie niet voortkomen uit afzonderlijke factoren, maar uit de wisselwerking en interactie tussen verschillende systemen en maatschappelijke niveaus, namelijk:

- Het microsysteem (de directe interacties tussen werknemer, leidinggevende en collega's)^[5].
- Het mesosysteem (de organisatie, begeleiding en samenwerking tussen actoren).
- Het macrosysteem (maatschappelijke normen, waarden en arbeidsmarktontwikkelingen, beleids- en uitvoeringsstructuren, zoals wet- en regelgeving, sociale voorzieningen en re-integratie-instrumenten).
- En het chronosysteem (de sociaal-historischetijdssdimensie die de biografie van de individuele werknemer beïnvloeden).

5 In het door ons ontwikkelde model wordt op dit systeemniveau een iets andere indeling gehanteerd. Waar Bronfenbrenner het individu onderscheidt van het microsysteem, rekenen wij de werknemer zelf (bijvoorbeeld diens vaardigheden) en diens directe interacties tot het microsysteem.

Binnen dit perspectief staat de werknemer met diens talenten, ervaringen en kwetsbaarheden centraal, en vormt deze het vertrekpunt voor de interacties tussen betrokken actoren op verschillende systeemniveaus. Juist de afstemming en samenwerking tussen deze actoren bij de voorbereiding van plaatsing, de uitvoering ervan en het duurzaam behouden van werk zijn bepalend voor succesvolle participatie.

Dit betekent dat succes niet alleen afhangt van individuele motivatie of gezondheid om terug te keren naar werk, maar ook bijvoorbeeld van organisatiecultuur, kwaliteit van begeleiding, samenwerking tussen actoren, beleidsmatige randvoorwaarden en maatschappelijke context. In hoofdstuk 3 worden deze factoren verder toegelicht.

2.3. **Relationeel perspectief op re-integratie**

Het verbeteren van het re-integratietraject vraagt om een benadering waarin zichtbaar is welke betrokkenen op welk moment een rol spelen en hoe hun onderlinge relaties bijdragen aan het proces. Het vermogen om arbeid te verrichten hangt niet enkel af van het individu, maar ontstaat in het samenspel tussen werknemer, werksituatie en werkgever (Oomens, 2017). De arbeidsrelatie draait ook om onderling vertrouwen, verbinding en dialoog. Werk en verandering ontstaan in relaties waarin emoties, macht en gedeelde betekenissen een centrale rol spelen (Doorewaard & Benschop, 2003). Hoe mensen zich voelen, handelen en meewerken komt daarbij voort uit de interactie met anderen en uit de (organisatie)context waarin zij zich bevinden. Verder zijn onderlinge afstemming, het leren van elkaar en aandacht voor belemmeringen op meerdere leefgebieden, zoals gezondheid, werkprivébalans en praktische randvoorwaarden, van belang (Stavenuiter et al., 2022).

Vandaar dat wij pleiten voor een benadering die uitgaat van relaties en samenwerking: een relationele benadering in plaats van een functionele benadering. Vanuit een relationeel perspectief ligt de nadruk op de interpersoonlijke relaties tussen alle betrokkenen (Lamph et al., 2023). Arbeidsparticipatie en re-integratie worden hierbij niet enkel gezien als individuele processen, maar als sociale co-creaties waarin wederzijdse verwachtingen, vertrouwen en samenwerking centraal staan. Het relationele perspectief richt zich daarbij zowel op interacties binnen één niveau (bijvoorbeeld tussen werknemer en leidinggevende) als tussen verschillende niveaus (zoals tussen organisaties, professionals en beleidscontext). Door deze relaties in samenhang te beschouwen, ontstaat zicht op het veranderpotentieel van het bredere systeem rond re-integratie. In deze optiek hangt duurzame terugkeer naar werk in sterke mate af van de kwaliteit van de relaties tussen werknemer, leidinggevende, collega's en ondersteunende professionals.

Verschillende studies tonen aan dat een relationeel perspectief de effectiviteit van arbeidsparticipatieprogramma's kan vergroten. Zo blijkt dat relationele en capability-georiënteerde^[6] aanpakken, die welzijn, keuzevrijheid en samenwerking centraal stellen, leiden tot duurzamer werkbehoud bij kwetsbare groepen (Pearson et al., 2023). Eveneens tonen onderzoeken aan dat relationele processen zoals gedeelde besluitvorming en coördinatie tussen actoren essentieel zijn voor succesvolle plaatsing en behoud van werkvermogen (Schell-Kiehl et al., 2024b; Dall & Danneris, 2019; Hirseland & Kerschbaumer, 2023). Ook perspectieven vanuit *relational welfare*^[7] tonen aan dat investeren in relaties niet alleen de duurzame inzetbaarheid bevordert, maar eveneens bijdraagt aan het onderliggende welzijn en de sociale veerkracht van deelnemers (Jonsson & Gustavsson, 2024).

Het relationele perspectief biedt hiermee een verdieping op het sociaalecologisch perspectief. Waar het sociaalecologisch model de verschillende systeemlagen met betrekking tot re-integratie zichtbaar maakt, legt de relationele benadering bloot hoe de kwaliteit van relaties binnen en tussen die systemen bepalend is voor succesvolle re-integratie. Het gaat daarbij om contact (verbinding), wederzijds vertrouwen, erkenning van ervaringen en de rol van de (werk)omgeving. De relationele benadering richt zich niet alleen op veranderingen van de individuele deelnemer, maar gaat ervan uit dat ook de werkomgeving zich aanpast. Hiermee sluit de benadering aan bij het idee van een toegankelijke en inclusieve arbeidsmarkt, waarin iedereen kan participeren naar vermogen, met gelijke kansen op duurzaam werk.

De sociaalecologische en relationele benadering vormen samen het analytisch kader voor het volgende hoofdstuk, waarin bevorderende en belemmerende factoren voor succesvolle re-integratie worden besproken per sociaalecologisch niveau.

6 De capability benadering sluit aan bij een relationeel perspectief, omdat deze benadering benadrukt dat iemands mogelijkheden om duurzaam te werken mede worden gevormd in interactie met de sociale context. Capaciteiten en wensen van individuen komen tot uiting binnen relaties met collega's, leidinggevend en institutionele structuren, waardoor aandacht voor deze relaties essentieel is bij het bevorderen van passend en duurzaam werk.

7 Relational welfare is een benadering binnen het sociaal domein die welzijn niet primair ziet als het resultaat van individuele voorzieningen of marktmechanismen, maar als iets dat tot stand komt in en door betekenisvolle relaties.

3 Bevorderende en belemmerende factoren voor succesvolle re-integratie per sociaalecologisch niveau

In dit hoofdstuk worden de bevindingen uit de literatuur wat betreft factoren die invloed uitoefenen op re-integratie in het tweede spoor geordend naar de verschillende niveaus van het sociaalecologisch model van Bronfenbrenner (1994,1999). Nadat we eerst de situatie van een werknemer in het tweede spoor schetsen, beschrijven we per niveau welke factoren re-integratie in het tweede spoor bevorderen of belemmeren en hoe deze niveaus elkaar onderling beïnvloeden. De onderscheiden niveaus bieden aanknopingspunten om te begrijpen op welk niveau aanpassingen mogelijk zijn die de re-integratie kunnen verbeteren. Hoewel de factoren per niveau worden onderscheiden, zijn deze niveaus nauw met elkaar verweven en beïnvloeden zij elkaar wederzijds. Dit model veronderstelt dat een effectieve aanpak om re-integratie in werk te bevorderen factoren op meerdere niveaus tegelijkertijd meeneemt, waarbij deze elkaar kunnen versterken en in relatie tot elkaar moeten worden beschouwd.

3.1. Werken als behoefte, tweede spoor als tussensituatie

Voordat we ingaan op de factoren van re-integratie per sociaalecologisch niveau, schetsen we eerst context om helder te maken in welke (vaak lastige) situatie een werknemer in het tweede spoor zich bevindt en wat er op het spel staat.

Al jarenlang benadrukt de wetenschappelijke literatuur dat mensen een fundamentele voorkeur hebben voor betaalde arbeid. Deze voorkeur berust niet alleen op economische noodzaak, maar ook op de zogenoemde latente functies van werk. Deze latente functies omvatten onder andere: het bereiken van persoonlijke doelen, het benutten van persoonlijke kennis en vaardigheden, het opbouwen van eigenwaarde, het aanbrengen van structuur en ritme, het verkrijgen van sociale erkenning en het opbouwen van sociale netwerken (Saks et al., 2015; Van der Wel & Halvorsen, 2015; O'Campo et al., 2015; Schell-Kiehl et al., 2015; Brouwers, 2020; Stavenuiter et al. 2022, Schell-Kiehl et al., 2024b, Schell-Kiehl et al. 2024a). In lijn hiermee beschrijft de literatuur ook de gevaren en bedreigingen van (voornamelijk langdurige) werkloosheid. Zo wordt gewezen op het dreigende verlies van inkomen en uitkeringen en de daarmee gepaard gaande armoede. Daarnaast veroorzaakt (dreigende) werkloosheid vaak acute en chronische stress, wat kan leiden tot een laag zelfbeeld en een toename van fysieke gezondheidsklachten, psychisch leed en verdriet.

Werknemers die zich in een re-integratietraject van het tweede spoor bevinden, verkeren in een uitzonderlijke 'tussensituatie' waarbij de kans op duurzame inzetbaarheid en arbeidsparticipatie steeds kleiner wordt. Door hun langdurige ziekte zijn zij vaak al meer dan twaalf maanden uit het arbeidsproces. De werkgever, HR-adviseurs, de bedrijfsarts en andere professionals hebben doormiddel van vastgelegde procedures en protocollen aangetoond dat een duurzame terugkeer naar de eigen functie, gelet op de beperkingen, zelfs in het tweede ziektejaar niet haalbaar lijkt. Daarnaast is binnen de eigen organisatie geen ander passend werk voorhanden. Tegelijkertijd hebben diverse experts (zoals arbeidsdeskundigen en bedrijfsartsen) vastgesteld dat de werknemer ten minste gedeeltelijk belastbaar en inzetbaar is. Dit impliceert dat de stap richting solliciteren naar functies bij andere werkgevers wel degelijk mogelijk is.

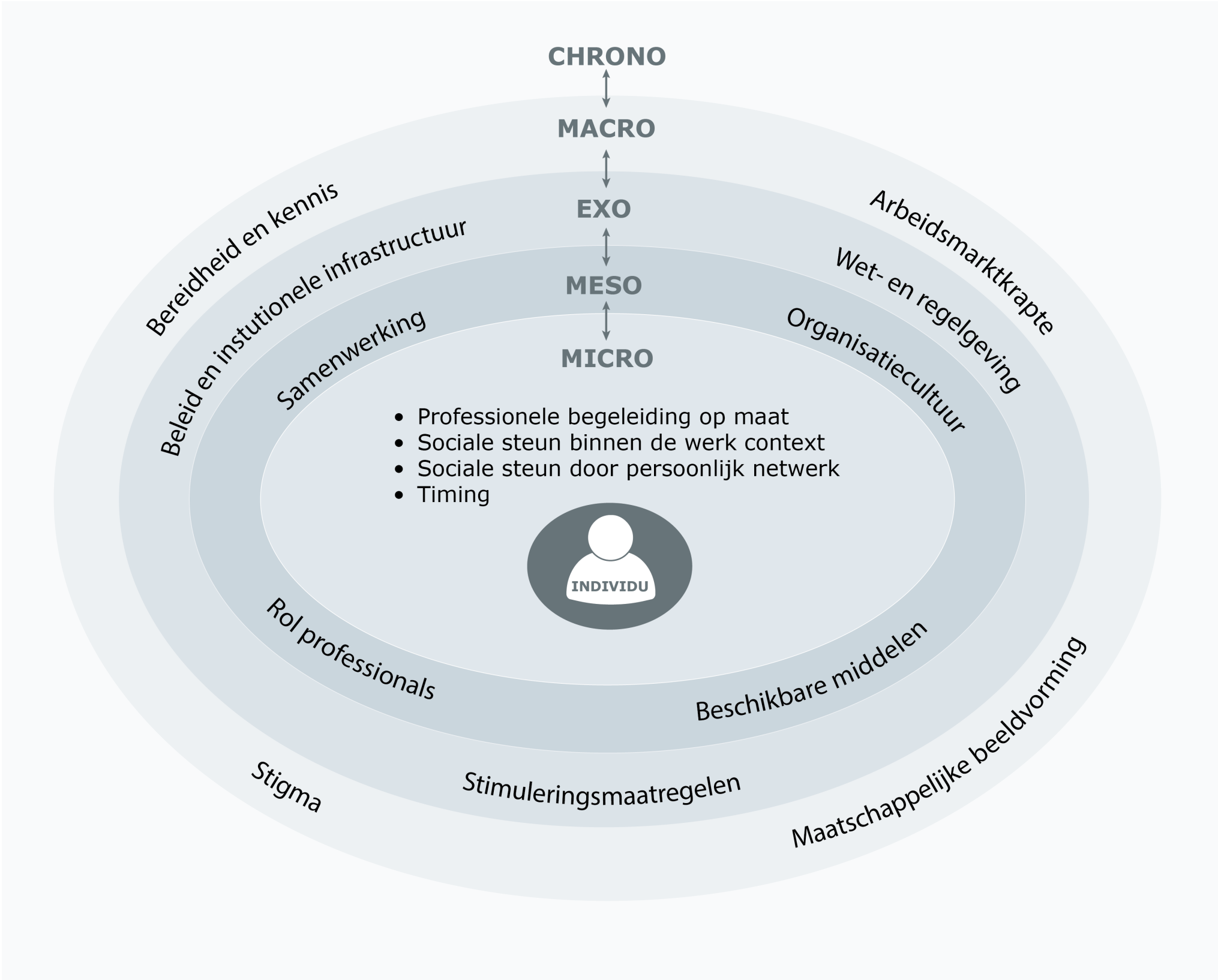
In de context van de *Wet verbetering Poortwachter* ervaren werknemers de overgang van het eerste naar het tweede spoor – en daarmee de stap naar verplicht solliciteren buiten hun vertrouwde werkomgeving – vaak als negatief en belastend (Schell-Kiehl et al., 2024a; Van Eersel, 2024). Sommigen koesteren zelfs de hoop om alsnog te kunnen terugkeren naar hun vertrouwde werkomgeving. Werknemers in het tweede spoor bevinden zich dan ook in de situatie waarin:

- Zij een sollicitatieplicht hebben en daarmee in feite werkzoekend zijn.
- Zij zich nog in de loondoorbetalingsfase bevinden en gedurende meerdere maanden 70% van hun laatstverdiende loon van de huidige werkgever doorbetaald krijgen.
- Hun vitaliteit en werkvermogen door de sociale omgeving, en vaak ook in hun eigen beleving, als dermate laag wordt beschouwd dat zij niet in staat worden geacht om duurzaam inzetbaar te zijn bij de huidige werkgever.
- Er tal van activiteiten worden georganiseerd waaraan zij verplicht moeten deelnemen, teneinde nieuw passend werk te vinden dat aansluit bij hun individuele belastbaarheid.

Wat dit betekent voor het literatuuronderzoek

Omdat werknemers in het tweede spoor zich in een complexe en specifieke situatie bevinden, baseren we ons op verschillende soorten literatuur bij het bepalen van relevante factoren. Naast studies die direct over het tweede spoor gaan, gebruiken we ook onderzoek naar werk zoeken na uitval door fysieke en/of mentale gezondheidsklachten, werkhervatting, re-integratie bij de eigen werkgever en werk zoeken tijdens werkloosheid. Als bronnen niet direct over het tweede spoor gaan, kaderen we de bevindingen zo dat duidelijk wordt waarom zij ook voor deze context relevant zijn, of redeneren we expliciet hoe en in hoeverre de uitkomsten op het tweede spoor van toepassing zijn. Die bredere benadering is nodig, omdat het aantal wetenschappelijke studies naar het tweede spoor beperkt is context gaat. Aanvullende bronnen zijn daarom noodzakelijk om tot een zo volledig mogelijke conceptualisatie van het tweede spoor te komen.

Figuur 3.1. Sociaalecologisch model gebaseerd op het Bronfenbrenner model.



3.2. De mens centraal: Individuele factoren en hun betekenis in het kader van het re-integratietraject 2e spoor

In het sociaalecologisch model staat het individu niet los van de omgeving, maar vormt het wel het vertrekpunt van de analyse. In deze literatuurstudie gaat het daarbij om de werknemer in het tweede spoor: iemand met een eigen biografie, gezondheidssituatie, werkervaring, vaardigheden, overtuigingen, verwachtingen en sociale positie. Deze persoonsgebonden factoren beïnvloeden hoe iemand het re-integratietraject beleeft en welke mogelijkheden iemand ervaart om opnieuw passend werk te vinden. Deze kenmerken zijn niet statisch en ook niet uitsluitend individueel te begrijpen. Door de mens centraal te zetten, wordt dus niet bedoeld dat de verantwoordelijkheid voor re-integratie primair bij de werknemer ligt, maar dat diens situatie, mogelijkheden en ervaringen het vertrekpunt vormen voor het begrijpen van het bredere re-integratieproces.

3.2.1. Demografische kenmerken

De literatuur laat zien dat persoonlijke kenmerken zoals leeftijd, (mentale en fysieke) gezondheid, opleidingsniveau en de duur van werkloosheid samenhangen met zowel de intensiteit als de kwaliteit van werkzoekgedrag. Een hoger opleidingsniveau hangt samen met actiever en effectiever zoekgedrag, terwijl hogere leeftijd gemiddeld gepaard gaat met minder zoekgedrag en lagere kansen op werkherhaving (Van Dam & Menting, 2012; Wanberg et al., 2015, Volker et al. 2015, Spronken et al. 2020, Brouwer et al., 2015;). Ook een slechtere gezondheid en een langere duur van werkloosheid hangen negatief samen met de kans op regulier betaald werk (Brouwer et al., 2015; Koen et al., 2013; Wanberg et al., 2012; Wanberg et al., 2015, Wanberg et al., 2015). Hoewel deze literatuur niet specifiek over het tweede spoor gaat, ligt het voor de hand dat dezelfde mechanismen ook hier spelen. Werknemers in het tweede spoor wijken bovendien vaak af van 'gemiddelde' werkzoekenden doordat gezondheidsproblemen juist de aanleiding zijn voor uitval. Daarmee start deze groep vaker met een factor die de kans op (regulier) betaald werk aantoonbaar verkleint: een mindere (mentale en/of fysieke) gezondheid. Demografische factoren zijn niet direct beïnvloedbaar, maar hun effect op re-integratiekansen is wel relevant. Het model laat bovendien zien hoe deze kenmerken samenhangen met andere factoren, zoals stigma rond ziekte (zie paragraaf 3) en arbeidsmarktkrapte (zie paragraaf 3.6.1).

3.2.2. Inzetbaarheid en vaardigheden

De inzetbaarheid van werknemers speelt een belangrijke rol binnen het tweede spoor, omdat deze bepaalt in hoeverre iemand beschikt over vaardigheden om opnieuw aansluiting te vinden bij de arbeidsmarkt. In de context van re-integratie verwijst inzetbaarheid naar het vermogen om beschikbare vaardigheden zodanig in te zetten dat de afstand tot de arbeidsmarkt wordt

verkleind (Hippert et al., 2021). Hierbij gaat het zowel om arbeidsvaardigheden op de werkvloer, zoals samenwerken en aanpassingsvermogen, als om arbeidsmarktvaardigheden, zoals solliciteren, loopbaanoriëntatie en het herkennen van eigen competenties.

Inzetbaarheid gaat echter niet alleen over het beschikken over vaardigheden en competenties, maar ook over het inzicht in en benutten van het eigen werk- en veranderpotentieel (Koen et al., 2014; Savickas, 2005). Aanpassingsvaardigheden zijn belangrijk omdat werknemers zich binnen het tweede spoor moeten kunnen aanpassen aan nieuwe functies, werkomgevingen en werkculturen. Daarnaast gebruiken werknemers met meer inzicht in hun eigen competenties en mogelijkheden effectievere zoekstrategieën en ervaren zij vaker perspectief op passend werk (Koen et al., 2014; Zikic & Klehe, 2006). In de literatuur wordt inzetbaarheid (of “employability”) daarbij ook breder opgevat als een combinatie van loopbaanidentiteit, sociaal kapitaal en *human capital*, die samen bijdragen aan de kans op re-integratiesucces (Koen et al., 2013). Dit onderstreept het belang van begeleiding die niet alleen is gericht op directe plaatsing, maar ook op het onderhouden en vergroten van de algemene inzetbaarheid van werknemers.

Werknemers die langdurig eenzijdig werk hebben verricht, beschikken soms over minder ontwikkelde arbeidsmarktvaardigheden, wat de kans op succesvolle re-integratie in het twee spoor kan verkleinen (Hippert et al., 2021). Ondersteuning door professionals, scholing en training kunnen bijdragen aan het versterken van vaardigheden, inzetbaarheid en daarmee de zelfeffectiviteit tijdens het tweede spoortraject (zie paragraaf 3.3.1).

Ten slotte is inzetbaarheid in het tweede spoor mede afhankelijk van de gezondheid en het herstel van de werknemer. Ook het werkvermogen van de werknemer is daarbij van belang: een goede score op werkvermogen weerspiegelt niet alleen de gezondheid, maar ook de mate waarin de werknemer zijn huidige werk aankan en mogelijk toekomstig werk zou aankunnen (Berglund et al., 2021). De belastbaarheid na het eerste ziektejaar is vaak nog in ontwikkeling: uit UWV-dossieronderzoek blijkt dat bij ongeveer de helft van de werknemers na één jaar ziekte nog verbetering wordt verwacht (Van Deursen & Van Raaij, 2021). Dit kan verklaren waarom werknemers in het tweede spoor soms later alsnog (deels) bij de eigen werkgever kunnen re-integreren. Gezien deze mogelijke verbetering van belastbaarheid, werkvermogen en inzetbaarheid over de tijd heen kan het verstandig zijn om het tweede spoor zo in te richten dat groei gedurende het traject kan worden meegenomen, bijvoorbeeld in werkervaring, opbouw en de stapsgewijze verbreding van mogelijkheden.

De **Work Ability Index (WAI)** is een wetenschappelijk gevalideerde vragenlijst die het werkvermogen meet door inzicht te geven in de mate waarin werknemers lichamelijk en geestelijk in staat zijn werk. De WAI is ontwikkeld in Finland door onderzoekers (Tuomi et al., 1998) van het Finnish Institute of Occupational Health. De index bestaat uit zeven onderdelen en brengt onder meer de relatie tussen gezondheid, mentale hulpbronnen en de eisen van het werk in kaart. Sinds 1 maart 2025 is de WAI in Nederland en Vlaanderen ondergebracht bij OVAL en wordt in een recent project door ontwikkeld ([Duurzame ontsluiting van kennis over werkvermogen](#)).

3.2.3. Positieve houding en verwachte kans op succes

Optimisme (of “positief affect”) en een hoge verwachte kans op succes hangen samen met sterker werkzoekgedrag en een grotere kans op werkhervatting. Werkzoekenden die positiever gestemd zijn en meer vertrouwen hebben in het vinden van werk, zijn doorgaans gemotiveerder om te zoeken en vertonen ook actiever zoekgedrag, terwijl lage verwachtingen juist samengaan met minder ervaren controle en een sterkere gerichtheid op belemmerende externe omstandigheden (Kanfer et al., 2001; Van Hooft & Ottevanger, 2007; Noordzij et al. 2013; Slebarska et al., 2009; Van Dam & Menting, 2012; Varekamp et al., 2014).

Voor werknemers in het tweede spoor is dit extra relevant, omdat naast optimisme en succesverwachtingen ook de gezondheidsbeleving een belangrijke rol speelt. Zich te ziek voelen om te werken en ervaren gezondheidsproblemen verkleinen de kans op werkhervatting, terwijl een positieve houding en optimistische verwachtingen juist kunnen bijdragen aan werkhervatting, ook wanneer klachten nog aanwezig zijn (Brouwer et al., 2015; Lagerveld et al., 2010; 2017; Etuknwa et al., 2019; De Vries et al., 2018; Blonk, 2018).

Juist in de context van het tweede spoor kunnen gezondheidsklachten, onzekerheid over terugkeer naar werk en verlies van perspectief het optimisme ondermijnen. Volgens Blonk (2018) vraagt het volhouden van werkzoek- en re-integratiegedrag om zelfreguleringsvaardigheden, waaronder het reguleren van emoties en negatieve gedachten en het vasthouden van vertrouwen in eigen kunnen. Onderzoek naar het tweede spoor laat daarnaast zien dat onvoldoende erkende onzekerheid en verlieservaringen kunnen leiden tot stress en demotivatatie (Van Eersel et al., 2024; Hippert et al., 2021).

Daarnaast kan fysieke of mentale overbelasting ertoe leiden dat werk als 'te zwaar' of 'niet meer haalbaar' wordt ervaren, wat de motivatie om nieuw werk te vinden remt. Bij uitval om psychologische redenen, zoals burn-out, kan bovendien sprake zijn van geanticipeerd stigma, waardoor werknemers hun kans op succes lager inschatten en minder gemotiveerd raken om actief te solliciteren (De Groot et al., 2025; Modise et al., 2025; Brouwers, 2020).

In het geval van de tweede spoor is het waarschijnlijk dat de positieve houding en verwachte kans op succes geschaad zijn bij de werknemer, wat het traject bemoeilijkt. Dit biedt wel aanknopingspunten voor begeleiding (zie paragraaf x).

3.2.4. Het belang dat gehecht wordt aan werk

De literatuur laat zien dat de mate waarin mensen waarde hechten aan betaald werk in algemene zin samenhangt met sterker werkzoekgedrag. Werkzoekenden die werk belangrijker vinden, ontwikkelen doorgaans sterkere zoekintenties, maken meer plannen om werk te zoeken en vertonen actiever zoekgedrag (Van Hooft, Ottervanger & Van Dam, 2007; Varekamp et al., 2014). Verwante concepten als *career identity* en *employment commitment* wijzen er daarnaast op dat werk voor veel mensen niet alleen een inkomensbron is, maar ook een belangrijk onderdeel van hun identiteit en normatieve oriëntatie. Wanneer werk sterker met de eigen identiteit is verbonden, hangt dat in algemene studies samen met meer inzetbaarheid, actiever zoekgedrag en een grotere kans op arbeidsparticipatie (Koen et al., 2013).

Voor kandidaten in het 2e spoor ligt dit echter minder eenduidig. In deze context is terugkeer naar het oude werk vaak juist niet meer mogelijk, omdat de functie niet meer past bij de belastbaarheid of functionele mogelijkheden van de werknemer. Juist dan kan een sterke binding met het vroegere werk of de vroegere beroepsrol ook leiden tot rouw, weerstand of demotivatie. Van Eersel et al. (2024) laten zien dat rouwreacties in spoor 2 sterker zijn wanneer werk centraler staat in iemands leven. Ook de 2e-spoorliteratuur benadrukt daarom dat werknemers ondersteuning nodig hebben bij het verwerken van baanverlies, het accepteren van beperkingen en het richten op nieuw passend werk (Hippert et al., 2021). Als werk sterk bijdraagt aan iemands identiteit is in het 2e spoor daarmee niet vanzelfsprekend een positieve factor, maar kan juist ook samenhangen met extra verlieservaringen wanneer het oude werk niet langer haalbaar is.

3.2.5. Financiële druk

De relatie tussen financiële druk en werkzoekgedrag is minder eenduidig dan soms wordt verondersteld. In de klassieke jobsearch-literatuur wordt financiële noodzaak wel gezien als een factor die de motivatie om werk te zoeken kan vergroten (Kanfer et al., 2001). Tegelijk laten studies naar werkzoekgedrag zien dat financiële noodzaak niet consequent als sterke of zelfstandige voorspeller

van zoekgedrag naar voren komt (Van Hooft, Ottervanger & Van Dam, 2007). Recenter onderzoek wijst er bovendien op dat financiële ontbering tijdens het zoeken naar werk de kwaliteit en effectiviteit van het zoekgedrag juist kan ondermijnen, doordat financiële stress als extra belasting op het werkzoekproces werkt (Gerards & Welters, 2022; Schell-Kiehl et al., 2014a; Schell-Kiehl et al., 2014b; Schell-Kiehl et al., 2014c; Schell-Kiehl et al., 2015).

Binnen de huidige literatuur over het tweede spoor is de rol van financiële druk in het gedrag van werknemers nog beperkt uitgewerkt. De aandacht ligt daar vooral op financiële aspecten als institutionele prikkels voor werkgevers en als risico voor werknemers, bijvoorbeeld wanneer re-integratie gepaard gaat met achteruitgang in loon of arbeidsvoorwaarden (Hippert et al., 2021). Daarmee wijst de tweede spoorliteratuur er vooral op dat financiële factoren het traject kan compliceren, maar zegt weinig over hoe dit het gedrag van de werknemer beïnvloed. Literatuur over werkzoekgedrag in algemene zin suggereert dat financiële druk het traject niet ten goede komt.

3.2.6. Zelfeffectiviteit als scharnierpunt in het re-integratieproces

De bovenstaande factoren laten zien welke persoonsgebonden aspecten van invloed zijn op het tweede spoor en waar in het traject rekening mee moet worden gehouden. Om te begrijpen hoe deze factoren samenkomen en samenhangen met andere niveaus, is het begrip zelfeffectiviteit behulpzaam: het vertrouwen dat werknemers hebben in hun eigen kunnen. Verschillende eerder besproken factoren komen hierin samen. Zo hangen vertrouwen in succes, ervaren inzetbaarheid en het vermogen om mogelijkheden te benutten nauw met elkaar samen.

Zelfeffectiviteit is daarbij niet alleen een individuele eigenschap, maar vervult een scharnierfunctie tussen persoonsgebonden kenmerken en contextuele factoren in het re-integratieproces. t. In zijn inaugurele rede laat Blonk (2018) zien dat vertrouwen in eigen kunnen mede wordt gevormd door de inrichting van de context. Zelfeffectiviteit ontstaat in interactie met het werk, de begeleiding en de sociale omgeving, en kan veranderen wanneer eisen, ondersteuning of belemmeringen wijzigen.

Dit betekent ook dat zelfeffectiviteit niet puur individueel is en dat interventies die hierop aangrijpen niet alle verantwoordelijkheid bij de werknemer moeten leggen. Begeleiding kan het vertrouwen in eigen kunnen versterken, maar ook veranderingen in de sociale en arbeidsmarktcontext — zoals meer passende vacatures, betere samenwerking, stigma dat afneemt t.o.v. een bepaald functiebeperking, of meer mogelijkheden om werk aan te passen — kunnen de ervaren inzetbaarheid en daarmee de zelfeffectiviteit van een werkzoekende beïnvloeden.

Dit benadrukt dat factoren op verschillende niveaus met elkaar samenhangen. Wie het vertrouwen in eigen kunnen wil versterken, moet daarom ook aandacht hebben voor de afstemming tussen wat mensen kunnen en willen en wat werk van hen vraagt en biedt, inclusief de context waarin die afstemming plaatsvindt. Interventies gericht op inzetbaarheid zijn het meest effectief wanneer zij uitgaan van inzetbaarheid als een dynamisch proces, waarin aandacht is voor deze afstemming (Brenninkmeijer et al., 2019; Dorenbosch et al., 2012).

3.3. Microniveau: de langdurig zieke werknemer in de sociale context van het 2e spoor

Op het microniveau staat de langdurig zieke werknemer in relatie tot de directe werkcontext centraal: het individu met diens persoonlijke kenmerken en overtuigingen en in relatie en directe interactie met leidinggevend, collega's en professionals. Op dit maatschappelijke niveau gaat het om de manier waarop individuen hun re-integratie proces beleven, interpreteren en beïnvloeden, en hoe de directe sociale omgeving het contact met de ziek uitgevallen werknemer vormgeeft, zijn persoonsgegevens factoren duidt en de beoogde re-integratie processen ondersteunt of belemmert. Daarmee komen de relationele aspecten tussen actoren in de directe werkcontext centraal te staan. Werknemer en andere relevante betrokkenen duiden en interpreteren het re-integratieproces, beïnvloeden elkaar en geven de sociale situatie samen vorm.

3.3.1. Professionele begeleiding op maat

Re-integratie in het tweede spoor vraagt om passende ondersteuning van werknemers, gericht op het omgaan met baanverlies, het verwerken van gezondheidsbeperkingen en het vinden van passend werk. Deze ondersteuning kan bijdragen aan het vertrouwen van werknemers dat zij, ondanks beperkingen of onzekerheid, opnieuw passend werk kunnen vinden. Inzetbaarheid hangt hierbij samen met de afstemming tussen wat iemand kan en wil, en wat het werk vraagt (Dorenbosch et al., 2012). Wanneer die afstemming niet optimaal verloopt, kan ook het vertrouwen in eigen kunnen afnemen. Daarnaast kan dreigend baanverlies tijdens ziekte gepaard gaan met rouwreacties die het re-integratieproces bemoeilijken, wat het belang van tijdige psychosociale ondersteuning benadrukt (Van Eersel et al., 2024).

Vooraf wanneer werknemers het tweede spoor ervaren als een 'laatste redmiddel' of als een teken dat terugkeer in de eigen functie niet meer mogelijk is, kunnen stress en onzekerheid ontstaan (Meesters et al., 2022). Wanneer het tweede spoor bovendien wordt ingezet voordat het herstelproces in het eerste spoor voldoende is afgerond, kan dit het vertrouwen in zowel de werkgever als het toekomstperspectief ondermijnen (Meesters et al., 2022). Daartegenover staat dat aandacht

voor veerkracht, zelfsturing, identiteit en het psychologisch en sociaal kapitaal van de werknemer kan bijdragen aan een gunstiger verloop van het traject (Hippert et al., 2021; Hirsland & Kerschbaumer, 2023). Deze factoren kunnen werknemers ondersteunen in het hervinden van motivatie en vertrouwen in hun eigen kunnen (Blonk, 2018).

Welke begeleiding passend is, hangt af van kenmerken van de werknemer, zoals het type klachten, de sociaaleconomische positie, leeftijd en werkcontext (Hippert et al., 2021). Een coachende begeleidingsstijl, aandacht voor rouwverwerking, het versterken van zelfregie en het actief verkennen van loopbaanmogelijkheden kunnen werknemers helpen om gevoelens van machteloosheid te verminderen en regie en vertrouwen te hervinden (Hippert et al., 2021; Akkermans et al., 2024; Van Eersel et al., 2024).

Bij fysieke klachten is het verloop van herstel doorgaans beter voorspelbaar, mede doordat beperkingen zichtbaarder zijn en er meer overeenstemming bestaat over effectieve behandeling; bij psychische klachten is dit vaak minder eenduidig, wat het risico op vertraging in het re-integratietraject vergroot (Vossen et al., 2017; De Jong et al., 2011). Een effectieve aanpak sluit daarom aan bij de belastbaarheid van de werknemer, kent een stapsgewijze opbouw en biedt ruimte voor verschillen in behoefte, bijvoorbeeld aan persoonlijk contact. Maatwerk en contextgevoeligheid blijven daarbij essentieel, net als ruimte voor werkplekaanpassingen in uren, taken of werkvoorwaarden wanneer dat duurzame terugkeer naar werk kan ondersteunen (Hippert et al., 2021; Pearson et al., 2023; Ottiger et al., 2024).

3.3.2. Sociale steun binnen de werkcontext

Sociale steun en het netwerk op de werkvloer kunnen veranderen wanneer iemand ziek uitvalt of in het tweede spoor terechtkomt. Daarom is het relevant om te begrijpen wat daarin kan veranderen, hoe dat het traject beïnvloedt en hoe daar in de begeleiding rekening mee kan worden gehouden.

Het tweede spoor verloopt doorgaans gunstiger wanneer de werkgever actief betrokken blijft en structureel, warm contact onderhoudt met de werknemer (Hippert et al., 2021). Daarbij is het belangrijk dat werkgever en werknemer open zijn over hun verwachtingen en belangen, zodat vanuit wederzijds begrip kan worden toegewerkt naar een gezamenlijk doel (Hippert et al., 2021). Ook de houding van de werkcontext doet ertoe: negatieve of sceptische reacties op ziekteverlof en terugkeer na langdurige afwezigheid kunnen het herstel belemmeren, terwijl positieve en begripvolle houdingen inclusie juist bevorderen (Petersen et al., 2016). De sociale structuur van het werk speelt hierin eveneens een rol: hoe sterker de samenwerking en de sociale steun op de

werkvloer, hoe groter de kans op werkbehoud, werkherhvatting en duurzame arbeidsparticipatie (Petersen et al., 2016; Etuknwa et al., 2019; Van Hees et al., 2022). Wanneer iemand terugkeert op een bekende of nieuwe werkvloer, kunnen steun van collega's, begrip voor herstel en een positieve houding ten opzichte van werkaanpassingen het traject bevorderen, terwijl negatieve sociale reacties juist averechts werken (Hippert et al., 2021).

Werknemers in het tweede spoor bevinden zich hierin in een kwetsbare positie. Tijdens het traject kunnen werkgerelateerde contacten verminderen, waardoor ook het sociale kapitaal van de werknemer kleiner wordt (Hippert et al., 2021). Onderzoekers en professionals adviseren daarom om in tweede-spoortrajecten alert te zijn op sociale isolatie van werknemers en juist in te zetten op continuïteit van contact (Hippert et al., 2021; OVAL & KoM, 2021). Ook de relatie tussen werkgever en werknemer is hierbij van belang: een goede verhouding en betrokkenheid kunnen bijdragen aan motivatie en acceptatie van het traject, terwijl een verstoorde verhouding of slecht contact extra psychische belasting kan geven en het traject kan vertragen (Witkamp et al., 2016). Betrokkenheid van de werkgever kan werknemers bovendien helpen te aanvaarden dat hervatting binnen de eigen organisatie niet meer mogelijk is en dat de oude werksituatie moet worden losgelaten (Witkamp et al., 2016).

Ten slotte ligt er ook in de professionele begeleiding een belangrijke kans. Continuïteit van begeleiding, warm contact en een persoonlijke benadering kunnen ervoor zorgen dat werknemers zich beter ondersteund voelen en meer vertrouwen houden in hun mogelijkheden (Hippert et al., 2021; OVAL & KoM, 2021). Hippert et al. (2021) benadrukken daarnaast dat het belangrijk is om een brede kijk op de werknemer te hebben en oog te houden voor factoren die het traject beïnvloeden, zodat kansen niet verloren gaan door gebrekkige communicatie of een te beperkte blik op het proces. Een vertrouwensband met de professional kan zo niet alleen steun bieden, maar werknemers ook activeren richting passend werk (Hippert et al., 2021).

3.3.3. Sociale steun door persoonlijk netwerk

Niet alleen binnen het werk, maar ook daarbuiten kan sociale steun van invloed zijn op het tweede spoor. Omdat het traject vaak doorwerkt in het dagelijks leven van de werknemer, is het van belang om ook oog te hebben voor de rol van het persoonlijke netwerk in het stimuleren of juist belemmeren van re-integratie.

Verschillende studies laten zien dat steun vanuit de directe omgeving het werkzoek- en re-integratieproces kan bevorderen. Varekamp et al. (2014) vonden dat positieve steun vanuit een intiem sociaal netwerk bijvoorbeeld als een factor die werkzoekgedrag stimuleert. Ook sociale druk of verwachtingen vanuit de directe omgeving om weer werk te vinden kunnen activerend werken,

zeker wanneer die gepaard gaan met betrokkenheid en aanmoediging (Van Hooft, Ottervanger & Van Dam, 2007; Varekamp et al., 2014). Tegelijk laten Slebarska, Moser en Gunnesch-Luca (2009) zien dat het effect van sociale steun afhangt van hoe passend die steun wordt ervaren. Sociale steun kan werkzoekgedrag ondersteunen via optimistische verwachtingen en veerkracht, maar kan ook minder goed werken of zelfs als bedreigend worden ervaren, bijvoorbeeld wanneer de steun niet aansluit bij de situatie of de eigenwaarde van de werkzoekende aantast.

Voor werknemers in het tweede spoor geldt dit mogelijk nog sterker. De sociale omgeving buiten werk een grote steun kan zijn tijdens zo'n ingrijpend traject, maar ook belemmerend kan werken (Hippert et al., 2021). Steun van familie of vrienden kan helpen bij het verwerken van beperkingen en het volhouden van herstel en re-integratie. Tegelijk kan diezelfde omgeving onbedoeld het zelfbeeld als zieke of arbeidsongeschikte bevestigen, of negatief reageren op nieuwe werkmogelijkheden, waardoor de zelfeffectiviteit van de werknemer juist afneemt. Ook wanneer iemand terugkomt in een omgeving met weinig werkperspectief of veel inactiviteit, kan dit de motivatie om verder te zoeken onder druk zetten. Hippert et al. (2021) wijzen er daarnaast op dat een gebrek aan sociale steun vaker speelt bij werknemers in een lagere sociaaleconomische positie, waar re-integratie bovendien kan worden bemoeilijkt door extra zorgen, zoals schulden of problemen binnen het gezin.

Deze inzichten maken duidelijk dat steun vanuit het persoonlijke netwerk niet los kan worden gezien van de bredere situatie van de werknemer. Het belang van een integrale aanpak, waarin professionals oog hebben voor de sociale context van de werknemer en proberen een breed beeld van diens situatie te krijgen, is van belang (Hippert et al., 2021). Sociale steun buiten werk is daarmee niet vanzelfsprekend een beschermende factor, maar een contextuele invloed die zowel bevorderend als belemmerend kan uitwerken op het verloop van het tweede spoor.

3.3.4. Timing

Timing vormt een belangrijk aandachtspunt binnen het tweedespoortraject. Een vroegtijdige inzet kan hierbij bevorderlijk zijn. Wanneer in het eerste ziektejaar reeds duidelijk wordt dat terugkeer naar het eigen werk niet mogelijk is, kan het verstandig zijn het tweede spoor eerder te starten. Dit vergroot de slagingskans, doordat de werknemer meer tijd krijgt om te wennen aan het (mogelijke) baanverlies en zich te oriënteren op alternatieve loopbaanmogelijkheden (Hippert et al., 2021). In de processen rondom de Wet verbetering Poortwachter is om die reden expliciet aandacht voor dit aspect en wordt een dergelijke flexibele toepassing van procedures toegestaan. Tegelijkertijd kan een te vroege inzet van het tweede spoor ook een averechts effect hebben (Meesters et al., 2022). Werkgevers starten soms relatief snel met een tweedespoortraject om loonsancties te voorkomen, ook in situaties waarin terugkeer naar het eigen werk nog een reëel

perspectief biedt (Van Deursen & Van Raaij, 2021). Dit wordt geïllustreerd door het feit dat een substantieel deel van de werknemers die een tweedespoortraject volgen uiteindelijk weer terugkeert bij de eigen werkgever. Daarnaast moet de werknemer, zoals eerder benoemd, verwerken dat het verlies van de eigen baan een reële mogelijkheid is (Van Eersel et al., 2024). Wanneer het tweede spoor wordt ingezet terwijl terugkeer naar het eigen werk nog haalbaar lijkt, kan dit ten koste gaan van de inzet op herstel en reïntegratie bij de eigen werkgever en de werknemer bovendien (extra) belasten. Dit kan de terugkeer naar het oorspronkelijke werk juist bemoeilijken.

3.4. Mesoniveau: samenwerking tussen instanties en organisaties in het 2e spoor

Het mesoniveau betreft de organisatie- en samenwerkingscontext waarin re-integratieprocessen vorm krijgen. Op dit niveau draait het om de manier waarop werkgevers, leidinggevenden, arbo-diensten, zorgprofessionals en andere betrokkenen gezamenlijk vormgeven aan begeleiding en werkhervatting. Waar het microniveau zich vooral richt op de directe werkcontext, richt het mesoniveau zich op de kwaliteit van samenwerking tussen instanties, communicatie en organisatiecultuur die duurzame terugkeer mogelijk maken.

3.4.1. Coördinatie en samenwerking

De effectiviteit van tweede-spoortrajecten hangt sterk samen met de mate waarin begeleiding goed wordt afgestemd met de werknemer en partijen effectief samenwerken. Wanneer coördinatie ontbreekt tussen zorgprofessionals, werkgevers en re-integratiespecialisten, of wanneer begeleiding onvoldoende aansluit bij de individuele situatie van de werknemer, verkleint dit de kans op duurzame plaatsing nadat werknemers met gezondheidsklachten zijn uitgevallen en terug moeten in aangepast werk (Modise et al., 2025; De Groot et al., 2025), ook in tweede spoor (Hippert et al., 2021). Ook gebrekkige communicatie, onduidelijke rolverdeling en beperkte informatie-uitwisseling wanneer een werknemer terugkeert op de werkvloer (oorspronkelijk of nieuw) leiden tot vertraging en verlies van vertrouwen in het proces en een goede uitkomst (Olsson et al., 2025). Omgekeerd draagt nauwe, transparante samenwerking bij aan snellere plaatsing en grotere tevredenheid bij werknemers (Olsson et al., 2025; Kersten et al., 2025). Ook wanneer een werknemer met gezondheidsproblemen of een werkbeperking op een nieuwe werkvloer aan de slag gaat – bijvoorbeeld een proefplaatsing of een vast aanstelling – vergroot een integrale aanpak waarin bedrijfsarts, werkgever en gezondheidszorg structureel samenwerken vanaf het begin de kans op duurzaam werkbehoud (Bosma et al., 2021, Olsson et al., 2025).

Aandacht voor outplacement in het tweede spoortraject waarbij aandacht is voor loopbaanoriëntatie, matching, training, detachering en begeleiding richting nieuwe werkplek draagt bij aan een beter traject (Hippert et al., 2021). In dit kader is het raadzaam om (leer)netwerken van werkgevers als interventie in zetten, waar aandacht is voor vraag en aanbod, uitwisseling kennis en ervaringen en het creëren van werkervaringsplekken (Hippert et al., 2021).^[8]

3.4.2. Cultuur, kennis, middelen en beleid van organisaties m.b.t. 2e spoor

Onderzoek toont aan dat veel organisaties over onvoldoende kennis, middelen en personele capaciteit beschikken om kwetsbare werknemers aan te nemen en duurzaam in te zetten, of om werknemers met een chronische aandoening goed te ondersteunen (Bosma et al., 2021). Ook bij Nederlandse werkgevers die positief staan tegenover inclusie ontbreekt het vaak aan de benodigde vaardigheden, middelen en steun om kwetsbare werknemers daadwerkelijk in dienst te nemen en te behouden (Hulsegge et al., 2022; Schell-Kiehl et al., 2024b). Het gaat daarbij onder meer om het ontbreken van structureel beleid, passende HR-strategieën en praktische ondersteuning. Daarnaast spelen praktische en financiële zorgen mee. Minder dan één op de vijf werkgevers heeft iemand met een arbeidsbeperking in dienst, terwijl werkgevers aangeven dat hun bereidheid om deze groep aan te nemen zou toenemen wanneer risico's rond ziekteverzuim beter worden opgevangen. Uit ditzelfde onderzoek van de SCP blijkt echter dat reeds bestaande regelingen daarvoor niet altijd bekend zijn bij werkgevers (Faber et al., 2023).

Deze bredere organisatorische beperkingen spelen ook specifiek binnen tweede-spoortrajecten. Preventie en maatregelen voor duurzame inzetbaarheid worden zelden structureel verankerd, waardoor re-integratie vaak reactief blijft (Van Deursen & Van Raaij, 2016). Veel werkgevers – met name kleinere organisaties – hebben bovendien onvoldoende kennis, ervaring of materialen om tweede-spoorbegeleiding zonder externe hulp effectief vorm te geven (Witkamp et al., 2016). Wanneer organisaties beter weten hoe zij mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt of gezondheidsbeperkingen kunnen ondersteunen, en wanneer zij beschikken over duidelijke strategieën voor het goed inrichten van het tweede-spoortraject, wordt het traject zowel bevorderd als vergemakkelijkt. Wanneer organisaties beter weten hoe zij mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zodanig kunnen ondersteunen dat duurzame inzet mogelijk is (Verdonk et al. 2022), en wanneer zij beschikken over duidelijke strategieën voor het goed inrichten van het tweede spoortraject, wordt het traject zowel bevorderd als vergemakkelijkt.

8 Dit literatuuronderzoek is onderdeel van een project waarin we de aanbeveling van de onderzoekers opvolgen. We volgen een (leer)netwerk. Ook de onderzoeksvraag die wordt voorgesteld door Hippert et al. : *"in hoeverre en op welke wijze kunnen netwerken van werkgevers bijdragen aan een grotere effectiviteit van re-integratie tweede spoor?" (p. 70)" strookt met de inzet van het project en het onderzoek.*

3.4.3. Zichtbare baankansen in de regio en sector

De mate waarin werknemers concrete en passende baankansen zien binnen de regio en sector beïnvloedt het vertrouwen dat zij succesvol nieuw, passend werk kunnen vinden vanuit het tweede spoor. Werknemers in de Zorg en Welzijn beschikken vaak over specifieke vaardigheden en zijn gemotiveerd om in de sector te blijven werken. Zo heeft in 2025 14% van de vertrokken medewerkers de sector verlaten, maar daarvan verwacht 65% in de toekomst terug te keren in de sector (in dezelfde of een andere branche) (RegioPlus, 2026). Tegelijk ervaren medewerkers op het moment van het tweede spoor traject een (gedeeltelijke) functiebeperking, waardoor terugkeer in de eigen functie niet mogelijk is of realistisch lijkt. Wanneer werknemers geen reële mogelijkheden zien voor passend werk dat aansluit bij hun vaardigheden, interesses en belastbaarheid, beperkt dit niet alleen de feitelijke kansen van de re-integrerende werknemer op plaatsing, maar ook hun motivatie en perspectief op duurzame terugkeer (Hippert et al., 2021; De Groot et al., 2025).

3.4.4. Tijdige inzet expertise van professionals

Een tijdige en integrale inzet van professionele expertise, met duidelijke afstemming tussen bedrijfsarts, werkgever en externe begeleiders, kan bijdragen aan een effectiever en zorgvuldiger verloop van het tweede spoor (Hippert et al., 2021; Witkamp et al., 2016). Wanneer professionals gedurende het traject zichtbaar en continu betrokken blijven, voelen werknemers zich beter ondersteund en ontstaat er meer richting en samenhang in het re-integratieproces (Hippert et al., 2021). Hun expertise wordt in tweede-spoortrajecten echter in de praktijk vaak pas laat of voornamelijk procedureel benut, waardoor kansen voor vroegtijdige begeleiding en bijsturing worden gemist (Witkamp et al., 2016; Van Deursen & Raaij, 2021).

3.5. Exoniveau: voorzieningen en institutionele kaders

Het exoniveau omvat de beleidsmatige, juridische en financiële structuren die het handelen van organisaties en werknemers beïnvloeden, zonder dat zij daar direct controle over hebben. Op dit niveau worden de kaders bepaald waarbinnen tweede-spoortrajecten plaatsvinden: wetgeving, financieringssystemen, uitvoeringspraktijken en collectieve voorzieningen. Deze context vormt daarmee de randvoorwaarde voor de handelingsruimte op het mesoniveau, maar kan door lokale netwerken slechts beperkt worden beïnvloed.

3.5.1. Wet- en regelgeving

De Wet verbetering poortwachter en leggen werkgevers en werknemers verplichtingen op om tijdig te werken aan re-integratie. Hoewel deze kaders bedoeld zijn om langdurige uitval te voorkomen, ervaren veel organisaties de uitvoering als complex en administratief belastend (Van Deursen & Raaij, 2021; Witkamp et al., 2016; Hippert et al., 2021). De volgende knelpunten of uitdagingen ondervinden organisaties:

- *Onduidelijkheid over wat als 'voldoende inspanningen' geldt.* Van werkgevers wordt verwacht dat zij adequate re-integratie-inspanningen leveren, maar de wet biedt vooraf weinig houvast over wat in een specifieke situatie als passend of voldoende wordt beschouwd. Hierdoor ontstaat onzekerheid over het handelen en een sterke focus op verantwoording achteraf (Van Deursen & Van Raaij, 2021).
- *Gebrek aan concrete criteria voor timing en intensiteit van het tweede spoor.* Werkgevers moeten zelf bepalen wanneer het tweede spoor wordt ingezet en met welke intensiteit, terwijl wettelijke criteria ontbreken en adviezen van bedrijfsarts of arbeidsdeskundige momentopnames zijn. Dit maakt besluitvorming lastig en vergroot het risico op discussies achteraf (Witkamp et al., 2016; Van Deursen & Van Raaij, 2021).
- *Achteraf toetsende beoordeling via de RIV-toets.* De inzet van het UWV vindt grotendeels achteraf plaats via de RIV-toets, waarbij vooral wordt gekeken naar het gevolgde proces. Dit stimuleert werkgevers om sterk procedureel te handelen, soms ten koste van maatwerk en inhoudelijke afstemming op de situatie van de werknemer (Witkamp et al., 2016).
- *Parallele inzet van eerste en tweede spoor vergroot complexiteit.* Hoewel de Wvp een parallelle inzet van beide sporen aanmoedigt, leidt dit in de praktijk tot extra organisatorische en administratieve druk. Vooral voor kleinere werkgevers is het lastig om deze trajecten gelijktijdig te organiseren, af te stemmen en vast te leggen (Van Deursen & Van Raaij, 2021).
- *Vaste toetsmomenten sluiten beperkt aan bij het herstelproces.* Wettelijke ijkmomenten, zoals de eerstejaarsevaluatie en de daaropvolgende inzet van het tweede spoor, zijn sterk bepalend, terwijl gezondheid en belastbaarheid van werknemers in deze fase vaak nog onzeker en veranderlijk zijn. Dit kan spanning opleveren tussen wettelijke termijnen en het hersteltempo van de werknemer (Van Deursen & Van Raaij, 2021; Hippert et al., 2021).
- *Afhankelijkheid van externe werkgevers zonder wettelijke prikkels.* Succesvolle re-integratie in het tweede spoor is mede afhankelijk van de bereidheid van een nieuwe werkgever om mee te werken. Voor deze potentiële werkgever bestaan echter geen wettelijke verplichtingen of prikkels, waardoor de beïnvloedingsmogelijkheden voor de oorspronkelijke werkgever beperkt zijn (Witkamp et al., 2016; Hippert et al., 2021).

- *Beperkte sturingsmogelijkheden op uitkomsten.* Werkgevers worden beoordeeld op het verloop en resultaat van het traject, terwijl de effectiviteit mede wordt beïnvloed door externe factoren zoals gezondheidsontwikkeling, motivatie van de werknemer en arbeidsmarktkansen. Deze factoren liggen maar deels binnen hun invloedssfeer (Van Deursen & Van Raaij, 2021).
- *Afhankelijkheid van externe re-integratiebureaus.* In de praktijk wordt het tweede spoor vaak uitbesteed aan gespecialiseerde re-integratiebedrijven. Dit maakt de kwaliteit en voortgang van het traject sterk afhankelijk van de aanpak, deskundigheid en rapportage van deze externe partijen, wat kan leiden tot verschillen in uitvoering en transparantie (Van Deursen & Van Raaij, 2021; Hippert et al., 2021).

Deze maatregelen hebben gevolgen. De nadruk op naleving kan leiden tot een formele, risicomijdende benadering van re-integratie, waarin samenwerking en maatwerk onder druk komen te staan. Tegelijkertijd stimuleren deze verplichtingen vooral grotere organisaties om structureel beleid te ontwikkelen en processen vast te leggen, wat indirect bijdraagt aan de professionalisering van tweede-spoorbegeleiding (Witkamp et al., 2016).

3.5.2. Financiële prikkels en stimuleringsmaatregelen

Financiële prikkels zoals loondoorbetaling bij ziekte, premiedifferentiatie (WGA) en loonsancties vormen belangrijke drijfveren voor werkgevers om re-integratie serieus op te pakken (Witkamp et al., 2016). Dergelijke regelingen werken echter niet voor iedereen gelijk. Waar grotere werkgevers de middelen hebben om te investeren in begeleiding en maatwerk, ervaren kleinere organisaties deze prikkels eerder als druk dan als kans. Daarnaast worden werknemers die in het tweede spoor minder gunstige arbeidsvoorwaarden moeten accepteren zelden voldoende gecompenseerd, waardoor hun economische positie verder kan verzwakken (Hippert et al., 2021).

3.5.3. Beleid en institutionele infrastructuur

Naast deze financiële en juridische kaders spelen bredere beleids- en uitvoeringsstructuren een rol. Collectieve voorzieningen zoals scholingsfondsen, regionale proefplaatsingen en gezamenlijke investeringen in duurzame inzetbaarheid kunnen de overgang naar nieuw werk vergemakkelijken (Hippert et al., 2021).

3.6. Macroniveau: arbeidsmarkt en maatschappelijke context

Het macroniveau omvat de bredere economische, culturele en maatschappelijke structuren die de re-integratiepraktijk beïnvloeden. Deze invloeden zijn niet direct te sturen door afzonderlijke organisaties of netwerken, maar bepalen wel de speelruimte waarbinnen zij opereren.

3.6.1. Arbeidsmarktkrapte en economische prikkels

De aanhoudende arbeidsmarktkrapte lijkt kansen te bieden voor re-integratie maar leidt in de praktijk tot een paradox. Werkgevers zijn ondanks alle aanbevelingen^[9] juist minder geneigd om te investeren in maatwerk of omscholing, maar zetten er liever op in om openstaande functies snel te kunnen invullen met direct inzetbare kandidaten (Dieuwer et al., 2024). Hiermee gepaard gaat een economisch discours dat met name is gericht op het verhogen van productiviteit en het inzetten van arbeidsverminderende technologie zoals automatisering en het efficiënter maken van werkprocessen (Europese Commissie, 2025; CBS, 2024). Dit geldt met name voor de industriële sector, maar ook in de zorg – een sector waarin personeelstekorten inmiddels kunnen worden gezien als de meest bepalende factor voor het behoud van toegankelijke zorg en welzijn (ten Ham & Rozma, 2021) (zie ook het *IZA transformatieplan 2025*^[10]). De maatschappelijk ingezette koers m.b.t. het verhogen van arbeidsproductiviteit versterkt een korte termijn focus waarin efficiëntie en snelheid boven duurzaamheid gaat en kwetsbare werknemers moeilijker worden geplaatst (WRR, 2020; Ziegler, 2024). Daarnaast kan een tekort aan personeel zorgen voor problemen bij de werknemers die (nog) wel aan het werk zijn. Zo kan het zorgtekort in de zorg ervoor zorgen dat de medewerkers toenemende werkdruk en belasting ervaren, wat leidt tot minder vitaliteit en een hoger verzuim; en is er minder ruimte voor begeleiding en inwerken (AZW, 2026). Voor werknemers in het tweede spoor kan een krappe arbeidsmarkt dus ook leiden tot een kleinere diversiteit aan beschikbare werkplekken om in terug te keren en minder passende begeleiding, wat hun re-integratie kan belemmeren.

3.6.2. Maatschappelijke beeldvorming en stigma

Werknemers in het tweede spoor kunnen bij het zoeken naar werk bij een nieuwe werkgever niet alleen worden belemmerd door hun gezondheidsklachten of beperkingen zelf, maar ook door maatschappelijke beeldvorming daarover (Broekroelofs et al., 2022). Gezondheidsgerelateerd stigma werkt door in werkgeversattitudes, in de houding van collega's en professionals, en in

9 Zie bijvoorbeeld: SER Overijssel (2025). Ongekend talent. <https://ser-overijssel.nl/media/1zuprfiq/advies-ongekend-talent-ser-overijssel-1764086671.pdf>.

10 [transformatieplan_arbeidsmarktzorgenwelzijn_2.0_definitief_digitaal.pdf](#)

anticiperend stigma of zelfstigma bij werknemers zelf (Van Beukering et al., 2022). Voor psychische klachten geldt dit in het bijzonder: Brouwers (2020) beschrijft dat negatieve verwachtingen van werkgevers en leidinggevenden de kans op aanname of ondersteuning kunnen verkleinen, terwijl zelfstigma en anticiperende discriminatie de motivatie om werk te zoeken of te behouden kunnen ondermijnen. Sollicitanten met een burn-outverleden worden minder gunstig beoordeeld dan sollicitanten met een vergelijkbare onderbreking door fysiek letsel, vooral door twijfels over belastbaarheid en omgaan met werkdruk (Sterkens et al., 2021). Tegelijkertijd spelen vergelijkbare mechanismen breder bij lichamelijke beperkingen en chronische aandoeningen, waarbij zichtbaarheid en voorspelbaarheid van klachten mede bepalen hoe werkvermogen wordt ingeschat (Vossen et al., 2017). In combinatie met onzekerheid over begeleiding, werkaanpassingen, productiviteit en ziekteverzuimrisico's kan dit werkgevers terughoudend maken; uit onderzoek van de SCP blijkt dat minder dan één op de vijf werkgevers iemand met een arbeidsbeperking in dienst heeft, waarbij zorgen over ziekteverzuim en kosten belangrijke drempels vormen (Faber et al., 2023; Arboportaal, z.d.).

Het verminderen van stigma vraagt om meer dan alleen informatievoorziening. Positieve ontmoetingen, inleving en empathie, kennisoverdracht en duidelijke sociale normen kunnen helpen om vooroordelen over mensen met een beperking te verminderen (Keers et al., 2021). Voor tweede-spoortrajecten betekent dit dat werkgevers en teams concrete, realistische ervaringen nodig hebben met werknemers die na ziekte of met een beperking aan het werk gaan, zodat aannames over inzetbaarheid, verzuimrisico's en benodigde aanpassingen kunnen worden bijgesteld. Daarbij is een open gesprek over werkvermogen en passend werk belangrijk, omdat stigma niet alleen speelt bij selectie, maar ook in de dagelijkse omgang met collega's, leidinggevenden en professionals rondom werkhervatting (Van Beukering et al., 2022; Vossen et al., 2017).

3.6.3. (On)voldoende wetenschappelijk kennis

De kennisbasis over tweede-spoorinterventies is nog beperkt. Er is weinig onderzoek beschikbaar naar interventies die specifiek gericht zijn op re-integratie in het tweede spoor, en er zijn geen studies zijn gevonden waarin de effectiviteit van dergelijke interventies is onderzocht (Hippert et al., 2021). De genoemde werkzame elementen die in onderzoek worden genoemd zowel practice-based: ze zijn gebaseerd op literatuur uit aanpalende contexten, expertinterviews en praktijkvoorbeelden, maar nog beperkt evidence-based onderbouwd.^[11]

11 Dat sluit aan bij de aanleiding voor het ZonMw-programma Verbetering re-integratie tweede spoor, waar dit onderzoek onderdeel van is, en waarin juist wordt ingezet op het ontwikkelen en testen van innovatieve aanpakken en praktische handvatten voor werkgevers en werknemers. <https://www.zonmw.nl/nl/programma/verbetering-re-integratie-tweede-spoor>.

3.7. Chronosysteem: tijdsdimensie en timing in het tweede spoor

Het chronosysteem verwijst naar de sociaalhistorische context waarin de beroepsbiografie van een werknemer vorm krijgt. Voor tweede-spoorre-integratie is die context belangrijk, omdat langdurig verzuim en re-integratie in Nederland plaatsvinden binnen een specifiek stelsel van wet- en regelgeving, instituties en professionals. De Nederlandse inrichting, waarin werkgevers gedurende 24 maanden verantwoordelijk zijn voor de re-integratie van zieke werknemers, neemt binnen Europa een bijzondere positie in (Wioldraaijer, 2025). Tegelijkertijd staat dit stelsel politiek en maatschappelijk steeds meer onder druk^[12]. De afgelopen jaren is daarom veel onderzoek en beleidsontwikkeling gericht op het verbeteren van langdurig-verzuimbegeleiding en tweede-spoortrajecten, onder meer met het oog op duurzame inzetbaarheid, het voorkomen van instroom in de WIA en het verminderen van financiële druk voor werkgevers, in het bijzonder in het mkb. Daarbij wordt ook gekeken naar hoe andere Europese landen omgaan met langdurig verzuim, re-integratie en duurzame arbeidsparticipatie.

Deze sociaalhistorische context verandert bovendien door technologische ontwikkelingen. In een steeds verder gedigitaliseerde samenleving ontstaan nieuwe mogelijkheden om werkcontexten aan te passen en werknemers met tijdelijke of blijvende functiebeperkingen te ondersteunen bij werkhervatting. Technologische hulpmiddelen en voorzieningen kunnen bijdragen aan nieuwe vormen van passend werk, maar alleen wanneer werkgevers, arbeidsdeskundigen en andere professionals weten welke mogelijkheden er zijn en hoe deze verantwoord kunnen worden ingezet^[13]. Daarmee werkt het chronosysteem concreet door in tweede-spoortrajecten: het beïnvloedt zowel individuele loopbanen en herstelprocessen als de ontwikkeling van beleid, samenwerking en vernieuwende re-integratiepraktijken.

Tijd speelt daarnaast een rol in hoe werknemers, werkgevers en professionals het proces van ziekte, verzuim en terugkeer naar werk ervaren. De levensfase en leeftijd van de werknemer kunnen mede bepalen welke belemmeringen en hulpbronnen in het re-integratieproces relevant zijn. Ook de aard en ernst van de gezondheidsklachten en de ontwikkeling van de belastbaarheid gedurende het eerste en tweede spoor zijn bepalend voor wat er op welk moment mogelijk is. Re-integratie verloopt bovendien zelden lineair: herstel, motivatie, vertrouwen, werkvermogen en organisatorische mogelijkheden veranderen gedurende het traject. Als begeleiding laat op gang

12 [Sneller duidelijkheid voor werkgevers over re-integratie zieke werknemer | Rijksoverheid.nl](#)
13 Zie bijvoorbeeld: [Inspiratietool inclusieve technologie voor arbeidsdeskundigen](#), [Platform Inclusieve Technologie - PIT homepage](#)

komt of het tweede spoor te snel wordt ingezet, kan dit de kans op duurzame plaatsing verkleinen (Hippert et al., 2021; Meesters et al., 2022). Uit onze recente interviewstudie (Schell-Kiehl et al., 2026) komt daarnaast naar voren dat juist in het tweede ziektejaar vertraging kan ontstaan, terwijl vanaf ongeveer de twaalfde ziektemaand volgens de Wet verbetering poortwachter juist veel in gang moet worden gezet. Structurele verbetering van tweede spoor re-integratie vraagt daarom niet alleen om tijdige acties binnen individuele trajecten, maar ook om langdurige aandacht, leren en investeren binnen organisaties en samenwerkingsverbanden.

4 Conclusie

Werknemers in het tweede spoor bevinden zich in een kwetsbare tussensituatie. Terugkeer naar de eigen functie of organisatie lijkt na langdurig verzuim niet meer haalbaar, terwijl (para-)medische professionals tegelijkertijd vaststellen dat iemand nog wel gedeeltelijk belastbaar en daarmee inzetbaar is op de arbeidsmarkt. Wettelijk gezien heeft de werknemer daarmee de verplichting om buiten de vertrouwde werkomgeving naar passend werk te zoeken. Deze situatie wordt door werknemers vaak als belastend ervaren, zeker wanneer zij nog hopen op terugkeer bij de eigen werkgever. Tweede spoortrajecten vragen daarom om meer dan procedurele naleving: werknemers hebben ondersteuning nodig bij verlieservaring, onzekerheid, sollicitatieverplichtingen en het opnieuw vinden van perspectief op duurzame arbeidsparticipatie.

De mogelijkheden en kans op succes hangen bovendien samen met het handelen van andere actoren en belanghebbenden, zoals de huidige en toekomstige werkgever, arbeidsdeskundigen, HR-adviseurs en re-integratieprofessionals. Re-integratie en arbeidsparticipatie worden niet alleen bepaald door de individuele belastbaarheid van de werknemer, maar door een complex samenspel tussen actoren en de afstemming tussen individu en omgeving. Relaties tussen werknemer en werkgever, tussen betrokken organisaties en tussen praktijk en beleid beïnvloeden het verloop van re-integratietrajecten wederzijds. Kansen op arbeidsparticipatie zijn daarmee mede afhankelijk van hoe deze relaties zich ontwikkelen binnen een veranderende sociaal-maatschappelijke context. Technologische ontwikkelingen kunnen bijvoorbeeld nieuwe mogelijkheden bieden, maar alleen als zij integraal onderdeel uitmaken van de sociale context en structureel zijn ingebed in handelen, begeleiding en samenwerking.

We hebben daarom in deze literatuurstudie een sociaalecologisch perspectief ingenomen waarbij expliciet aandacht is geweest voor een relationele insteek. Deze kijk op re-integratie en beschikbare literatuur m.b.t. langdurig verzuim, werkzoekgedrag, werkhervatting en tweede spoor trajecten is uitgemond in een samenhangend model. Dit model helpt beschrijven welke factoren het re-integratietraject beïnvloeden en laat zien dat niet alleen naar de werknemer zelf of naar de directe begeleiding moet worden gekeken, maar ook naar bredere factoren, zoals samenwerking tussen werkgevers, organisatiebeleid, wet- en regelgeving en personeelsschaarste op de arbeidsmarkt. Het model maakt zichtbaar dat factoren op verschillende niveaus meespelen én dat deze niveaus met elkaar samenhangen. Zo kan onvoldoende aandacht voor rouwverwerking in de begeleiding doorwerken in de motivatie van de werknemer, terwijl personeelstekorten of beperkte capaciteit

binnen organisaties kunnen betekenen dat een werknemer in het tweede spoor onvoldoende begeleiding of opbouw mogelijkheden krijgt. Ook samenwerking tussen organisaties kan bepalend zijn voor de kans op plaatsing. Het model wijst daarmee op factoren waarop kan worden ingezet om tweede-spoortrajecten te verbeteren, maar laat ook zien dat één factor zelden los kan worden gezien van andere factoren die daarop van invloed zijn.

Limitatie

Het is belangrijk om daarbij in oogschouw te nemen dat de beschikbare literatuur slechts in beperkte mate direct over het tweede spoor gaat. Dat komt mede doordat tweede-spoorkandidaten zich in een specifieke positie bevinden: zij zijn niet volledig werkloos, maar wel langdurig ziek, gedeeltelijk gekort op loon, werkzoekend en geacht actief te solliciteren naar werk bij een andere werkgever. Bovendien is de Nederlandse inrichting van langdurig verzuim en re-integratie relatief specifiek, waardoor internationale literatuur deze situatie niet altijd direct dekt. Wel is er veel Nederlandse en internationale literatuur beschikbaar over duurzame inzetbaarheid, werkhervatting, re-integratie na ziekte, herstel en het voorkomen van uitval. Deze studies zijn in deze literatuurstudie benut voor zover zij relevant zijn voor tweede-spoortrajecten, maar zij nemen niet altijd de volledige complexiteit van het tweede spoor mee.

Ook studies die wel specifiek over het tweede spoor gaan en in deze literatuurstudie regelmatig worden benut, zoals Van Deursen en Van Raaij (2021), Witkamp et al. (2016), Meesters et al. (2022) en Hippert et al. (2021), zijn vaak gebaseerd op een combinatie van beperkt praktijkonderzoek en literatuurstudies die deels steunen op bredere kennis over werkhervatting en re-integratie. Deze studie kan daardoor met redelijke zekerheid beschrijven welke factoren van invloed zijn op tweede-spoortrajecten, maar voor veel factoren is aanvullend onderzoek nodig naar de vraag hoe deze factoren binnen de specifieke context van het tweede spoor het beste kunnen worden beïnvloed. Enkele witte vlekken zijn vooral zichtbaar rond de vraag welke factoren doorslaggevend zijn, hoe zij op elkaar inwerken en welke begeleiding, samenwerking of interventie op welk moment het meest effectief is voor welke werknemer, bij welk type klachten en binnen welke organisatorische of arbeidsmarktcontext. Daarmee is niet alleen meer kennis nodig over afzonderlijke factoren, maar vooral over hun onderlinge samenhang binnen de specifieke tussensituatie van werknemers in het tweede spoor. Het is bijvoorbeeld nog niet duidelijk of en hoe financiële prikkels een werknemer in het tweede spoor motiveren of juist demotiveren, en onder welke omstandigheden dit wel of niet een rol speelt.

Het hier gehanteerde sociaalecologisch model moet daarom niet worden gelezen als een afgerond model waarin alle relevante factoren volledig zijn vastgelegd, maar als een praktisch en analytisch instrument om verder onderzoek naar het tweede spoor te structureren en uit te breiden. Om de kennis over tweede-spoortrajecten verder te verrijken, hebben we interviews gehouden met werknemers in het tweede spoor, professionals, HR-medewerkers en andere betrokkenen in het re-integratieproces. Daarbij is het model gebruikt als methodologisch kader om ervaringen, knelpunten en werkzame mechanismen systematisch te ordenen en beter te begrijpen (Schell-Kiehl et al., 2026).

In dit onderzoek hebben we specifiek aandacht voor de sector Zorg en Welzijn, vanwege de combinatie van hoge verzuimcijfers, aanhoudende personeelstekorten en grote maatschappelijke druk op de sector. Het model is ook relevant voor werknemers in andere sectoren, maar waar mogelijk hebben we beschreven hoe de verschillende factoren in de sector Zorg en Welzijn vorm krijgen. Voor deze sector zijn vooral het hoge verzuim, de zware fysieke en emotionele belasting, de beperkte capaciteit voor begeleiding en aangepast werk, en de urgentie van personeelsbehoud relevant. Deze kenmerken beïnvloeden tweede spoortrajecten op meerdere niveaus tegelijk: zij vergroten de kans op uitval, beperken soms de ruimte voor stapsgewijze terugkeer of begeleiding, maar maken behoud van werknemers met sectorervaring juist extra urgent. Tweede spoor re-integratie is in deze sector daarom niet alleen een individueel traject, maar ook een vraagstuk van personeelsbehoud, regionale samenwerking en duurzame inzetbaarheid binnen een arbeidsmarkt die structureel onder druk staat.

Literatuur

Akkermans, J., da Motta Veiga, S. P., Hirschi, A., & Marciniak, J. (2024). Career transitions across the lifespan: A review and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 148, 103957.

Het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum(AKC) (z.d.). *Werkhervatting*. Kennisbibliotheek Chronisch Werkt. <https://www.kennisbibliotheekchronischwerkt.nl/werknemer/werkhervatting>.

Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW). (2024, 28 november). *Uitstroom in de zorg: Wie verlaat de sector?* <https://www.azwinfo.nl/longread/uitstroom-in-de-zorg-wie-verlaat-de-sector/>.

Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (AZW). (2026). *De staat van de arbeidsmarkt zorg en welzijn 2025: Trendrapportage*. <https://www.azwinfo.nl/longread/de-staat-van-de-arbeidsmarkt-zorg-en-welzijn-2025-trendrapportage>.

Arboportaal. (z.d.). *Chronische ziekten en arbeidsbeperking*. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Geraadpleegd op 19 juni 2026, van <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/arbozorg/chronische-ziekten-en-arbeidsbeperking>.

Berglund, E., Anderzén, I., Andersén, Å, & Lindberg, P. (2021). Work-life balance predicted work ability two years later: a cohort study of employees in the Swedish energy and water sector. *BMC Public Health* (2021) 21:1212 <https://doi.org/10.1186/s12889-021-11235-4>

Van Beukering, I. E., Smits, S. J. C., Janssens, K. M. E., Bogaers, R. I., Joosen, M. C. W., Bakker, M., van Weeghel, J., & Brouwers, E. P. M. (2022). In what ways does health related stigma affect sustainable employment and well-being at work? A systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 32(3), 365–379. <https://doi.org/10.1007/s10926-021-09998-z>.

Blonk, R. W. B. (2018). *We zijn nog maar net begonnen: Arbeidsdeskundigheid en inclusieve innovatie van arbeid (Inaugurele rede)*. Tilburg Universiteit.

Blonk, R. W. B. (2019). Opwaartse arbeidsmobiliteit biedt ruimte voor wie langs de kant staat. Uit: *Perspectief op Werk in 2019*, p.130-133. Achmea. <https://repository.tno.nl/SingleDoc?docId=51518>.

Bosma, A. R., Boot, C. R. L., Snippen, N. C., Schaafsma, F. G., & Anema, J. R. (2021). Supporting employees with chronic conditions to stay at work: perspectives of occupational health professionals and organizational representatives. *BMC Public Health*, 21(1), 592.

Brenninkmeijer, V., Lagerveld, S. E., Blonk, R. W. B., Schaufeli, W. B., & Wijngaardsde Meij, L. D. (2019). Predicting the effectiveness of workfocused cognitive behavioural therapy for common mental disorders: The influence of baseline selfefficacy, depression and anxiety. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 29(1), 31–41. <https://doi.org/10.1007/s10926-018-9760-3>.

Broekroelofs, R., Hulsege, G., Emmert, S. B., Felten, H., Verhoef, H. F. C., & Geerlings, J. (2022). *De haalbaarheid van aanpakken om gelijke kansen in werving en selectie te bevorderen: Een onderzoek onder werkgevers*. TNO. <https://publications.tno.nl/publication/34639985/bchRCG/TNO-2022-R11440.pdf>.

Bronfenbrenner, U. (1994). Ecological models of human development. *International encyclopedia of education*, 3(2), 37-43.

Bronfenbrenner, U. (1999). *Environments in developmental perspective: Theoretical and operational models*. In S. L. Friedman & T. D. Wachs (Eds.), *Measuring environment across the life span: Emerging methods and concepts* (pp.3-28). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10317-001>

Bronfenbrenner, U. (2022). *Ökologische Sozialisationsforschung. Ein Bezugsrahmen*. In: Bauer, U., Bittlingmayer, U.H., Scherr, A. (eds) Handbuch Bildungs- und Erziehungssoziologie. Bildung und Gesellschaft. Springer VS, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-30903-9_12

Brouwer, S., Bakker, R.H., & Schellekens, J.M.H. (2015). Predictors for re-employment success in newly unemployed: A prospective cohort study. *Journal of Vocational Behavior*. 89, 32-38.

Brouwers, E. P. (2020). Social stigma is an underestimated contributing factor to unemployment in people with mental illness or mental health issues: position paper and future directions. *BMC psychology*, 8(1), 36.

CBS (2024). *Drie kwart van de ondernemers probeert productiviteit te verhogen*. Den Haag: CBS. <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2024/21/drie-kwart-van-de-ondernemers-probeert-productiviteit-te-verhogen>.

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2024). *Helpt werknemers zorg en welzijn blijft na baanwissel binnen bedrijfstak*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2024/25/helpt-werknemers-zorg-en-welzijn-blijft-na-baanwissel-binnen-bedrijfstak>

Centraal Bureau voor de Statistiek (2025). *Ziekteverzuim [Dashboard]*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werkenden/ziekteverzuim>.

Centraal Bureau voor de Statistiek (2026). *Ziekteverzuim; bedrijfstakken*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/80072ned>.

Dall, T., & Danneris, S. (2019). Reconsidering 'what works' in welfare-to-work with the vulnerable unemployed: the potential of relational causality as an alternative approach. *Social Policy and Society*, 18(4), 583-596.

Dam, van K., & Menting, L. (2012). The role of approach and avoidance motives for unemployed job search behavior. *Journal of Vocational Behavior*. 80, 108-117.

De Jong, P., Everhardt, T., & Schrijvershof, C. (2011). *Toepassing van de wet Verbetering Poortwachter*. Den Haag, The Netherlands: Author, Publisher, Entrepreneur.

Deursen, van, C. & Raaij, van, N. (2021). *Re-integratie in het tweede spoor: Een analyse op basis van de dossiers van WIA-aanvragers*. Amsterdam: UWV.

Dieuwer, I., Heijmans, H., de Jong, M., Goedvolk, R., Smit, S., Veldhuijzen, A., Repko, M. & van Aanholt., W. (2024). *Netherlands advanced: Building a future labor market that works*. Amsterdam: McKinsey & Company.

Dirven, H.-J., & Gielen, M. (2022). *Werkdruk en arbeidstevredenheid in de zorg*. Centraal Bureau voor de Statistiek. <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2022/werkdruk-en-arbeidstevredenheid-in-de-zorg>.

Doorewaard, H., & Benschop, Y. (2003). HRM en de relationele theorie van emoties. *Tijdschrift voor HRM*, 6(2), 41-60.

Dorenbosch, L., Sanders, J., & Blonk, R. W. B. (2012). *De kwetsbaarheid van inzetbaarheid: Een dynamisch perspectief*. TNO.

Doughty, S. E. & Moore, J. R. (2021). Understanding inclusive organizations through ecological systems theory. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 8(1), 7-14. DOI: <https://doi.org/10.22259/2394-5931.0801002>.

Van Eersel, J. H. W., Hulshof, I. L., Wickham, M. I., Smid, G. E., & Boelen, P. A. (2024). Pre-job loss grief reactions and work attachment among sick-listed employees: Introduction of the imminent Job Loss Scale. *BMC Psychology*, 12(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01626-8>.

Epp, A. (2018). Das ökosystemische Entwicklungsmodell als theoretisches Sensibilisierungs- und Betrachtungsraster für empirische Phänomene. *Forum Qualitative Sozialforschung. Social Research*. Volume 19, No. 1, Art. 1.

Etuknwa, A., Daniels, K., & Eib, C. (2019). Sustainable return to work: a systematic review focusing on personal and social factors. *Journal of occupational rehabilitation*, 29(4), 679-700.

Europese Commissie (2025). *The future of European competitiveness: Part A. A competitiveness strategy for Europe*. https://commission.europa.eu/document/download/97e481fd-2dc3-412d-be4c-f152a8232961_en?filename=The%20future%20of%20European%20competitiveness%20%20A%20competitiveness%20strategy%20for%20Europe.pdf. Luxemburg: Publications Office of the European Union.

Faber, D. & Laan, van der, S. (2023). *Werkgevers worstelen met aanpak werkstress en inclusie*. <https://www.scp.nl/actueel/nieuws/2023/06/27/werkgevers-worstelen-met-aanpak-werkstress-en-inclusie>. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

Faber, D., Van der Laan, S., Bilo, N., & Thijssen, L. (2023). *Arbeidsmarkt in kaart: Werkgevers – editie 4*. Sociaal en Cultureel Planbureau. <https://www.scp.nl/site/binaries/site-content/collections/documents/2023/06/30/arbeidsmarkt-in-kaart-werkgevers---editie-4/arbeidsmarkt-in-kaart-werkgevers-editie-4.pdf>.

Gerards, R., & Welters, R. (2022). Job search in the presence of a stressor: Does financial hardship change the effectiveness of job search?. *Journal of Economic Psychology*, 90, 102508. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0167487022000265>.

Groot, de, E., Hermans, A. M., de Jongh, M. A. C., Geuze, R. E., van Dongen, I. M., Hommes, S., & Joosen, M. C. W. (2025). What Works (or Doesn't) in Return to Work after Physical Injury? A Qualitative Study on the Perspectives of Trauma Patients and Health Care Professionals on Barriers and Facilitators in Return to Work. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 1-18.

Gründemann, R.W.M. & Nijboer, I.D. (1998). *WAO-intrede en werkhervatting: een onderzoek naar de aspecten die een rol spelen bij arbeidsgebonden WAO-intrede en werkhervatting bij de eigen werkgever, op basis van arbeidsgezondheidskundige- en arbeidsmarkttheorieën*. Amsterdam: NIA TNO. <https://resolver.tno.nl/uuid:7b69b835-4c44-4e42-af97-678b27d0d398>.

Grundmann, M., Kunze, I. (2008). *Systematische Sozialraumforschung: Urie Bronfenbrenners Ökologie der menschlichen Entwicklung und die Modellierung mikrosozialer Raumgestaltung*. In: Kessl, F., Reutlinger, C. (eds) Schlüsselwerke der Sozialraumforschung. VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-91159-5_11

Ham, ten T. & Rozema, A. (2021). *MEER MET MINDER Een literatuurstudie naar mogelijkheden en beperkingen van productiviteitsverhoging in de gezondheidszorg* Groningen: ZorgfocuZ.

Hees, van S.G.M., Carlier, B.E., Vossen, E., Blonk, R.W.B., & Oomens, S. (2022). Towards a better understanding of work participation among employees with common mental health problems: a systematic realist review. *Scand J Work Environ Health* 2022;48(3):173-189 <https://doi.org/10.5271/sjweh.4005>

Hippert., H., ten Hoeve, Y., de Ruig, L. & Engelen, M. (2021). *Hoe kan re-integratie tweede spoor een succes zijn? Kennissynthese re-integratie tweede spoor*. Leiden: De Beleidsonderzoekers.

Hirseland, A., & Kerschbaumer, L. (2023). A relational approach to understanding welfare recipients' transitions from long-term unemployment to employment and the role of case work. *Social Work & Society*, 21(1).

Hulsegge, G., Otten, W., Van de Ven, H. A., Hazelzet, A. M., & Blonk, R. W. B. (2022). Employers' attitude, intention, skills and barriers in relation to employment of vulnerable workers. *Work*, 72(4), 1215-1226.

Jawahar, I.M., Zach J. Mohammed, Schreurs, B. (2022). *Effects of financial anxiety and employability on emotional exhaustion and performance*, *Journal of Vocational Behavior*, Volume 137, 103761, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103761>.

Jonsson, F., & Gustavsson, I. N. (2024). How and why does relational welfare work to support young people not in employment, education or training (NEET)? A realist evaluation. *Journal of Social Policy*, 1-18.

Kanfer, R., Wanberg, C.R., & Kantrowitz, T.M. (2001). Job Search and Employment: A Personality-Motivational Analysis and Meta-Analytic Review. *Journal of Applied Psychology*, 86*5(,837-855).

Keers, T., Felten, H., & Harnacke, C. (2021). *Wat werkt tegen validisme? Literatuuronderzoek naar het verminderen van vooroordelen en discriminatie ten aanzien van mensen met een lichamelijke beperking*. Movisie. <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/2022-01/Rapport%20validisme%20tegengaan.pdf>

Kersten, A., van Woerkom, M., Geuskens, G. A., & Blonk, R. W. (2025). The relationship between strategic human resource management practices and the employment of vulnerable workers: A two-wave study among employers. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 35(2), 294-305.

Koen, J., Klehe, U.Ch., & Vianen, van A.E.M. (2013). Employability among the long-term unemployed: A futile quest or worth the effort? *Journal of Vocational Behavior* 82, 37-48.

Koen, J., van Vianen, A. E., & Klehe, U. C. (2014). De sleutel tot succesvolle re-integratie: over de cruciale rol van inzetbaarheid bij het vinden van (passend) werk. *Gedrag en organisatie*, 27(3), 331-351.

Lagerveld, S. E., Blonk, R. W. B., Brenninkmeijer, V., & Schaufeli, W. B. (2010). Return to work among employees with mental health problems: Development and validation of a selfefficacy questionnaire. *Work & Stress*, 24(4), 359–375. <https://doi.org/10.1080/02678373.2010.532644>.

Lagerveld, S. E., Brenninkmeijer, V., Blonk, R. W. B., Twisk, J., & Schaufeli, W. B. (2017). Predictive value of workrelated selfefficacy change on return to work for employees with common mental disorders. *Occupational and Environmental Medicine*, 74(5), 381–383. <https://doi.org/10.1136/oemed-2016-104039>.

Lamph, G., Nowland, R., Boland, P., Pearson, J., Connell, C., Jones, V., Wildbore, E., Christian, D., Harris, C., Ramsden, J., Gardner, K., Graham-Kevan, N., & McKeown, M. (2023). *Relational practice in health, education, criminal justice, and social care: a scoping review*. Systematic Reviews, 12. <https://doi.org/10.1186/s13643-023-02344-9>.

Mars, G. M. J., Van den Heuvel, S. G., Van Knops, J. C. M., De Vroome, E. M. M., Pleijers, A. J. S. F., Van Dam, L. M. C., & Van Gommans, G. M. (2025). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2024*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2025/nationale-enquete-arbeidsomstandigheden-nea---2024-onderzoeksbeschrijving>.

Meesters, Y., Ferwerda, M., Reneman, M. Sordrager, B. (2022). Tweede spoor kan eerste spoor laten ontspreiden. *TBV - Tijdschrift Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde* 30, 35–37 (2022). <https://doi.org/10.1007/s12498-022-2036-z>

Modise, G. L., Uys, C. J., & Du Plooy, E. (2025). Barriers and facilitators of return to work for loss of income claimants: Healthcare workers' perspectives. *African Journal of Disability*, 14, 1442.

Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen (NVvA). (2026). *Passend werk*. <https://www.arbeidsdeskundigen.nl/cases/passend-werk>.

Noordzij, G., Van Hooft, E. A. J., Van Mierlo, Van Dam, A., & Born, M. Ph. (2013). The effects of a learning-goal orientation training on self-regulation: A field experiment among unemployed job seekers. *Personnel Psychology*, 66, 723-755.

O'Campo, P., Molnar, A., Ng, E., Renaby, E., Mitchell, Chr., Shankardaa, K., St. John, A., Bamba, C., & Muntaner, C. (2015). Social welfare matters: A realist review of when, how, and why unemployment insurance impacts poverty and health. *Social Science & Medicine*, 132, 88-94.

Olsson, C., Jensen, I., Nybergh, L., Björk Brämberg, E., & Tinnerholm Ljungberg, H. (2025). The return to work after sick leave due to common mental disorders among young employees: a qualitative interview study with young employees and managers. *BMC Public Health*, 25(1), 1383.

Oomens, S. (2017). *Organiseren van de inclusieve arbeidsmarkt: Arbeidsdeskundige handvatten voor werkgevers (Intreerede, Hogeschool Arnhem-Nijmegen)*. Arnhem: HAN University of Applied Sciences Press

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2024). *Promoting better career choices for longer working lives: Stepping up not stepping out*. OECD Publishing.

Ottervanger, M., & Hooft, van E. (2007). *Verklarende factoren van werkzoekgedrag en werkherhaving*. Rotterdam: Erasmus Universiteit.

Ottiger, M., Poppele, I., Sperling, N., Schlesinger, T., & Müller, K. (2024). Work ability and return-to-work of patients with post-COVID-19: a systematic review and meta-analysis. *BMC Public Health*, 24(1), 1811.

OVAL & KoM. (2021). *Tweede spoor reïntegratietraject: Praktijkervaringen met reïntegratie in het tweede spoor*. Organisatie voor Vitaliteit, Activering en Loopbaan (OVAL). <https://www.oval.nl/cms/public/files/2021-10/definitieve-publicatie-re-integratie-tweede-spoor.pdf>.

Pearson, S., Lindsay, C., Batty, E., Cullen, A. M., & Eadson, W. (2023). Relational approaches to employability. *Journal of Education and Work*, 36(4), 270-283.

Petersen, K. S., Labriola, M., Nielsen, C. V., & Larsen, E. L. (2016). Work reintegration after long-term sick leave: domains of influence on co-workers' ability to be supportive. *Disability and rehabilitation*, 38(19), 1872-1883.

RegioPlus (2026). *Resultaten landelijk uitstroomonderzoek 2025. [Factsheet]*. <https://regioplus.nl/wp-content/uploads/2026/02/RegioPlus-factsheet-uitstroomonderzoek-2025.pdf>.

RegioPlus. (2026, 3 maart). *Update Arbeidsmarktplateau zorg en welzijn februari 2026*. <https://regioplus.nl/update-arbeidsmarktplateau-zorg-en-welzijn-februari-2026/>

Regio Zorg Nu. (z.j.). *Transformatieplan arbeidsmarkt zorg en welzijn 2.0*. https://www.regio-zorgnu.nl/sites/default/files/2022-11/transformatieplan_arbeidsmarktorgenzorgnu_2.0_definitief_digitaal.pdf.

Rijksoverheid. (n.d.). *Reïntegratietraject*. Arboportaal. <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/verzuim-en-re-integratie/re-integratie-en-wet-verbetering-poortwachter/re-integratietraject>.

Saks, A.M., Zikic, J., & Koen, J. (2015). Job search self-efficacy: Reconceptualizing the construct and its measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 104-114

Savickas, M.L. (2005). The theory and practice of career construction. In S.D. Brown & R.W. Lent (Eds.), *Career development and counseling* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Ten Hoonte, M. (2022). *Kunnen we het even over het werk hebben? Naar een ontslagvrije samenleving met werk en zekerheid voor iedereen*. Haystack. <https://haystack.nl/product/kunnen-we-het-even-over-werk-hebben/>.

Tuomi, K., Ilmarinen, J., Eskelinen, L., Järvinen, E., Toikkanen, J., & Klockars, M. (1998). Work ability index. *Safety Science*. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Ft58607-000>.

Van Schaaijk, A., & Batenburg, R. (2022). *Probleemanalyse wonen en werken in de sector zorg en welzijn*. Utrecht: Nivel.

Schell-Kiehl, I., Slots, L. & Holsbrink-Engels, G. (2014 a). *Terugdringing „No show” in re-interatie-trajecten met behulp van sancties vanuit het perspectief van de bijstandsgerechtigde*. Enschede. Saxion.

Schell-Kiehl, I., Slots, L. & Holsbrink-Engels, G. (2014 b). *Geen man over boord – een wijkgericht activeringsprogramma voor langdurig werkloze mannen*. Enschede: Saxion.

Schell-Kiehl, I., Slots, L. & Holsbrink-Engels, G. (2014 c). Kloof tussen leefwereld en systeemwereld. Hoe ervaren bijstandsgerechtigden re-integratietrajecten? *Sozio*, 3, 33-35.

Schell-Kiehl, I., Hagens, J., Verwaijen, G., Yohannes, R. & Stavenuiter, M. (2024a). [Inzichten van ervaringsdeskundigen uit zorg- en welzijn](#). *Sociaal Bestek* 4/2024

Schell-Kiehl, I., Bakker, H. & Stavenuiter, M. (2024b). *Duurzame plaatsingen bij werkgevers in de Arbeidsmarktregio Midden-Gelderland*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Schell-Kiehl, I., Németh, A., & Slots, L. (2015). *Werkzoekgedrag van werklozen -Een Overzicht op basis van actuele internationale en nationale wetenschappelijke literatuur*. Enschede: Saixon.

Schell-Kiehl, I., Jonker, R., Verwaijen, G., & Bakker, H. (2026). *Kansen voor duurzame loopbanen in het kader van re-integratie trajecten 2e spoor? Perspectieven van werknemers, werkgevers en professionals op langdurig verzuim in Zorg & Welzijn*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

SER Overijssel (2025). *Adviesrapport arbeidsproductiviteit. Samen slimmer én leuker werken*. Zwolle: SER Overijssel. [Advies Arbeidsproductiviteit: Samen slimmer én leuker werken - SER Overijssel](#)

Slebarska, K., Moser, K., & Gunnesch-Luca, G. (2009). Unemployment, social support, individual resources, and job search behavior. *Journal of Employment Counseling*, 46, 159-170.

Spronken, M., Brouwers, E. P. M., Vermunt, J. K., Arends, I., Oerlemans, W. G. M., van der Klink, J. J. L., & Joosen, M. C. W. (2020). *Return to work trajectories among employees with mental health problems: Insights from longitudinal sickness absence data and a multi-stakeholder expert meeting*. IOSH.

Stadhouders, N., van der Wees, P., & Jeurissen, P. (2015). *Evaluatie van adviestrajecten bij problematisch ziekteverzuim*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Stavenuiter, M., Out, M., Reches, L. & Van der Klein, M. (2022). *Wat werkt bij participeren in werk? Literatuurstudie naar werkzame bestanddelen van de verandertheorie van het Platform Werk Inclusief Beperking*. VerweyJonker Instituut. <https://www.verwey-jonker.nl/publicatie/wat-werkt-bij-participeren-in-werk/>.

Sterkens, P., Baert, S., Rooman, C., & Derous, E. (2021). As if it weren't hard enough already: Breaking down hiring discrimination following burnout. *Economics & Human Biology*, 43, 101050.

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). (z.d.). *Reintegreren in ander werk: spoor 1 en 2*. <https://www.uwv.nl/nl/ziek/re-integratie/spoor-1-2-andere-functie>.

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). (2022). *Werkwijzer Poortwachter*. <https://www.uwv.nl/assets-kai/files/70c51464-322e-45e7-8ec2-e6b073cd784d/werkwijzer-poortwachter.pdf>.

Varekamp, I., Krol, B., & Dijk, van F.J.H. (2011). Empowering employees with chronic diseases: process evaluation of an intervention aimed at job retention. *International Archives of Occupational & Environmental Health*. 84, 35-43.

Varekamp, I., Knijn, T., Bos, P. & Wel, van F. (2014). Psychosocial Factors Predicting Job Search Behaviour Of Long-Term Welfare Recipients In The Netherlands. *European Journal of Social Security*, 16(4), 347-369.

Verdonk, P, Bendien, E., Verburgh, M.J., Nieuwenhuijsen, K (2022). Duurzame inzetbaarheid: Beschouwing van het concept vanuit een levensloop- en diversiteitsperspectief. *GEDRAG & ORGANISATIE* 35.3 (2022) 316-349. <https://doi.org/10.5117/go2022.3.004.VERD>.

de Vries, H., Fishta, A., Weikert, B., Rodriguez Sanchez, A., & Wegewitz, U. (2018). Determinants of sickness absence and return to work among employees with common mental disorders: a scoping review. *Journal of occupational rehabilitation*, 28(3), 393-417.

Volker, D., Zijlstra-Vlasveld, M. C., Brouwers, E. P. M., van Lomwel, A. G. C., & van der Feltz-Cornelis, C. M. (2015). Return to work self efficacy and actual return to work among long-term sick-listed employees. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 25(2), 423-431. <https://doi.org/10.1007/s10926-014-9552-3>

Vossen, E., Van Gestel, N., Van der Heijden, B. I. J. M., & Rouwette, E. A. J. A. (2017). "Dis-able bodied" or "dis-able minded": stakeholders' return-to-work experiences compared between physical and mental health conditions. *Disability and Rehabilitation*, 39(10), 969-977. <https://doi.org/10.3109/09638288.2016.1172675>.

Waddell, G., Burton, A. K., & Kendall, N. A. (2008). *Vocational rehabilitation—what works, for whom, and when? (Report for the Vocational Rehabilitation Task Group)*. TSO.

Wanberg, C.R. (2012). The Individual Experience of Unemployment. *Annual Review of Psychology*, 63, 369-396.

Wanberg, C.R., Zhu, J., Kanfer, R., & Zhan, Z. (2012). After The Pink Slip: Applying Dynamic Motivation Frameworks To The Job Search Experience. *Academy of Management Journal*, 55(2), 261-284.

Wanberg, C.R., Kanfer, R., Hamann, D.J., & Zhang, Z. (2015). Age and reemployment success after job loss: An integrative model and meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 142(4), 400-426 <https://doi.org/10.1037/bul0000019>

Wel, van der, K.A. & Halvorsen, K. (2015) The bigger the worse? A comparative study of the welfare state and employment commitment. *Work, Employment and Society*, Volume 29, Issue 1, <https://doi.org/10.1177/0950017014542499>

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. (2020). *Het betere werk: De nieuwe maatschappelijke opdracht*. WRR. <https://www.wrr.nl/site/binaries/site-content/collections/documents/2020/01/15/het-betere-werk/R102-Het-betere-werk-de-nieuwe-maatschappelijke-opdracht.pdf>.

Wieldraaijer, E. (2025). *Terugkeer naar werk in Europa bij ziekte en/of arbeidsongeschiktheid*. Arbeidsdeskundig Kennis Centrum.

Witkamp, A., Engelen, M. & Ruig, de, L. (2016). *De theorie en praktijk van re-integratie tweede spoor*. Zoetermeer: Panteia.

Ziegler, L. (2024, November). Labor Market Tightness and Hiring Outcomes: Evidence from Job Application Data. Working Paper. https://conference.iza.org/DATA_2025/ziegler_I22331.Pdf.

Zikic, J. & Klehe, U.C. (2006). Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 391-409.

COLOFON

Auteurs: G.B. Verwaijen, MSc
Dr. I. Schell-Kiehl
Dr. M.M.J. Stavenuiter

Met medewerking van: T. van Put, BSc

Omslag: AdobeStock, 445916393, Adsloboda

Opmaak: E.F. Heitbrink, MSc

Uitgave: Verwey-Jonker Instituut
Giessenplein 59-C
3522 KE Utrecht
T (030) 230 07 99
E secr@verwey-jonker.nl
I www.verwey-jonker.nl

De publicatie kan gedownload worden via onze website:
<http://www.verwey-jonker.nl>

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht, juli 2026

ISBN: 978-94-6409-439-8

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut.
Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute.
Partial reproduction of the text is allowed, on the condition that the source is mentioned.