



# Terugkeer naar werk in Europa bij ziekte en/of arbeidsongeschiktheid

## Colofon

## Voorwoord

## Samenvatting

### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

## Persoonlijke reflectie

## Literatuur

## Bijlagen

Bijlage 1 | Vragenlijst

Bijlage 2 | Praatplaat

Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

# Colofon

## Terugkeer naar werk in Europa bij ziekte en/of arbeidsongeschiktheid

Esther Wieldraaijer

© september 2025

## Colofon

### Voorwoord

### Samenvatting

#### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

#### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

#### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

#### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

#### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

### Persoonlijke reflectie

### Literatuur

#### Bijlagen

- Bijlage 1 | Vragenlijst
- Bijlage 2 | Praatplaat
- Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

# Voorwoord

Arbeidsmigranten en emigranten die ziek en/of arbeidsongeschikt zijn en in het buitenland verblijven dienen vanuit Nederland re-integratiebegeleiding te krijgen. Dit onderzoek geeft inzichten in hoe het re-integratieproces in andere landen vorm krijgt. Het laat zien dat dit in grote lijnen overeenkomt met de Nederlandse situatie. Tegelijkertijd zijn er inzichten opgedaan waarvan we kunnen leren en waaruit samenwerkingsmogelijkheden ontstaan. De uitkomsten zijn heel waardevol voor arbeidsdeskundigen en andere professionals om terugkeer naar werk over de grenzen mogelijk beter vorm te geven.

Het is mooi om te ervaren hoe Esther Wieldraaijer als arbeidsdeskundig onderzoeker in dit kleinschalig onderzoek een onderzoek en onderzoeksrapport van hoge kwaliteit heeft vormgegeven. En hoe ze tegelijkertijd zelf een leerproces heeft doorlopen in het doen van onderzoek en het opdoen van onderzoeksvaardigheden. Een inspiratie voor alle arbeidsdeskundigen!

*Marianne Holleman*  
Directeur AKC

## Colofon

### Voorwoord

#### Samenvatting

##### **1 Inleiding**

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

##### **2 Onderzoeksmethode**

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

##### **3 Resultaten**

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

##### **4 Conclusie en discussie**

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

##### **5 Aanbevelingen**

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

#### Persoonlijke reflectie

#### Literatuur

#### Bijlagen

- Bijlage 1 | Vragenlijst
- Bijlage 2 | Praatplaat
- Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

# Samenvatting

Het voorliggende kleinschalige onderzoek heeft tot doel inzicht in het re-integratieproces in het buitenland te vergroten en samenwerkingsmogelijkheden tussen landen te onderzoeken. Via vragenlijsten, interviews en literatuur is informatie verzameld. De nadruk lag daarbij op twee thema's: terugkeer naar werk van mensen die ziek en/of arbeidsongeschikt zijn én grensoverschrijdende aspecten. De respondenten werken bij verschillende organisaties uit Nederland, België, Duitsland, Finland, Oostenrijk, Polen, Spanje en Zweden. Binnen die organisaties vervullen ze diverse functies.

## Overeenkomsten

In dit onderzoek komen meerdere overeenkomsten naar voren tussen de onderzochte Europese landen in de vormgeving van de terugkeer naar werk voor mensen die ziek en/of arbeidsongeschikt zijn.<sup>1</sup> Alle respondenten geven aan dat hun land of hun specifieke organisatie een individueel op maat gemaakt plan gebruikt bij de terugkeer naar werk van kwetsbare mensen die een uitkering hebben als gevolg van ziekte of arbeidsongeschiktheid. De inhoud van de plannen, de opleidingsachtergrond van de betrokken professionals en hun rol komen in grote lijnen overeen bij de onderzochte landen.

De duur van de trajecten wordt individueel bepaald. In Nederland, Duitsland en Zweden geldt een maximumduur, in België, Duitsland, Finland en Oostenrijk wordt hulp geboden zolang dit nodig is. Bij de terugkeer naar werk zijn niet-medische professionals betrokken met overwegend een achtergrond in de sociale sector. Zij hebben voornamelijk een coördinerende en begeleidende rol. Denk aan arbeidsdeskundigen in Nederland, bemiddelaars en terug-naar-werkcoördinatoren in België en counselors in Duitsland.

Deze professionals werken zowel binnen de organisatie als buiten de organisatie samen met andere professionals, zodat de cliënt de juiste steun krijgt bij de terugkeer naar werk.

## Verschillen

In dit onderzoek zijn diverse inhoudelijke verschillen naar voren gekomen. Zo is in België een grote inzet op scholing in beroepen waar veel vraag naar is. In Nederland en België richten de activiteiten in de re-integratieplannen zich vooral op werk. In Duitsland, Finland, Polen en Zweden worden ook sociale aspecten in het plan betrokken. Duitsland, Finland en Zweden nemen bovendien ook curatieve aspecten mee in het plan voor terugkeer naar werk. In Finland en Zweden wordt zelfs een apart plan gemaakt voor de curatieve aspecten. Duitsland hanteert een holistische aanpak, met één plan voor alle aspecten die van belang zijn bij terugkeer naar werk. Hier kan Nederland ook lessen uit leren.

<sup>1</sup> Disclaimer: de vragenlijsten in dit onderzoek zijn ingevuld door personen van verschillende organisaties, zowel uit de publieke als private sector. Dit geldt ook voor interviews die hebben plaatsgevonden met personen met een verschillende professionele achtergrond werkzaam bij diverse organisaties. Het resultaat komt daarom vanuit een selectief perspectief.

## Colofon

## Voorwoord

## Samenvatting

### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

## Persoonlijke reflectie

## Literatuur

## Bijlagen

Bijlage 1 | Vragenlijst

Bijlage 2 | Praatplaat

Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

## Samenwerking

De respondenten hebben interesse in het delen van informatie over succesvolle terugkeer naar werk en zijn bereid na te denken over de samenwerking rond en/of over de grenzen. Sommige landen, waaronder België, Duitsland, Finland en Nederland, hebben al stappen genomen en werken samen op kleine schaal. Denk bijvoorbeeld aan de samenwerking tussen UWV en het Belgische arbeidsbureau VDAB in de grensstreek, de samenwerking van UWV met een Poolse re-integratiebedrijf en de afspraken tussen Duitsland en Polen waar Duitsland gebruik kan maken van Poolse klinieken en coaches. Andere landen faciliteren alleen de export van een uitkering en/of de revalidatie. Ze dragen de verantwoordelijkheid voor de terugkeer naar werk over aan het land waar de personen naartoe zijn gegaan met hun uitkering.

De overeenkomsten op inhoud en vorm van re-integratie en de betrokken professionals bieden aanknopingspunten voor meer Europese samenwerking in de toekomst. Landen kunnen van elkaar leren door het delen van informatie over terugkeer naar werk van kwetsbare mensen. Dit zou ook kunnen leiden tot intensievere samenwerking in de toekomst, bijvoorbeeld rond de grenzen.<sup>2</sup>

## Suggesties voor vervolgonderzoek

Voor de Nederlandse praktijk zou het zinvol zijn te investeren in onderzoek naar re-integratie over de grenzen, zoals in Bulgarije, Polen, Roemenië en Spanje. Zeker gezien de aantallen arbeidsmigranten die in Nederland werkzaam zijn<sup>3</sup> en het vrij verkeer van burgers binnen de Europese Unie. Professionals als Nederlandse arbeidsdeskundigen kunnen met deze kennis kwetsbare mensen mogelijk betere begeleiding bieden bij de terugkeer naar werk.

Het zou daarnaast nuttig zijn om vervolgonderzoek te doen naar bestaande samenwerkingsvormen tussen landen. Wat leveren die op voor de cliënt, het land, en/of de arbeidsmarkt?

<sup>2</sup> Deze samenwerking vindt bijvoorbeeld al plaats in Europese netwerken die gericht zijn op werkherhervatting van werklozen en werkzoekenden, zoals het EU PES-Network en het EURES-netwerk.

<sup>3</sup> Volgens onderzoek van KBA Nijmegen in opdracht van ABU en NBBU werkten er in 2022 984.169 arbeidsmigranten in Nederland. Daarvan was 40% afkomstig uit Polen, 16% uit Roemenië, 10% uit Bulgarije, 3% uit Hongarije en 3% uit Spanje (bron: ABU-NBBU, 2023).

## Colofon

## Voorwoord

## Samenvatting

### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

## Persoonlijke reflectie

## Literatuur

## Bijlagen

Bijlage 1 | Vragenlijst

Bijlage 2 | Praatplaat

Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

# 1 Inleiding

## 1.1 Aanleiding tot onderzoek

Bij het NVvA & AKC Najaarscongres 'Over Grenzen' op 13 oktober 2022 werd een inventarisatie van arbeidsongeschiktheidsstelsels gepresenteerd met een focus op eigen inbreng van cliënten in de claimbeoordeling.<sup>4</sup> Tijdens de discussie na afloop van deze presentatie bleek dat de aanwezige arbeidsdeskundigen het nuttig zouden vinden als er ook onderzoek zou plaatsvinden naar re-integratie in het buitenland. Bovendien wordt samenwerking tussen Europese landen steeds belangrijker, vanwege het vrije verkeer van burgers in Europa, en dus ook van werkende, zieke en/of arbeidsongeschikte burgers. Dit onderzoek dat mogelijk is gemaakt door het Arbeidsdeskundig Kenniscentrum (AKC) en UWV speelt in op bovenstaande thema's.

## 1.2 Vraagstelling

Dit onderzoek wil het inzicht vergroten in Europese re-integratie-interventies gericht op terugkeer naar werk, de types professionals die hierbij betrokken zijn en Europese grensoverschrijdende (samenwerkings)initiatieven en wensen in kaart brengen. Hierdoor beoogt dit onderzoek bij te dragen aan kennis over en inzichten in deze thema's. Dit kan zorgen voor inspiratie, zowel op nationaal niveau als voor mogelijke toekomstige grensoverschrijdende samenwerkingsinitiatieven.

Verschillende invalshoeken tonen het belang aan om meer te weten te komen over re-integratie in andere Europese landen en in het bijzonder hoe de terugkeer naar werk is vormgegeven voor mensen die ziek en/of arbeidsongeschikt zijn. Ten eerste leidt kennis over terugkeer naar werk en de rol van betrokken professionals in andere landen wellicht tot nieuwe inzichten over de terugkeer naar werk van mensen in een kwetsbare situatie in Nederland. Ten tweede is het voor Nederlandse werkgevers en UWV vaak niet duidelijk hoe ze mensen met een Nederlandse ziektewet- of arbeidsongeschiktheidsuitkering die in het buitenland wonen kunnen helpen bij werkherleving in hun woonland. Kennis van de re-integratiemogelijkheden en van de betrokken professionals in andere Europese landen kan mogelijk leiden tot een betere dienstverlening en uitvoering van de Wet verbetering poortwachter (WVP) door Nederlandse arbeidsdeskundigen en andere re-integratieprofessionals, zowel binnen als buiten UWV. Ten derde kan dit onderzoek vanuit een breder (Europees) perspectief inzicht geven in hoeverre er op Europees niveau en/of over de grenzen tussen landen al wordt samengewerkt bij terugkeer naar werk.

<sup>4</sup> Petter & Vilsteren, 2023.

## Colofon

## Voorwoord

## Samenvatting

### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

## Persoonlijke reflectie

## Literatuur

## Bijlagen

- Bijlage 1 | Vragenlijst
- Bijlage 2 | Praatplaat
- Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

De twee hoofdvragen van dit onderzoek zijn daarom als volgt geformuleerd:

- Welke re-integratieactiviteiten worden door Europese landen ingezet gericht op terugkeer naar werk voor mensen die ziek en/of arbeidsongeschikt zijn en welke professionals zijn hierbij betrokken?
- In hoeverre voeren Europese landen grensoverschrijdende activiteiten uit gericht op terugkeer naar werk voor mensen die ziek en/of arbeidsongeschikt zijn?

De deelvragen die deze hoofdvragen ondersteunen zijn:

- Welke van de bevraagde Europese landen maken gebruik van een individueel plan van aanpak, zoals een actieplan of anders genaamd plan, dat op maat gemaakt is voor de persoon die terug moet keren naar werk?
- Welke opleidingsachtergrond hebben de professionals die betrokken zijn bij de terugkeer naar werk en worden er nog aanvullende eisen gesteld?
- In hoeverre is er in de onderzochte Europese landen sprake van samenwerking in een multidisciplinair team bij de terugkeer naar werk van kwetsbare cliënten?
- Hoe ziet de inhoud van het re-integratieplan eruit en wat wordt er van de cliënt verwacht? Wat is de rol van de betrokken professional(s) tijdens het uitvoeren van dit plan?
- In welke mate bieden de onderzochte landen hulp bij terugkeer naar werk over de grenzen en wat is de visie van professionals over grensoverschrijdende aspecten bij terugkeer naar werk?

### Afbakening en omschrijvingen

Deze studie beoogt inzicht te verkrijgen over re-integratiemogelijkheden voor personen in kwetsbare situaties in diverse Europese landen. Verder wil de studie onderzoeken in hoeverre er mogelijkheden zijn met betrekking tot grensoverschrijdende re-integratie en samenwerking. Binnen dit onderzoek zijn keuzes gemaakt om het onderwerp af te bakenen:

- Re-integratieactiviteiten: het betreft de re-integratieactiviteiten die een rol spelen bij terugkeer naar werk.
- Benaderde landen: er zijn contactpersonen benaderd van organisaties in Europese lidstaten, inclusief Nederland, primair afkomstig uit het netwerk van ESIP, het EU PES Network en het UWV-netwerk. Het gaat zowel om publieke als private organisaties.
- Mensen met een ziekte- en/of arbeidsongeschiktheidsuitkering: het gaat om personen in kwetsbare situaties die vanwege ziekte en/of een beperking niet werken en daarom een uitkering ontvangen. Dit kan gaan om een uitkering bij ziekte of een (vervolg)uitkering in het kader van arbeidsongeschiktheid, afhankelijk van het sociaalezekerheidsstelsel in het betreffende land.
- Grensoverschrijdend: In dit onderzoek gaat het vooral om buurlanden die grensoverschrijdend (samen)werken.

## Colofon

### Voorwoord

### Samenvatting

#### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

#### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

#### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

#### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

#### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

### Persoonlijke reflectie

### Literatuur

### Bijlagen

Bijlage 1 | Vragenlijst

Bijlage 2 | Praatplaat

Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

## 1.3 Huidige situatie

Om te komen tot passende onderzoeksvragen, is eerst in kaart gebracht welke relevante informatie al bekend is vanuit de literatuur. Hierbij is gekeken naar re-integratie in Nederland en in Europa, grensoverschrijdende aspecten en samenwerkingsverbanden, beleid en nieuwe ontwikkelingen. Het uitgangspunt hierbij is om inzicht te geven in hoe mensen die ziek en/of arbeidsongeschikt zijn ondersteuning kunnen krijgen bij de terugkeer naar werk in Nederland en andere Europese landen. Zo brengen we in beeld wat hier al over bekend is.

### 1.3.1 Re-integratie in Nederland

Re-integratie in Nederland is onder andere geregeld via de WVP.<sup>5</sup> Als mensen ziek worden en uitvallen, krijgen zij begeleiding bij terugkeer naar werk. Dit vindt de eerste 104 weken plaats via de werkgever, die daarbij ondersteuning krijgt van de bedrijfsarts, arbeidsdeskundige en/of andere professionals. Als er geen werkgever is, bijvoorbeeld omdat iemand ziek is geworden vanuit een situatie van werkloosheid of omdat iemand ziek uit dienst is gegaan aan het einde van het arbeidscontract, is UWV verantwoordelijk voor de re-integratie. De arbeidsdeskundige speelt een grote rol bij de terugkeer naar werk van mensen in een kwetsbare situatie. Naast andere professionals zoals de verzekeringsarts, sociaal-medisch verpleegkundige, re-integratiebegeleider en jobcoach. Volgens de Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen (NVvA) maakt de rol als specialist in mens, werk en inkomen het arbeidsdeskundig vak uniek. De arbeidsdeskundige weegt belasting en belastbaarheid van de mens in werk, ondersteunt bij voorkomen en herstellen van arbeidsongeschiktheid en kijkt actief naar mogelijkheden in werk en het werkvermogen van de mens.<sup>6</sup>

Arbeidsdeskundigen kunnen vanuit verschillende werkerterreinen betrokken zijn bij de terugkeer naar werk van mensen in een kwetsbare situatie.<sup>7</sup>

- Arbeidsdeskundigen bij UWV Sociaal-medische zaken begeleiden mensen met een ziektewet-uitkering richting passend werk aan de hand van een plan van aanpak. Ook kunnen ze een extern re-integratiebedrijf inschakelen voor de begeleiding richting werk.
- Arbeidsdeskundigen van UWV Werkbedrijf zijn gespecialiseerd in re-integratie en arbeidsbemiddeling van mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering en mensen die geen recht hebben op een arbeidsongeschiktheidsuitkering maar wel beperkt zijn ten aanzien van werk. De arbeidsdeskundige van UWV Werkbedrijf stelt ook een plan op waarin de afspraken en activiteiten gericht op re-integratie worden vastgelegd en schakelt waar nodig een extern re-integratiebedrijf in.

<sup>5</sup> Zie voor meer informatie over de Wet verbetering Poortwachter de [Werkwijzer Poortwachter](#) (UWV, 2022).

<sup>6</sup> [Arbeidsdeskundigen.nl](#), 2025a.

<sup>7</sup> [Arbeidsdeskundigen.nl](#), 2025b.

## Colofon

## Voorwoord

## Samenvatting

### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

## Persoonlijke reflectie

## Literatuur

## Bijlagen

Bijlage 1 | Vragenlijst

Bijlage 2 | Praatplaat

Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

- Bij arbodiensten, re-integratiebedrijven en binnen ondernemingen met interne arbodienstverlening richten arbeidsdeskundigen zich op de begeleiding en toeleiding van arbeidsongeschikten naar werk. Dit kan de oorspronkelijke functie (met aanpassingen) zijn of een andere functie bij dezelfde of een andere werkgever.
- Vanuit (particuliere) verzekeraars en expertisebureaus en vanuit gemeenten kunnen arbeidsdeskundigen betrokken zijn bij re-integratie van mensen in een kwetsbare situatie, zoals arbeidsongeschikte bijstandsgerechtigden.

### 1.3.2 Re-integratie gericht op terugkeer naar werk in Europa

Ook in andere Europese landen vindt re-integratie plaats van mensen die ziek zijn of arbeidsongeschikt zijn geworden. Er zijn de laatste decennia veel studies verschenen over de terugkeer naar werk van mensen in kwetsbare situaties.<sup>8</sup> Een gedeelte van deze onderzoeken vergelijkt landen met elkaar met als doel te onderzoeken welke methode of aanpak in de terugkeer naar werk het meest effectief is. Een van de terugkerende conclusies bij dit type onderzoek is dat socialezekerheidsstelsels verschillen en daarmee verschilt ook de aangeboden hulp gericht op terugkeer naar werk. Dit maakt vergelijken lastig.<sup>9</sup> Andere onderzoekers geven aan dat het belangrijk is om over de grens te kijken.<sup>10</sup> Hoewel interventies vaak niet een-op-een zijn over te nemen, kan internationaal vergelijken volgens hen wel tot nieuwe inzichten leiden.

Er is de afgelopen decennia internationaal onderzoek gedaan naar de factoren die bijdragen aan een succesvolle terugkeer naar werk.<sup>11</sup> Factoren die daaruit naar voren komen zijn:

- het hanteren van een op maat gemaakt plan;
- actieve participatie van de cliënt;
- werken met (gespecialiseerde) casemanagers;
- vroege interventies;
- het hanteren van prikkels (incentives) voor werkgevers en werknemers, bijvoorbeeld in de vorm van subsidies en mogelijkheden om parttime terug te keren in werk met behoud van een uitkering.

Om van andere landen te kunnen leren en mogelijk in de toekomst Europese samenwerking op te zoeken, is meer kennis nodig. Zo is het, voor zover de auteur weet, onbekend welke Europese landen een individueel plan gebruiken bij terugkeer naar werk bij mensen met een ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkering. Daarnaast ontbreekt een actueel overzicht van de re-integratie-activiteiten die in het buitenland worden ingezet om terugkeer naar werk te bevorderen voor mensen die ziek en/of arbeidsongeschikt zijn, de professionals die hierbij betrokken zijn en de rol die deze

<sup>8</sup> Onder andere Roels e.a., 2020; Svård e.a., 2021; Starke e.a., 2023.

<sup>9</sup> Roels e.a., 2020; Copsley, 2016.

<sup>10</sup> Asaba e.a., 2022.

<sup>11</sup> Copsley, 2016; Tubb, 2012.

## Colofon

## Voorwoord

## Samenvatting

### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

## Persoonlijke reflectie

## Literatuur

## Bijlagen

Bijlage 1 | Vragenlijst

Bijlage 2 | Praatplaat

Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

professionals spelen in de terugkeer naar werk van hun cliënten. Het voorliggende onderzoek heeft als doel om hier een bijdrage aan te leveren en het inzicht hierin te vergroten.

### 1.3.3 Nederland en grensoverschrijdende re-integratie aspecten

Als gevolg van vrij verkeer van burgers binnen de Europese Unie (EU) en de krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt, werken er veel arbeidsmigranten in Nederland.<sup>12</sup> Deze arbeidsmigranten werken in Nederland vaak via een uitzendconstructie met een op vrijwillige basis aan het werk gekoppelde huisvesting. Bij ziekte wordt de uitzendconstructie regelmatig beëindigd en moet de zieke arbeidsmigrant zijn via het uitzendbureau gehuurde woning binnen een maand verlaten. Hierdoor zijn deze arbeidsmigranten genoodzaakt terug te keren naar hun oorspronkelijke woonland. Ook arbeidsmigranten die nog een dienstverband hebben, keren bij ziekte soms terug naar hun oorspronkelijke woonland.<sup>13</sup> Daarnaast emigreren ook Nederlandse burgers met een Nederlandse ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkering naar het buitenland.<sup>14</sup>

Ondanks het vertrek uit Nederland blijft de re-integratieverplichting van toepassing. In het kader van de WVP heeft UWV de taak om re-integratie vorm te geven, ook als dat in het buitenland is.<sup>15</sup> Dit geldt ook voor Nederlandse werkgevers. Nederlandse arbeidsdeskundigen en andere betrokken professionals krijgen daarom te maken met het re-integreren van zieke mensen die niet meer in Nederland wonen. Vanuit Nederlands oogpunt is het daarom interessant meer te weten over re-integratiemogelijkheden in andere Europese landen en de betrokken professionals, om van elkaar te leren.

Ook andere Europese landen zullen te maken hebben of krijgen met mensen die met een uitkering als gevolg van ziekte en/of arbeidsongeschiktheid naar een ander land verhuizen dan het land waar zij aan het werk waren.<sup>16</sup> Hebben deze landen ook te maken met re-integratieverplichtingen over de grenzen? Wat kunnen wij op dit aspect van elkaar leren en geeft dit inspiratie voor toekomstige samenwerkingen?

<sup>12</sup> Volgens onderzoek van ABU en NBBU werkten er in 2022 984.169 arbeidsmigranten in Nederland, waarvan 40% afkomstig uit Polen (ABU-NBBU, 2023).

<sup>13</sup> ABU, 2024.

<sup>14</sup> De Algemene Rekenkamer bracht in 2022 een rapport uit gericht op de dienstverlening en handhaving door het UWV bij export van uitkeringen. Een aanbeveling was periodiek te inventariseren wat de eventuele risico's en mogelijkheden zijn tot aanbesteding en samenwerking voor re-integratiedienstverlening aan arbeidsongeschikten en zieken met een relatief hoog klantbestand. Ook in andere landen dan België, Duitsland en Polen.

<sup>15</sup> UWV, 2022.

<sup>16</sup> In 2021 woonden ongeveer 10 miljoen EU-burgers in de arbeidsgerechtigde leeftijd in een andere lidstaat, zoals beschreven door de Europese Commissie in het jaarverslag 2022 over de arbeidsmobiliteit binnen de EU (Hassan e.a., 2023).

## Colofon

## Voorwoord

## Samenvatting

### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

## Persoonlijke reflectie

## Literatuur

## Bijlagen

Bijlage 1 | Vragenlijst

Bijlage 2 | Praatplaat

Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

### 1.3.4 Welke samenwerkingsverbanden zijn er bij UWV?

Vanwege een stijgend aantal Poolse mensen dat met een Nederlandse ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkering terugkeert naar Polen, is UWV Bijzondere Zaken Amsterdam in 2017 een samenwerking gestart met een Poolse re-integratiebedrijf.<sup>17</sup> Dit Poolse re-integratiebedrijf is ingeschakeld omdat de Nederlandse arbeidsdeskundigen onvoldoende kennis hadden van de Poolse arbeidsmarkt. Zij konden dus geen goede inschatting maken van de werkhervattingsmogelijkheden in Polen. Daarom voert een Poolse re-integratiebedrijf, in samenspraak met UWV, re-integratietrajecten uit van mensen die met een Nederlandse ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkering in Polen wonen en van wie beoordeeld is dat zij arbeidsmogelijkheden hebben.<sup>18</sup>

Daarnaast werkt UWV Bijzondere Zaken Heerlen sinds enige tijd samen met uitzendbureau Randstad RiseSmart GmbH in Duitsland om mensen met een Nederlandse ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkering die in Duitsland wonen te begeleiden naar werk. UWV Bijzondere Zaken Breda werkt samen met het Belgische arbeidsbureau VDAB om elkaars cliënten in de grensregio hulp te bieden.

Ook werkgevers en private bedrijven, zoals arbodiensten, zelfstandig werkende arbeidsdeskundigen en re-integratiebedrijven, zoeken naar mogelijkheden om mensen die in het buitenland wonen tijdens ziekte en bij arbeidsongeschiktheid goed te kunnen ondersteunen. Zo heeft Acture, een private uitvoerder van sociale zekerheid, een speciaal EU-team dat samenwerkt met bedrijfsartsen en specialisten in onder andere Polen.<sup>19</sup>

### 1.3.5 Beleid en samenwerking in de EU

Het is voor dit onderzoek van belang om in kaart te brengen of én wat in de EU op beleidsniveau is geregeld voor de terugkeer naar werk van kwetsbare mensen. Ook is een overzicht nodig van de samenwerkingsvormen die er momenteel zijn.

De EU stelde in 2021 [Het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten](#) op. Een van de kerndoelen is om te zorgen dat ten minste 78% van de Europese bevolking tussen de 20 en 64 jaar aan het werk is in 2030. Het actieplan bestaat uit 20 pijlers, waaronder het inclusief maken van werk voor mensen met beperkingen, actieve steun bieden bij het vinden van werk en het bieden van veilig en aangepast werk en een veilige werkomgeving. In 2023 gaf de Europese Rekenkamer aan dat de

<sup>17</sup> De samenwerking bestaat uit het gezamenlijk opstellen van een plan van aanpak nadat de Nederlandse arbeidsdeskundige van UWV en de casemanager van het Poolse re-integratiebedrijf met de cliënt hebben gesproken op locatie in Warschau. Op dezelfde dag maken cliënt, UWV en het Poolse re-integratiebedrijf een plan voor terugkeer naar werk. Alle partijen ondertekenen dit plan.

<sup>18</sup> Sinds 2017 werkt UWV Bijzondere Zaken Amsterdam samen met een Poolse re-integratiebedrijf om mensen met een ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkering te ondersteunen richting werk in Polen. Sinds 2023 ondersteunt dit Poolse re-integratiebedrijf ook mensen met een Nederlandse arbeidsongeschiktheidsuitkering die in Polen wonen.

<sup>19</sup> Acture, 2024.

## Colofon

## Voorwoord

## Samenvatting

### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

## Persoonlijke reflectie

## Literatuur

## Bijlagen

Bijlage 1 | Vragenlijst

Bijlage 2 | Praatplaat

Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

praktische ondersteuning van personen met een beperking als gevolg van het EU-optreden nog beperkt is.<sup>20</sup> De Europese Commissie (EC) riep EU-instellingen en de lidstaten daarom op om samen te werken aan het bouwen van een barrièrevrije EU. De EC biedt daarbij een maatregelenpakket aan om deelname aan de arbeidsmarkt van mensen met beperkingen te verbeteren.<sup>21</sup>

In 2016 stelde een onderzoeker van het Nederlandse Institute for Transnational and Euregional cross-border cooperation and Mobility (ITEM) vast dat er geen overkoepelend Europees re-integratiebeleid bestaat. Een van de aanbevelingen van ITEM was om meer aandacht te hebben voor bi- en multilaterale afspraken tussen Europese landen. De grensstreken kunnen namelijk soms baat hebben bij aanvullende afspraken op de Europese coördinatieregels van de Sociale Zekerheid. Deze zijn regelmatig te algemeen en te beperkt voor re-integratie.<sup>22</sup>

Er zijn verschillende initiatieven bekend van afspraken in grensstreken. Zo hebben Zweden en Denemarken de afspraak dat zieke grenswerkers in het woonland revalidatie mogen volgen. Zij hebben het recht om niet heen en weer te hoeven reizen tussen woonland en werkland.<sup>23</sup> Ook de eerdergenoemde samenwerkingen tussen UWV en een Pools re-integratiebedrijf, tussen UWV en Randstad RiseSmart GmbH Duitsland en tussen UWV en het Vlaamse arbeidsbureau VDAB vallen hieronder.

Verder is er al meer dan 80 jaar een officieel samenwerkingsverband tussen België, Nederland en Luxemburg: de Benelux Unie. In het gemeenschappelijke werkprogramma staat onder andere dat 'De Benelux Unie gevolg wil geven aan de wens van de Europese Commissie om belemmeringen op de interne markt weg te nemen aan de hand van kleinschalige projecten. [...] De grenzen mogen geen [...] barrières zijn om kennis en kunde op de arbeidsmarkt binnen de Benelux Unie uit te wisselen.'<sup>24</sup> In het vervolgdocument streeft men het volgende na: 'De Benelux Unie blijft een pionier in grensoverschrijdende samenwerking, een model van regionale integratie en een laboratorium voor Europese samenwerking, als voorloper op het Europese beleid en als aanvulling ervan.'<sup>25</sup>

Een ander voorbeeld van bestaande Europese samenwerking is de Kaderovereenkomst grensoverschrijdend telewerk in de EU, de EER en Zwitserland.<sup>26</sup> Deze overeenkomst komt voort uit de

<sup>20</sup> Europese Rekenkamer, 2023.

<sup>21</sup> Het werkgelegenheidspakket, 'Disability Employment package', heeft als doel om meer mensen met een beperking aan het werk te krijgen en hen in kwalitatief goede en duurzame banen te houden, hun werkgelegenheidsgraad te verhogen en de werkgelegenheidskloof tussen mensen met een beperking te verkleinen (Europese Commissie, 2024).

<sup>22</sup> Montebovi e.a., 2016.

<sup>23</sup> Wahlborg e.a., 2017.

<sup>24</sup> Benelux, 2021.

<sup>25</sup> Benelux, 2025.

<sup>26</sup> Staatscourant, 2023.

## Colofon

## Voorwoord

## Samenvatting

### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

## Persoonlijke reflectie

## Literatuur

## Bijlagen

Bijlage 1 | Vragenlijst

Bijlage 2 | Praatplaat

Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

discussie over grensarbeiders en welk land verantwoordelijk is bij ziekte, die is ontstaan na de covidepidemie, aangezien veel mensen toen vanuit huis werkten.<sup>27</sup> Na de covidepidemie is onderzoek gedaan naar thuiswerken, telewerken en werken op afstand. Het concept 'telewerken' kan leiden tot meer kansen voor zieke mensen om terug te keren naar de arbeidsmarkt. Werken vanuit huis kan leiden tot een eerdere terugkeer naar werk, omdat men niet hoeft te reizen en uren makkelijker kan opbouwen.<sup>28</sup>

Ook diverse Europese organisaties delen de visie dat het uitwisselen van succeservaringen tussen landen zinvol is, omdat men zo van elkaar kan leren. Denk daarbij aan het European Social Insurance Platform (ESIP), de European Employment Services (EURES) en het European Network of Public Employment Services (EU PES Network).<sup>29</sup> Het EU PES Network, waar vrijwel alle Europese arbeidsbureaus bij zijn aangesloten, heeft zich uitgesproken om samen te werken met andere arbeidsmarktactoren om betere dienstverlening te kunnen bieden aan kwetsbare groepen werkzoekenden. Het besteedt hierbij ook veel aandacht aan mensen met arbeidsbeperkingen, met als doel om kwetsbare groepen en personen die buitengesloten worden van de arbeidsmarkt beter te ondersteunen.<sup>30</sup> Leden van het EU PES Network kunnen van elkaar leren door informatie uit hun land te delen via een openbaar toegankelijke online database.<sup>31</sup> Ook EURES heeft veel stappen gezet om werkzoekenden in de EU te ondersteunen en dit proces voor zowel werkgevers als werkzoekenden meer te stroomlijnen, bijvoorbeeld via het EURES-portaal.<sup>32</sup>

Ondanks dat er geen Europees re-integratiebeleid is, zoeken organisaties als het EU PES Network en EURES internationale samenwerking op. Ook in grensstreken neemt de behoefte om samen te werken toe. Onderzoekers als Montebovi & Weerepas geven aan dat ook grensoverschrijdende samenwerking op kleine schaal succesvol kan zijn, zonder dit in wetten vast te leggen.<sup>33</sup>

Door de EU zijn momenteel nog weinig stappen gezet in het opstellen van re-integratiebeleid. Daarom gaat het voorliggende onderzoek hier niet verder op in. De al bestaande samenwerking of toekomstige wens om samen te werken tussen de onderzochte landen wordt wel verder uitgediept.

<sup>27</sup> Montebovi e.a., 2022.

<sup>28</sup> Božena, 2024; Hinderijckx e.a., 2023; Pollak, 2024.

<sup>29</sup> ESIP, 2017; Genova e.a., 2022.

<sup>30</sup> Genova e.a., 2022.

<sup>31</sup> De database is benaderbaar via: [https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/coordination-employment-and-social-policies/european-network-public-employment-services/pes-practices\\_en](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/coordination-employment-and-social-policies/european-network-public-employment-services/pes-practices_en).

<sup>32</sup> <https://eures.europa.eu>.

<sup>33</sup> Montebovi e.a., 2022.

## Colofon

## Voorwoord

## Samenvatting

### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

## Persoonlijke reflectie

## Literatuur

## Bijlagen

Bijlage 1 | Vragenlijst

Bijlage 2 | Praatplaat

Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

## 1.4 Leeswijzer

In de voorgaande paragrafen is de aanleiding van dit onderzoek beschreven en zijn de vraagstellingen geformuleerd aan de hand van verschillende invalshoeken. [Hoofdstuk 2](#) legt uit hoe dit onderzoek is opgezet. [Hoofdstuk 3](#) gaat in op de belangrijkste resultaten. In [hoofdstuk 4](#) wordt, na een samenvatting van de resultaten, een antwoord gegeven op de twee hoofdvragen. Ook is hier aandacht voor beperkingen van dit onderzoek. Tot slot volgen in [hoofdstuk 5](#) de aanbevelingen die uit dit onderzoek voortkomen.

### Colofon

### Voorwoord

### Samenvatting

#### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

#### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

#### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

#### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

#### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

### Persoonlijke reflectie

### Literatuur

#### Bijlagen

- Bijlage 1 | Vragenlijst
- Bijlage 2 | Praatplaat
- Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

## 2 Onderzoeksmethode

### 2.1 Doelgroep

Voor dit onderzoek zijn Europese professionals en/of collega's benaderd met kennis over hun nationale re-integratieprocessen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. Om een zo goed mogelijk beeld te krijgen van de situatie in Europa is gekozen voor een brede benadering van Europese landen. Er zijn landen benaderd uit het netwerk van ESIP.<sup>34</sup> Dit is aangevuld met landen uit het netwerk van PES en waar mogelijk uit het eigen netwerk van de onderzoeker. Tabel 1 toont de respondenten die een vragenlijst hebben ingevuld en/of hebben deelgenomen aan een interview.

Tabel 1 | Overzicht van de organisaties waar geïnterviewden en/of respondenten die een vragenlijst hebben ingevuld werkzaam zijn

| Land       | Naam organisatie                                          | Publiek/privaat | Vragenlijst      | Interview       |
|------------|-----------------------------------------------------------|-----------------|------------------|-----------------|
| Nederland  | Sociaalzekerheidsorgaan, UWV Sociaal-medische zaken (SMZ) | Publiek         | Ja               | Ja              |
| Nederland  | Re-integratiebedrijf, Job Solutions                       | Privaat         | Ja               | Nee             |
| België     | Arbeidsbureau, VDAB                                       | Publiek         | Ja               | Ja              |
| België     | Ziekenfonds, Christelijke Mutualiteit                     | Publiek         | Nee              | Ja              |
| Duitsland  | Arbeidsbureau, Bundes Agentür                             | Publiek         | Ja               | Nee             |
| Duitsland  | Letselschade-instituut, DGUV                              | Publiek         | Ja               | Ja              |
| Duitsland  | Pensioenfonds, DRV Bund                                   | Publiek         | Ja               | Ja              |
| Finland    | Pensioenfonds, Työeläke                                   | Publiek         | Ja               | Nee             |
| Finland    | Sociaalzekerheidsorgaan, Kela                             | Publiek         | Ja               | Nee             |
| Oostenrijk | Sociaalzekerheidsorgaan, DSVS                             | Publiek         | Ja               | Nee             |
| Polen      | Re-integratiebedrijf, Fundacja Actywizacja                | Privaat         | Ja               | Ja (2 personen) |
| Spanje     | Arbeidsbureau, SEPE                                       | Publiek         | Ja <sup>35</sup> | Nee             |
| Zweden     | Sociaalzekerheidsorgaan, Försäkringskassan                | Publiek         | Ja               | Nee             |

<sup>34</sup> ESIP bestaat uit diverse commissies. Voor dit onderzoek is het Disability and Rehabilitation Committee (DisRe) benaderd. Onderwerpen die binnen DisRe aandacht krijgen zijn onder andere revalidatie- en terugkeerstrategieën binnen nationale socialezekerheidsorganisaties, de Europese strategie voor mensen met een beperking en het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een beperking. Zie voor meer informatie: <https://esip.eu/how-we-work>.

<sup>35</sup> De vragenlijst uit Spanje is summier ingevuld waardoor de gegevens uit Spanje alleen in tabel 6 en 7 zijn meegenomen.

## Colofon

## Voorwoord

## Samenvatting

### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

## Persoonlijke reflectie

## Literatuur

## Bijlagen

Bijlage 1 | Vragenlijst

Bijlage 2 | Praatplaat

Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

## 2.2 Informatieverzameling

Dit onderzoek is gestart met het raadplegen van literatuur. Vervolgens is een vragenlijst opgesteld en vonden er interviews plaats. Deze paragraaf beschrijft hoe de informatieverzameling is uitgevoerd.

### Literatuuronderzoek

De literatuur is geraadpleegd als context en om na te gaan wat er al bekend is over het onderwerp. Daarnaast is de literatuur gebruikt om de vragenlijst op te stellen en om een praatplaat voor het interview te maken. Er is gebruikgemaakt van grijze literatuur,<sup>36</sup> publicaties die niet via de reguliere commerciële of wetenschappelijke uitgeverijen worden verspreid, zoals rapporten en beleidsdocumenten, en witte literatuur, alle publicaties die via de reguliere kanalen worden verspreid, zoals boeken en artikelen in wetenschappelijke tijdschriften. Er is gezocht op vooraf vastgestelde specifieke zoektermen, zoals 're-integratie', 'terugkeer naar werk' en 're-integratie over de grenzen' via de zoekmachines van [Scholar](#) en [PubMed](#). De nadruk lag hierbij op recente literatuur: onderzoeken die in de afgelopen vijf jaar hebben plaatsgevonden. Daarnaast is informatie gezocht via websites van onder andere de Europese Commissie, AKC en UWV. Achter in dit rapport staat de volledige [literatuurlijst](#).

### Vragenlijst

Er is een Engelstalige vragenlijst opgesteld om meer te weten te komen over de terugkeer naar werk voor mensen met een ziekte of arbeidsongeschiktheidsuitkering in Europese landen (zie [bijlage 1](#)). In de vragenlijst is gekozen voor de volgende twee thema's, passend bij de twee hoofdvragen:

- Vormgeving van terugkeer naar werk via een individueel plan van aanpak (inhoud en duur) en de betrokken professionals (opleidingsachtergrond, rol en samenwerking).
- Grensoverschrijdende aspecten bij terugkeer naar werk en samenwerking tussen landen.

Om inzicht te krijgen in de validiteit van de vragenlijst is deze eerst getest bij professionals uit Polen en Nederland. Naar aanleiding van de feedback is de vragenlijst aangepast naar de huidige vorm.

Tijdens een ESIP-bijeenkomst in Brussel op 26 maart 2024 heeft de onderzoeker de vragenlijst en de achtergrond van het onderzoek mondeling toegelicht. Vervolgens is de vragenlijst met een begeleidende mail uitgezet naar de Europese landen uit het ESIP- en het PES-netwerk. In sommige gevallen klopte het e-mailadres niet of werkte de betreffende professional niet meer bij de organisatie. Toen is geprobeerd een andere professional uit het desbetreffende land te vinden, bijvoorbeeld auteurs van relevante wetenschappelijk artikelen. Soms werd de vragenlijst door de ontvanger doorgestuurd naar een ander deskundig professional. Er is tweemaal een reminder verstuurd. Na toevoeging aan het ESIP-netwerk in juli 2024 is Portugal apart benaderd voor deelname.

<sup>36</sup> Omschrijving verkregen via Google, AI-overzicht, Google, zd.

## Colofon

### Voorwoord

### Samenvatting

#### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

#### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

#### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

#### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

#### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

### Persoonlijke reflectie

### Literatuur

#### Bijlagen

- Bijlage 1 | Vragenlijst
- Bijlage 2 | Praatplaat
- Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

## Interview

In de vragenlijst is een vraag opgenomen of de onderzoeker de professional mocht benaderen voor een interview. De respondent kreeg ook de mogelijkheid om contactgegevens van een andere relevante professional binnen of buiten de eigen organisatie door te geven. Negen personen hebben aangegeven benaderbaar te zijn voor een interview, waaronder personen die waren voorgesteld door een respondent.

Het doel van het interview was om verdiepende vragen aan professionals te stellen. Er is gekozen voor een diepte-interview omdat hier open vragen kunnen worden gesteld. Hierdoor is er ruimte voor uitgebreide en gedetailleerde antwoorden. Daarnaast biedt deze interviewvorm ruimte voor relevante meningen en visies van deelnemers. In augustus 2024 zijn negen personen benaderd die hadden aangegeven te willen deelnemen aan een interview. Twee personen vielen uiteindelijk af. Tussen september 2024 en november 2024 hebben zeven interviews plaatsgevonden met personen uit vier verschillende landen.

Tijdens deze interviews zijn vragen gesteld over de terugkeer naar werk van mensen die een uitkering krijgen vanwege ziekte of arbeidsongeschiktheid en de rol van de hierbij betrokken professionals. Aanvullende vragen zijn gesteld om binnen de desbetreffende context meer verdieping op te halen. Bijvoorbeeld wat de geïnterviewde als effectief ervaart bij de terugkeer naar werk en wat er van de cliënt wordt verwacht. Het interview vond plaats met ondersteuning van een Engelstalige praatplaat (zie [bijlage 2](#)). Aan de hand hiervan werd het proces van de terugkeer naar werk besproken vanuit diverse invalshoeken. De vragen die gesteld zijn in het semigestructureerde interview concentreerden zich op:

- *Terugkeer naar werk*: wie maakt het plan gericht op de terugkeer naar werk en wat wordt er van de cliënt verwacht nadat het plan is gemaakt? Werken professionals samen? Is er een casemanager? Wat werkt het beste, wat is het meest effectief bij de terugkeer naar werk?
- *Recente ontwikkelingen*: hebben ontwikkelingen, bijvoorbeeld als gevolg van de covidepidemie, volgens de geïnterviewde persoon geleid tot andere mogelijkheden om terug te keren naar werk voor mensen met beperkingen?
- *Grensoverschrijdend*: vindt er in het desbetreffende land grensoverschrijdende re-integratie plaats en hoe is die vormgegeven? Welke mogelijkheden zijn er volgens de geïnterviewde persoon?

De interviews vonden plaats via MS Teams. Afhankelijk van de wens van de deelnemer zijn de interviews afgenomen in het Nederlands, Engels of met behulp van een tolk. De interviews zijn met toestemming van de geïnterviewden opgenomen. De spraakopnames zijn vervolgens getranscribeerd en opgeslagen in een Microsoft Word-bestand in de beveiligde omgeving van UWV. De spraakopnames zijn na afronding van dit onderzoek verwijderd.

## Colofon

### Voorwoord

### Samenvatting

#### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

#### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

#### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

#### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

#### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

### Persoonlijke reflectie

### Literatuur

### Bijlagen

Bijlage 1 | Vragenlijst

Bijlage 2 | Praatplaat

Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

## 2.3 Analyse van de resultaten

Vanwege het relatief kleine aantal vragenlijsten en interviews is ervoor gekozen de analyse handmatig uit te voeren en geen analyseprogramma te gebruiken. Waar mogelijk zijn in de analyse antwoorden uit de vragenlijst en interviews gecombineerd om de onderzoeksvragen te beantwoorden. De transcripties zijn eerst thematisch gecodeerd. Hier kwamen verschillende thema's uit, waaronder: het plan en de activiteiten gericht op terugkeer naar werk, de professionals en grensoverschrijdende aspecten. Vervolgens is binnen deze thema's gezocht naar overeenkomsten en verschillen tussen de landen en is dit verder uitgewerkt.

## Colofon

## Voorwoord

## Samenvatting

### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

## Persoonlijke reflectie

## Literatuur

## Bijlagen

Bijlage 1 | Vragenlijst

Bijlage 2 | Praatplaat

Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

## 3 Resultaten

### 3.1 Terugkeer naar werk

Komt in jouw land of organisatie re-integratie gericht op terugkeer naar werk voor bij mensen met een ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkering? De respondenten uit België, Duitsland, Finland, Oostenrijk, Polen, Nederland en Zweden antwoorden bevestigend op deze vraag. Bij het benaderde instituut uit Spanje, het arbeidsbureau SEPE, komt dit niet voor.<sup>37</sup>

Alle respondenten beschrijven dat er bij hun organisatie gebruik wordt gemaakt van op maat gemaakte plannen bij de ondersteuning naar werk van mensen die ziek en/of arbeidsongeschikt zijn. In de plannen worden de noodzakelijke stappen benoemd om terug te keren in passend werk.

De paragrafen hierna gaan in op de inhoud en duur van de plannen en de rollen van de betrokken professionals. Ook de rol van de cliënt en de samenwerking tussen professionals wordt weergegeven. Tot slot wordt de ervaren effectiviteit besproken en is er kort aandacht voor nieuwe ontwikkelingen. De resultaten zijn een combinatie van de antwoorden uit de vragenlijst en van de opgehaalde informatie uit de interviews.

#### 3.1.1 Individueel plan gericht op terugkeer naar werk

De respondenten uit België, Nederland en Oostenrijk geven aan dat de activiteiten in het plan voornamelijk gericht zijn op werkgerelateerde aspecten van de terugkeer naar werk.<sup>38</sup> Denk aan werkoriëntatie en het uitvoeren van beroepstesten, sollicitatietrainingen, werkstages en werkervaringsplekken en het betrekken van het arbeidsbureau voor het vinden van een passende baan. Medische interventies, zoals revalidatie, zijn niet meegenomen in het plan. De Belgische respondent benadrukt de belangrijke positie die scholing inneemt bij de terugkeer naar werk:

‘Wat het meest gebruikt wordt, is opleiding. VDAB organiseert zelf heel wat beroepsgerichte opleidingen met partners en scholen en bij centra voor volwassenonderwijs. Eerst gaan we kijken welke job jou zou liggen. Dan moeten we toestemming vragen aan de arts van het ziekenfonds of er geen risico’s aan verbonden zijn [...] bijvoorbeeld mensen die zeggen, ik was werkzaam in de zorg maar dat is te zwaar en ik zou graag op de

<sup>37</sup> SEPE Spanje verwees naar een ander instituut. Dit instituut is benaderd, maar er is geen respons gekomen.

<sup>38</sup> In Nederland maken werkgevers ook een plan van aanpak voor terugkeer naar werk als het gaat om werknemers. In dit individuele plan van aanpak worden ook de medische activiteiten gericht op herstel opgenomen, naast de activiteiten die gericht zijn op werkherleving bij de eigen of een andere werkgever.

## Colofon

### Voorwoord

### Samenvatting

#### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

#### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

#### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

#### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

#### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

### Persoonlijke reflectie

### Literatuur

### Bijlagen

Bijlage 1 | Vragenlijst

Bijlage 2 | Praatplaat

Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

vrachtwagen. Dan kunnen wij de opleiding vrachtwagenchauffeur aanbieden. [...] Maar als de arbeidsarts weet dat er sprake is van een alcoholverslaving en die is niet onder controle, dan kan de arts zeggen dat is niet zo'n goed idee die opleiding of dat beroep.' (respondent België)

In Polen bestaat het individuele plan naast werkgerichte aspecten ook uit sociale aspecten. Deze worden meegenomen om de terugkeer naar werk te bevorderen. De geïnterviewde coaches leggen uit dat het bijvoorbeeld kan gaan om mensen die op het platteland wonen waar geen openbaar vervoer beschikbaar is. Een ander voorbeeld is de kinderopvang, die vaak pas mogelijk is als een kind één jaar is. Deze sociale aspecten spelen een rol bij de mogelijkheid om terug te keren naar werk.

Duitsland, Finland en Zweden richten het individuele plan op werk-, sociale en curatieve aspecten. Respondenten van de drie bevraagde Duitse organisaties Bundes Agentür, DGUV en DRV, geven aan dat zij alle aspecten die van belang zijn voor de cliënt opnemen in één individueel plan. Het plan besteedt dus ook aandacht aan het oplossen van sociale belemmeringen die terugkeer naar werk in de weg kunnen staan, zoals de woonomstandigheden en verslaving. In het plan wordt een prioritering gegeven.

'In het begin maak je een re-integratieplan met een prioritering. Je maakt een lijst met prioriteiten, zoals huisvesting, werk, gezondheid, vrijetijd, schoolsituatie van de kinderen. In deze lijst bepaal je ook wie verantwoordelijk is: de casemanager of de cliënt. Elke prioriteit heeft een tijdlijn [...] Het is individueel werk. Je praat altijd aan het begin over de situatie en over wie verantwoordelijk is voor de volgende stap.' (respondent Duitsland)

Finland en Zweden stellen voor elk aspect een apart plan op. In Finland maakt de persoon die terug wil keren naar het werk zelf een plan, eventueel met steun van experts vanuit de gezondheidszorg, het sociaalzekerheidsorgaan of de pensioenverzekeraar. Vanuit het Finse sociaalzekerheidsorgaan Kela wordt aangegeven dat een multidisciplinair assessment aspecten die werk in de weg staan, bijvoorbeeld (een gebrek aan) scholing, in kaart brengt. Dit is onderdeel van het revalidatieplan, zodat de juiste steun geboden kan worden bij terugkeer naar werk. In Zweden maakt de werkgever het plan gericht op terugkeer naar werk. Het revalidatieplan wordt opgesteld door het sociaalzekerheidsorgaan Försäkringskassan. Voor dit revalidatieplan betreft Försäkringskassan de werkgever, de gezondheidszorg, sociaal-maatschappelijk werk, het arbeidsbureau en andere relevante partijen. Elke partij is verantwoordelijk voor de uitvoering van het eigen onderdeel van het plan.

## Colofon

## Voorwoord

## Samenvatting

### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

## Persoonlijke reflectie

## Literatuur

## Bijlagen

Bijlage 1 | Vragenlijst

Bijlage 2 | Praatplaat

Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

In tabel 2 staat per organisatie waarop de inhoud van het individuele plan zich richt. Gaat het alleen over werkaspecten, zoals beroepstesten en sollicitatietraining en -coaching, of zijn ook sociale en/of curatieve aspecten in het plan opgenomen?

Tabel 2 | Inhoud plannen

| Land       | Naam organisatie                           | Inhoud plan     |                  |                    |
|------------|--------------------------------------------|-----------------|------------------|--------------------|
|            |                                            | Werkaspecten    | Sociale aspecten | Curatieve aspecten |
| Nederland  | Sociaalzekerheidsorgaan, UWV SMZ           | ✓               | NB               | NB                 |
|            | Re-integratiebedrijf, Job Solutions        | ✓               | NB               | Nee                |
| België     | Arbeidsbureau, VDAB                        | ✓               | NB               | NB                 |
|            | Ziekenfonds, Christelijke Mutualiteit      | ✓               | NB               | NB                 |
| Duitsland  | Arbeidsbureau, Bundes Agentür              | ✓               | ✓                | ✓                  |
|            | Letselschade-instituut, DGUV               | ✓               | ✓                | ✓                  |
|            | Pensioenfonds, DRV Bund                    | ✓               | ✓                | ✓                  |
| Finland    | Sociaalzekerheidsorgaan, Kela              | ✓ <sup>39</sup> | ✓                | ✓ (apart plan)     |
|            | Pensioenfonds, Työeläke                    | ✓ <sup>40</sup> | ✓                | ✓ (apart plan)     |
| Oostenrijk | Sociaalzekerheidsorgaan, DVSV              | ✓               | NB               | NB                 |
| Polen      | Re-integratiebedrijf, Fundacja Actywizacja | ✓               | ✓                | Nee                |
| Zweden     | Sociaalzekerheidsorgaan, Försäkringskassan | ✓ <sup>41</sup> | ✓                | ✓ (apart plan)     |

NB: niet benoemd of niet bekend.<sup>42</sup>

3.1.2 Duur van de trajecten

De duur van het plan gericht op terugkeer naar werk is in alle onderzochte landen individueel bepaald. In sommige landen is een maximumduur van toepassing. In Nederland kan een traject maximaal achttien maanden duren. Er kan ook sprake zijn van stapeling van trajecten, waardoor de totale

<sup>39</sup> Een multidisciplinair team (Kela, pensioenverstrekker, medische sector) helpt de persoon die terug wil keren naar werk om de belemmeringen die hierin een rol spelen te herkennen en te evalueren. Vanuit het multidisciplinaire team wordt de persoon geholpen bij het zelf vormgeven van een individueel plan.

<sup>40</sup> Zie voetnoot 39.

<sup>41</sup> De werkgever maakt het plan van aanpak gericht op terugkeer naar werk.

<sup>42</sup> Het uitgangspunt van dit onderzoek is het antwoord van de respondent. Sommige respondenten geven een antwoord waaruit duidelijk blijkt dat het plan zich naast activiteiten gericht op terugkeer naar werk ook richt op sociale aspecten en/of curatieve aspecten. Bij andere respondenten blijkt dit niet uit het antwoord. Het kan dus zijn dat het *niet* voorkomt, maar het kan ook zijn dat het niet *benoemd* is. Als uit het antwoord overduidelijk blijkt dat het niet voorkomt, is dit als ‘nee’ weergegeven.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

Persoonlijke reflectie

Literatuur

Bijlagen

- Bijlage 1 | Vragenlijst
- Bijlage 2 | Praatplaat
- Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

begeleidingsduur langer kan is.<sup>43</sup> In Duitsland (DRV Bund) duurt een traject gericht op terugkeer naar werk meestal één tot vier jaar. De begeleiding eindigt pas zes maanden na een succesvolle re-integratie op een passende werkplek. In Zweden mag een traject maximaal één jaar duren. In België, Duitsland (Bundes Agentür, DGUV), Finland en Oostenrijk wordt hulp geboden zo lang als nodig is, zolang er sprake is van een uitkering.

### 3.1.3 Betrokken professionals

In Nederland zijn bij de terugkeer naar werk diverse professionals betrokken. Zo zet UWV Sociaal-medische zaken tijdens de Ziektewet arbeidsdeskundigen en re-integratiebegeleiders in bij het opstellen van een plan van aanpak gericht op terugkeer naar werk.<sup>44</sup> UWV maakt daarnaast veelvuldig gebruik van externe re-integratiebedrijven die cliënten met een ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkering begeleiden naar passend werk. De re-integratiebedrijven in Nederland hebben professionals in dienst met benamingen als caseworker, jobcoach en jobhunter.

Bij respondenten uit de andere landen valt de term ‘casemanager’ vaak als benaming van betrokken professionals die in direct contact staan met de cliënt. Andere benamingen zijn werkadviseur, caseworker en counselor. Van ‘counselor’ zijn diverse varianten, zoals revalidatie counselor (Oostenrijk DVSV), sociaal counselor (revalidatiecentra Oostenrijk) en arbeidsrevalidatie & participatie counselor (Duitsland Bundes Agentür). In België spreekt men bij de Christelijke Mutualiteit van ‘terug-naar-werkcoördinatoren’ en bij het Vlaamse VDAB zijn ‘bemiddelaars’ direct betrokken bij de terugkeer naar werk. Via externe bedrijven worden in België ook IPS-coaches ingezet bij terugkeer naar werk.<sup>45</sup>

Ondanks de verschillende benamingen van de betrokken professionals, zijn er veel overeenkomsten in opleidingsachtergrond. In de onderzochte landen hebben de betrokken professionals een bachelor- of masteropleiding behaald. In Nederland is een vierjarige, afgeronde hbo- of wo-opleiding in de analytische of menswetenschappelijke richting nodig om de opleiding tot arbeidsdeskundige te kunnen volgen. Daarnaast noemt de respondent van het Nederlandse re-integratiebedrijf human resources (hr) en pedagogiek als mogelijke richtingen. In België, Duitsland, Finland, Oostenrijk en

<sup>43</sup> In het *Overzichtsdocument inkoopkader re-integratiediensten* van UWV staat dat een traject ‘werkfit’ maximaal 18 maanden kan duren. Een traject ‘naar werk’ kan maximaal 9 maanden duren. Deze trajecten mogen na elkaar plaatsvinden. Tijdens een traject kan begeleiding naar scholing plaatsvinden (maximaal 2 maanden) en bij de start van scholing na een traject kan maximaal voor een jaar begeleiding worden geboden. Als voor de start van een re-integratietraject een participatie-interventie noodzakelijk is, kan dit traject maximaal 5 maanden duren (UWV, 2025a).

<sup>44</sup> Het Nederlandse UWV Werkbedrijf, vergelijkbaar met een arbeidsbureau, zet adviseurs intensieve dienstverlening en arbeidsdeskundigen in voor begeleiding van mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Het koopt daarnaast externe trajecten in bij re-integratiebedrijven. Ook werkgevers in Nederland maken tijdens de eerste twee ziektewetjaren plannen van aanpak gericht op terugkeer naar werk. Daarbij zijn regelmatig arbeidsdeskundigen en casemanagers betrokken. Er waren geen respondenten vanuit deze hoek, vandaar dat dit niet is meegenomen.

<sup>45</sup> De afkorting IPS staat voor Individueel Placement and Support. Het IPS-model wordt onder andere in België ingezet om mensen met een (psychische) beperking te helpen om terug te keren naar de arbeidsmarkt.

## Colofon

### Voorwoord

### Samenvatting

#### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

#### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

#### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

#### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

#### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

### Persoonlijke reflectie

### Literatuur

### Bijlagen

Bijlage 1 | Vragenlijst

Bijlage 2 | Praatplaat

Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

Polen hebben de professionals die betrokken zijn bij de terugkeer naar werk vaak een studie sociaal-maatschappelijk werk en/of sociale zekerheid achter de rug. In Polen kan dit ook een studie hr zijn. In Duitsland, Oostenrijk en Polen is de studie psychologie ook een passende studierichting. Het hebben van een goed sociaal netwerk en ervaring met het begeleiden van mensen komt terug in de antwoorden van België, Duitsland en Polen.

In Nederland en Duitsland worden, naast een minimale eis voor een bachelordiploma, specifieke trainingen en opleidingen aangeboden. Sommige hiervan zijn verplicht. In Nederland is de opleiding tot arbeidsdeskundige noodzakelijk om het beroep van (gecertificeerd) arbeidsdeskundige uit te kunnen oefenen. Om bij het Duitse Ietselschade-instituut te kunnen werken is een opleiding casemanagement met specialisme Ietselschade vereist en wordt een speciaal leerprogramma aangeboden. Ook bij het Duitse arbeidsbureau vraagt men om ervaring met professionele counseling (concept BeKo<sup>46</sup>). Bij het Duitse pensioenfonds is een vervolgtraining, zoals gecertificeerd casemanagement, naast ervaring in de sociale zekerheid of arbeidsrevalidatie nodig om mensen te begeleiden naar werk. België, Duitsland, Oostenrijk en Polen vinden het belangrijk dat de betrokken professional ervaring heeft met het omgaan met mensen met beperkingen.

Tabel 3 toont een overzicht van de niet-medische professionals die betrokken zijn bij terugkeer naar werk en hun opleidingsachtergrond.

<sup>46</sup> Counseling-concept 'Beratungskonzeption (BeKo) for jobseekers'; pilot van het arbeidsbureau in Duitsland van een professionele aanpak van counseling.

## Colofon

### Voorwoord

### Samenvatting

#### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

#### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

#### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

#### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

#### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

### Persoonlijke reflectie

### Literatuur

### Bijlagen

Bijlage 1 | Vragenlijst

Bijlage 2 | Praatplaat

Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

Tabel 3 | Opleidingsachtergrond van de niet-medische professionals.

| Land       | Naam organisatie                                | Bachelor-<br>opleiding of<br>hoger | Studierichting<br>sociaal werk/<br>sociale weten-<br>schappen | Specifieke scholing (S) en/of ervaring<br>(E) en/of netwerk (N) vereist |     |     |
|------------|-------------------------------------------------|------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-----|-----|
|            |                                                 |                                    |                                                               | S                                                                       | E   | N   |
| Nederland  | Sociaalzekerheidsorgaan, UWV SMZ                | ✓                                  | Nee                                                           | ✓                                                                       | Nee | Nee |
|            | Re-integratiebedrijf, Job Solutions             | ✓                                  | Nee                                                           | ✓                                                                       | Nee | ✓   |
| België     | Arbeidsbureau, VDAB                             | ✓                                  | ✓                                                             | ✓ <sup>47</sup>                                                         | NB  | ✓   |
|            | Ziekenfonds, Christelijke Mutualiteit           | ✓                                  | ✓                                                             | ✓ <sup>48</sup>                                                         | NB  | NB  |
| Duitsland  | Arbeidsbureau, Bundes Agentür                   | ✓                                  | NB                                                            | ✓                                                                       | NB  | NB  |
|            | Letselschade-instituut, DGUV                    | ✓                                  | ✓                                                             | ✓                                                                       | ✓   | NB  |
|            | Pensioenfonds, DRV Bund                         | ✓                                  | ✓                                                             | ✓                                                                       | ✓   | ✓   |
| Finland    | Sociaalzekerheidsorgaan, Kela                   | ✓                                  | ✓                                                             | NB                                                                      | NB  | NB  |
|            | Pensioenfonds, Työeläke                         | ✓                                  | ✓                                                             | Nee                                                                     | Nee | Nee |
| Oostenrijk | Sociaalzekerheidsorgaan DSVS                    | ✓                                  | ✓                                                             | ✓                                                                       | NB  | ✓   |
| Polen      | Re-integratiebedrijf, Fundacja Actywizacja      | ✓                                  | ✓                                                             | Nee                                                                     | ✓   | NB  |
| Zweden     | Sociaalzekerheidsorgaan, Försäkringskas-<br>san | NB <sup>49</sup>                   | NB                                                            | NB                                                                      | NB  | NB  |

NB: niet benoemd of niet bekend<sup>50</sup>

### 3.1.4 Rol van de professional tijdens de terugkeer naar werk

De betrokken professionals kunnen verschillende rollen hebben. Wat opvalt is dat de professionals die direct betrokken zijn bij de terugkeer naar werk zowel een coördinerende als een begeleidende rol hebben in Nederland, België, Duitsland, Finland, Oostenrijk, Polen en Zweden. In de coördinerende rol houdt of legt de professional contact met de werkgever(s) (Nederland, Duitsland, Oostenrijk, Polen en Zweden), met re-integratiebedrijven en/of met gespecialiseerde bedrijven (Nederland en België). Ook kan de professional in contact staan met de gezondheidzorg (België, Duitsland, Oostenrijk en Zweden). De begeleidende rol bestaat vooral uit het motiveren en coachen van de cliënt.

<sup>47</sup> Het VDAB zet speciale coaches (IPS-coach) in via een extern traject bij personen met ernstige psychiatrische belemmeringen. Deze IPS-coach werkt volgens de internationaal erkende IPS-methode.

<sup>48</sup> De Christelijke Mutualiteit maken ook gebruik van externe IPS-coaches.

<sup>49</sup> In de vragenlijst is geen antwoord gegeven op deze vraag. Uit de literatuur (Azad e.a., 2023) blijkt echter dat de return-to-work-coördinatoren in Zweden onder andere een opleidingsachtergrond hebben als sociaal maatschappelijk werker, ergotherapeut of fysiotherapeut.

<sup>50</sup> Dit wil niet zeggen dat de voorlichtende en beslissende rol niet voorkomt bij de organisaties van de andere respondenten, maar deze rol hebben zij niet specifiek beschreven of zien zij als minder belangrijk.

## Colofon

## Voorwoord

## Samenvatting

### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

## Persoonlijke reflectie

## Literatuur

## Bijlagen

Bijlage 1 | Vragenlijst

Bijlage 2 | Praatplaat

Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

De respondenten uit België, Duitsland, Oostenrijk en Polen geven aan dat zij de *voorlichtende* rol van de professional belangrijk vinden. De Belgische respondent zegt hierover:

‘Mensen die ziek worden die komen uit een bepaald ritme van werken en gezin. Plots word je ziek en komt daar een heel aantal spelers bij elkaar, zoals het ziekenfonds, arbeidsarts, de controlearts, de werkgever. Mensen weten vaak niet van wie ze nu een brief krijgen, wat er nu moet gebeuren. Dus ja, duidelijkheid scheppen in oerwoud, zorgen dat ze weten wie wat van ze wil, weten wat zijn hun rechten, wat zijn hun mogelijkheden. Want dat weten mensen vaak ook niet.’ *(respondent België)*

Naast een begeleidende en coördinerende rol, benoemen de respondenten uit Nederland, België en Finland een beslissende rol. De professionals zijn betrokken bij het nemen van beslissingen, zoals bij het bepalen van de belemmeringen en mogelijkheden ten aanzien van terugkeer naar werk en de activiteiten die in het individuele plan worden opgenomen.<sup>51</sup>

Tabel 4 | Verschillende rollen van de niet-medische professionals

| Land       | Naam organisatie                           | Voorlichtende rol | Coördinerende rol | Begeleidende rol | Beslissende rol |
|------------|--------------------------------------------|-------------------|-------------------|------------------|-----------------|
| Nederland  | Sociaalzekerheidsorgaan, UWV SMZ           | NB                | ✓                 | ✓                | ✓               |
|            | Re-integratiebedrijf, Job Solutions        | NB                | ✓                 | ✓                | Nee             |
| België     | Arbeidsbureau, VDAB                        | ✓                 | ✓                 | ✓                | ✓               |
|            | Ziekenfonds, Christelijke Mutualiteit      | NB                | ✓                 | ✓                | ✓               |
| Duitsland  | Arbeidsbureau, Bundes Agentür              | NB                | ✓                 | ✓                | NB              |
|            | Letselschade-instituut, DGUV               | ✓                 | ✓                 | ✓                | NB              |
|            | Pensioenfonds, DRV Bund                    | NB                | ✓                 | ✓                | ✓               |
| Finland    | Sociaalzekerheidsorgaan, Kela              | NB                | ✓                 | ✓                | ✓               |
|            | Pensioenfonds, Työeläke                    | NB                | ✓                 | ✓                | ✓               |
| Oostenrijk | Sociaalzekerheidsorgaan, DSVS              | ✓                 | ✓                 | ✓                | NB              |
| Polen      | Re-integratiebedrijf, Fundacja Aktywizacja | ✓                 | ✓                 | ✓                | Nee             |
| Zweden     | Sociaalzekerheidsorgaan, Försäkringskassan | NB                | ✓                 | ✓                | ✓               |

NB: niet benoemd of niet bekend<sup>52</sup>

<sup>51</sup> Dit wil niet zeggen dat de voorlichtende en beslissende rol niet voorkomt bij de organisaties van de andere respondenten, maar deze rol hebben zij niet specifiek beschreven of zien zij als minder belangrijk.

<sup>52</sup> Sommige respondenten hebben de vragen niet volledig beantwoord of niet benoemd in het antwoord. Als het antwoord wel volledig is en/of de situatie duidelijk uit het antwoord af te leiden is, dan is dit in de tabel opgenomen.

Colofon

Voorwoord

Samenvatting

1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

Persoonlijke reflectie

Literatuur

Bijlagen

- Bijlage 1 | Vragenlijst
- Bijlage 2 | Praatplaat
- Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

### 3.1.5 Rol van de medische professionals

Hoewel voornamelijk niet-medische professionals direct betrokken zijn bij de terugkeer naar werk, hebben medische professionals wel een indirecte rol. Zij hebben vaak een *adviserende* rol bij de start van het proces, zodat vanuit een sociaal-medisch perspectief duidelijk is wat de mogelijkheden voor de cliënt zijn om werk te hervatten. Bij de sociaalzekerheidsorganen in Nederland, Finland, Oostenrijk en Zweden adviseert de medische professional over de mogelijkheden om te werken. Ook bij het arbeidsbureau VDAB, de Christelijke Mutualiteit (beide België) en het Duitse pensioenfonds DRV Bund is een medische professional vanuit een adviserende rol betrokken bij de terugkeer naar werk. De arts van het letselschade-instituut in Duitsland communiceert met alle betrokken partijen en is ook direct betrokken bij het plan gericht op terugkeer naar werk. De re-integratiebedrijven in Polen en Nederland hebben geen direct contact met een medische professional. Zij baseren de re-integratieplannen wel op een sociaal-medisch advies over de mogelijkheden van hun cliënten.

### 3.1.6 Rol van de cliënt

Hoewel de rol van de cliënt niet ter sprake is gekomen in de vragenlijst, is dit wel besproken tijdens de interviews. De Nederlandse geïnterviewde, een arbeidsdeskundige werkzaam bij Sociaal-medische zaken (SMZ) van UWV, vindt het belangrijk dat cliënten eerlijk en open zijn. Het is essentieel dat cliënten de juiste informatie geven over opleidingen die zij gedaan hebben, hun privésituatie en eventuele belemmeringen.

‘Je verwacht van de cliënt natuurlijk ten eerste goede informatie, zodat je een heel goed uitgangspunt kunt creëren. [...] Dus ook als er privébelemmeringen zijn verwacht je van de cliënt dat hij gewoon eerlijk alles vertelt. En dat diegene zich realiseert dat je voor hem of haar bezig bent het beste of meest reële perspectief te bieden. En daarvoor heb je gewoon goede informatie nodig. Ik had laatst bijvoorbeeld een hele leuke dame uit Iran die een heel representatief beroep in Amsterdam zou kunnen doen. Maar ze sprak geen Engels en dat is echt een belemmering. Dus toen stuurde ik haar naar een taalcoach Engels om goed te kijken hoe en wat. Maar daarna ging ze opeens naar Iran terug voor zes maanden. Ja, dan heb je geen goede uitgangssituatie en ga je verkeerde keuzes maken als arbeidsdeskundige. (respondent Nederland)

De respondent van het Belgische VDAB benoemt dat het belangrijk is dat de cliënt het eigen netwerk inzet en zich op werk oriënteert. Een actieve houding is belangrijk, maar er zijn geen financiële consequenties als een cliënt niet meedoet. Er is ook geen verplichting om terug te keren naar werk. Als een cliënt echter de stap heeft gemaakt om hulp te krijgen bij terugkeer naar werk wordt wel een actieve houding verwacht. De geïnterviewde van de Christelijke Mutualiteit vindt het belangrijk dat de cliënt meedenkt en zijn afspraken nakomt.

## Colofon

## Voorwoord

## Samenvatting

### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

## Persoonlijke reflectie

## Literatuur

## Bijlagen

- Bijlage 1 | Vragenlijst
- Bijlage 2 | Praatplaat
- Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

Het Duitse letselschade-instituut DGUV heeft voor cliënten geen verplichte deelname aan re-integratieactiviteiten. Er is echter wel een ‘sociale code’ om deel te nemen: ‘Het mooiste is als een cliënt zelf terug wil keren naar werk,’<sup>53</sup> geeft de geïnterviewde aan. Het Duitse pensioenfonds DRV Bund verwacht van de cliënt een actieve rol in het proces: ‘Wat zijn de verwachtingen van de cliënt? Staat hij open voor het oplossen van problemen en voelt hij zich ook verantwoordelijk voor problemen die hij zelf zou kunnen oplossen?’<sup>54</sup>

De coaches van het Poolse re-integratiebedrijf waar UWV mee samenwerkt, vinden dat cliënten eerlijk moeten zijn en moeten investeren in wederzijds vertrouwen. ‘Het is belangrijk dat cliënten laten zien dat zij moeite doen en meedenken en ook zelf contact houden met het re-integratiebedrijf.’<sup>55</sup>

### 3.1.7 Samenwerkingsverbanden

Uit de vragenlijst is afgeleid of er tijdens het proces van terugkeer naar werk sprake is van samenwerking tussen professionals om de cliënt zo goed mogelijk te kunnen ondersteunen. Bij de interviews is dieper ingegaan op een eventuele samenwerking tussen professionals binnen en buiten de eigen organisatie. Bij het samenwerken kan het gaan om overleggen en afstemmen of verwijzen. Dit is weergegeven in tabel 5.

De Nederlandse arbeidsdeskundige van UWV SMZ werkt in ziektevertrajecten veel intern samen met de re-integratiebegeleider, de sociaal-medisch verpleegkundige en/of de verzekeringsarts. Het gaat dan overall om afstemmen: wat zijn de beperkingen, de prognose en welke arbeidsmogelijkheden passen hierbij? Voor een re-integratietraject schakelt UWV regelmatig externe re-integratiebedrijven in. De arbeidsdeskundige houdt contact met het ingeschakelde re-integratiebureau. Het doel daarvan is om het plan voor terugkeer naar werk bij te stellen als dat nodig is. ‘De driehoek “coach re-integratiebedrijf – cliënt – arbeidsdeskundige UWV” is belangrijk’, aldus de geïnterviewde arbeidsdeskundige.

In België vindt er zowel op casusniveau als op doelgroepenniveau overleg plaats met interne en externe partijen. Intern overleggen de bemiddelaars en de (medische) professionals. De terug-naar-werk-coördinator van de Christelijke Mutualiteit overlegt met de adviserend arts. Ook kan de terug-naar-werkcoördinator de cliënt verwijzen naar de VDAB als aanvullende expertise vereist is over de juiste beroepskeuze. Bij het inzetten van een IPS-traject werken de Christelijke Mutualiteit samen met externe partijen als de Vlaamse GTB of de private partijen Forum en Actiris, afhankelijk van het gewest waar de cliënt woont.

<sup>53</sup> Dit citaat is vanuit het Engels vertaald door de auteur.

<sup>54</sup> Idem.

<sup>55</sup> Dit citaat is door de Nederlands-Poolse tolk tijdens het interview vertaald van het Pools naar het Nederlands.

## Colofon

### Voorwoord

### Samenvatting

#### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

#### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

#### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

#### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

#### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

### Persoonlijke reflectie

### Literatuur

### Bijlagen

Bijlage 1 | Vragenlijst

Bijlage 2 | Praatplaat

Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

De respondent van het Duitse letselschade-instituut DGUV geeft aan dat een compleet team van professionals betrokken is bij de terugkeer naar werk. De interne samenwerking bestaat vooral uit overleg tussen de counselors en de (medische) professionals. Ook bij het Duitse pensioenfonds DRV Bund en het arbeidsbureau Bundes Agentür werkt men intern samen met medische en niet-medische professionals. Daarnaast verwijst de betrokken professional de cliënt indien nodig door naar de schuldhelpverlening en schakelt de professional een ergonoom in als er aanpassingen op de werkplek nodig zijn. Er vindt in Duitsland ook samenwerking plaats met de werkgevers en met externe partners, zoals het arbeidsbureau.

In Finland wordt een externe, private organisatie ingezet voor het re-integratieproces. In Oostenrijk werkt het sociaalzekerheidsorgaan DSVS samen met werkgevers, het arbeidsbureau, het pensioenfonds en externe trainingsinstituten. Het Poolse re-integratiebedrijf Fundacja Actywizacja geeft aan niet intensief samen te werken met andere professionals tijdens een traject. De casemanager is alleen verantwoordelijk voor alle stappen in het re-integratieproces. De casemanager adviseert de cliënt wel over maatschappelijk werk, medische hulp en/of kinderopvang. Ook kan hij een interne psycholoog en een interne jurist inschakelen.

Tabel 5 | Samenwerking tussen professionals bij terugkeer naar werk

| Land       | Naam organisatie                           | Interne samenwerking | Medisch & niet-medisch professionals werken samen | Externe samenwerking/ verwijzing |
|------------|--------------------------------------------|----------------------|---------------------------------------------------|----------------------------------|
| Nederland  | Sociaalzekerheidsorgaan, UWV SMZ           | ✓                    | ✓                                                 | ✓                                |
|            | Re-integratiebedrijf, Job Solutions        | ✓                    | Nee                                               | ✓                                |
| België     | Arbeidsbureau, VDAB                        | ✓                    | ✓                                                 | ✓                                |
|            | Ziekenfonds, Christelijke Mutualiteit      | ✓                    | ✓                                                 | ✓                                |
| Duitsland  | Arbeidsbureau, Bundes Agentür              | ✓                    | ✓                                                 | ✓                                |
|            | Letselschade-instituut, DGUV               | ✓                    | ✓                                                 | ✓                                |
|            | Pensioenfonds, DRV Bund                    | ✓                    | ✓                                                 | ✓                                |
| Finland    | Sociaalzekerheidsorgaan, Kela              | ✓                    | ✓                                                 | ✓                                |
|            | Pensioenfonds, Työeläke                    | ✓                    | ✓                                                 | ✓                                |
| Oostenrijk | Sociaalzekerheidsorgaan, DSVS              | ✓                    | ✓                                                 | ✓                                |
| Polen      | Re-integratiebedrijf, Fundacja Actywizacja | ✓                    | Nee                                               | Nee (advies)                     |
| Zweden     | Sociaalzekerheidsorgaan, Försäkringskassan | ✓                    | ✓                                                 | ✓                                |

## Colofon

### Voorwoord

### Samenvatting

#### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

#### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

#### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

#### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

#### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

### Persoonlijke reflectie

### Literatuur

### Bijlagen

Bijlage 1 | Vragenlijst

Bijlage 2 | Praatplaat

Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

### 3.1.8 Wat ervaren professionals als effectief bij terugkeer naar werk

Wat vinden professionals zelf het beste werken om mensen te ondersteunen in terugkeer naar werk? De Nederlandse arbeidsdeskundige vindt het eigen initiatief van de cliënt effectief en denkt ook dat een financiële noodzaak tot een beter resultaat leidt.

België en Polen vinden het belangrijk om de cliënt niet tot deelname te verplichten bij de terugkeer naar werk. De geïnterviewde van de VDAB vindt scholing effectief en vertelt dat een op de drie personen een baan vindt bij een beroepsgerichte aanpak waarbij opleidingen worden vergoed voor zogenaamde knelpuntberoepen.<sup>56</sup> Terugkeer naar werk met inzet van een IPS-coach leidt in België bij 50% van de gevallen tot een baan, aldus de geïnterviewde. Ook geeft de Belgische geïnterviewde aan dat duidelijkheid richting de cliënt door middel van voorlichting heel belangrijk is voor het resultaat. De geïnterviewde van het Duitse Ietselschade-instituut vindt het belangrijk dat interventies in een zo vroeg mogelijk stadium plaatsvinden. Dat kan al in het ziekenhuis zijn. De Oostenrijkse respondent beschrijft dat samenwerken en netwerken tussen diverse professionals belangrijk is, omdat dit kan bijdragen aan een duurzame werkhervatting van de cliënt. De Poolse coaches vinden het opbouwen van een vertrouwensband belangrijk om tot een goed resultaat te komen. Werkstages kunnen ook een positieve bijdrage leveren aan werkhervatting. De respondenten uit België, Duitsland en Polen benoemen een persoonlijke aanpak en maatwerk specifiek als effectief. Zij vinden het ook belangrijk dat de cliënt niet wordt gedwongen.

Er zijn ook toekomstwensen waarvan men denkt dat ze effectief zullen zijn. In Nederland hoopt de geïnterviewde op kortere lijnen tussen UWV en bedrijven, zodat mensen sneller aan het werk kunnen en bijvoorbeeld ook parttime hun werk kunnen hervatten. De Belgische geïnterviewde denkt dat het winst zou opleveren als alle betrokken partijen hun digitale systemen op elkaar afstemmen en zo informatie over cliënten efficiënter kunnen delen.

### 3.1.9 Recente ontwikkelingen

Een verdiepende vraag over recente ontwikkelingen in dienstverlening voor terugkeer naar werk leidde tot diverse reacties. Professionals uit Nederland, België, Duitsland en Polen geven aan dat werken vanuit huis (remote werken) is toegenomen en dat dit voordelen kan bieden voor mensen met een arbeidsbeperking. Door de krapte op de arbeidsmarkt kunnen mensen in Polen soms zelf volledig vanuit huis werken. Volgens de geïnterviewde van het Duitse pensioenfonds nemen werkgevers in Duitsland sneller iemand met een arbeidsbeperking aan dan voorheen vanwege de krappe arbeidsmarkt.<sup>57</sup> 'Men krijgt vaak al tijdens het werkassessment, dat onderdeel is van de terugkeer naar werk, een baan aangeboden door de werkgever waar het assessment plaatsvindt.'

<sup>56</sup> VDAB hanteert de term 'knelpuntberoepen' om beroepen aan te duiden waarvoor het moeilijk is om vacatures te vervullen.

<sup>57</sup> Situatie eind augustus 2024.

## Colofon

## Voorwoord

## Samenvatting

### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

## Persoonlijke reflectie

## Literatuur

## Bijlagen

Bijlage 1 | Vragenlijst

Bijlage 2 | Praatplaat

Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

## 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

Onderstaande paragrafen beschrijven de huidige grensoverschrijdende activiteiten van landen gericht op terugkeer naar werk die tijdens dit onderzoek opgehaald zijn. Daarnaast exploreren de paragrafen de mogelijkheden die de onderzochte landen zien in toekomstige samenwerking op het gebied van re-integratie.

### 3.2.1 Grensoverschrijdende activiteiten

Uit de respons op de vragenlijsten blijkt dat landen in grensstreken (Nederland-België, Duitsland-Polen, Finland-Estland en Finland-Zweden) samenwerken. De respondenten uit Nederland, Duitsland, Oostenrijk en Zweden geven aan dat er in ieder geval een uitkering wordt betaald bij verblijf in het buitenland.<sup>58</sup> De respondenten uit Duitsland, Oostenrijk en Zweden benoemen daarnaast dat revalidatie gericht op terugkeer naar werk ook over de grens wordt betaald. De respondenten uit Spanje en Zweden weten niet of er in hun land activiteiten zijn gericht op terugkeer naar werk over de grens. De respondenten uit België, Duitsland en Polen noemen concrete voorbeelden van samenwerking. Het Belgische VDAB en het Nederlandse UWV werken samen in de grensstreek. Mensen met een Nederlandse uitkering die in België wonen, kunnen gebruikmaken van de re-integratiedienstverlening van de VDAB. Andersom kunnen mensen met een Belgische uitkering hulp ontvangen van het UWV. Volgens de respondent uit België gaan UWV en VDAB verschillend om met het vergoeden van opleidingen. De VDAB vergoedt opleidingen ruimhartig als het gaat om knelpuntberoepen. Volgens de respondent kijkt men in Nederland echter vooral naar de kortste weg naar werk en wordt scholing minder snel vergoed.

Het Duitse Ietselschade-instituut heeft sinds 2018 afspraken met drie klinieken in Polen en heeft Poolse casemanagers aangesteld. Bij werkhervatting van minimaal 15 uur per week buiten Duitsland kan een subsidie toegekend worden aan de buitenlandse werkgever die de persoon met de ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkering aanneemt. In de vragenlijst geeft de respondent aan geïnteresseerd te zijn in de Nederlands-Poolse samenwerking. Hij zou iets dergelijks ook in Duitsland willen proberen, omdat veel arbeidsmigranten uit buurlanden bij ziekte terugkeren naar het land van herkomst.

De respondent van de Christelijke Mutualiteit vertelt dat grensoverschrijdende activiteiten van die organisatie vooral gericht zijn op het administratief volgen van zieke en arbeidsongeschikte personen.

‘Je hebt mensen die in België een paar jaar hebben gewerkt en dan weer terug naar hun thuisland gaan, maar de re-integratie beperkt zich doorgaans tot het in deeltijd hervatten van hun functie in het thuisland. Re-integratie qua opleidingen en dergelijke heb ik nog niet meegemaakt. Ik kan bijvoorbeeld onze terug-naar-werk-coördinatoren niet naar Polen sturen en ik heb ook geen tools om mensen daar iets te verplichten te doen.’

<sup>58</sup> Conform EU-wetgeving is het mogelijk om de uitkering die iemand krijgt ten gevolge van ziekte en/of arbeidsongeschiktheid te exporteren.

## Colofon

### Voorwoord

### Samenvatting

#### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

#### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

#### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

#### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

#### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

### Persoonlijke reflectie

### Literatuur

### Bijlagen

Bijlage 1 | Vragenlijst

Bijlage 2 | Praatplaat

Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

De respondent van het Finse sociaalzekerheidsorgaan Kela beschrijft in de vragenlijst dat grensoverschrijdende re-integratieactiviteiten complex en zeldzaam zijn.

‘Een voorbeeld dat we hebben gehad was een geval waarbij de beroepsrevalidatie in Finland begon en de stage in Estland werd uitgevoerd. Grensarbeiders vormen natuurlijk een uitzondering. Er zijn gevallen waarin iemand bijvoorbeeld in Finland woont en in Zweden werkt en recht heeft op beroepsrevalidatie in beide landen.’<sup>59</sup> (*respondent Finland*)

Aan de grenzen is het in de Scandinavische landen gebruikelijk om samen te werken, zo schrijft de Finse respondent:

‘Finland heeft bilaterale revalidatieovereenkomsten met andere Scandinavische landen. Het doel van deze overeenkomsten is om de rechten van de revalidant op vrije beweging, revalidatie-uitkering en de activiteiten die nodig zijn tijdens het revalidatieproces te garanderen, ook wanneer het proces in meer dan één Scandinavisch land plaatsvindt.’<sup>60</sup> (*respondent Finland*)

**Tabel 6** toont de antwoorden van de respondenten op de vraag of grensoverschrijdende activiteiten voorkomen in hun land of organisatie.

<sup>59</sup> Deze uitspraak uit de vragenlijst is vertaald van het Engels naar het Nederlands door de onderzoeker.

<sup>60</sup> Deze uitspraak uit de vragenlijst is vertaald van het Engels naar het Nederlands door de onderzoeker.

## Colofon

## Voorwoord

## Samenvatting

### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

## Persoonlijke reflectie

## Literatuur

## Bijlagen

Bijlage 1 | Vragenlijst

Bijlage 2 | Praatplaat

Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

Tabel 6 | Grensoverschrijdende activiteiten gericht op terugkeer naar werk

| Land       | Naam organisatie                           | Komt terugkeer naar werk over de grenzen voor? |
|------------|--------------------------------------------|------------------------------------------------|
| Nederland  | Sociaalzekerheidsorgaan, UWV SMZ           | ✓ <sup>61</sup>                                |
|            | Re-integratiebedrijf, Job Solutions        | ✓ <sup>62</sup>                                |
| België     | Arbeidsbureau, VDAB                        | ✓ (grensstreek UWV/VDAB)                       |
|            | Ziekfonds, Christelijke Mutualiteit        | Nee                                            |
| Duitsland  | Arbeidsbureau, Bundes Agentür              | NB                                             |
|            | Letselschade-instituut, DGUV               | ✓ <sup>63</sup>                                |
|            | Pensioenfonds, DRV Bund                    | ✓ <sup>64</sup>                                |
| Finland    | Sociaalzekerheidsorgaan, Kela              | ✓                                              |
|            | Pensioenfonds, Työeläke                    | ✓                                              |
| Oostenrijk | Sociaalzekerheidsorgaan, DVSF              | ✓ (via het arbeidsbureau)                      |
| Polen      | Re-integratiebedrijf, Fundacja Actywizacja | Nee <sup>65</sup>                              |
| Spanje     | Arbeidsbureau, SEPE                        | Respondent weet niet of dit voorkomt           |
| Zweden     | Sociaalzekerheidsorgaan, Försäkringskassan | Respondent weet niet of dit voorkomt           |

NB: niet benoemd of niet bekend<sup>66</sup>

### 3.2.2 Grensoverschrijdende samenwerking

In de vragenlijst (zie [bijlage 1](#)) is gevraagd of de respondent mogelijkheden ziet voor grensoverschrijdende samenwerking in de toekomst om Europese inwoners te steunen bij terugkeer naar werk. De respondenten uit Nederland, België, Duitsland (DGUV en DRV Bund), Finland en Oostenrijk beantwoorden deze vraag bevestigend. De Nederlandse respondent denkt dat met grensoverschrijdende activiteiten meer mensen aan werk geholpen kunnen worden. Zij schrijft: 'Als er een denktank zou zijn, dan zou ik hier wel aan willen meedoen om met andere landen hierover van gedachten te wisselen.' Het Nederlandse re-integratiebedrijf geeft als antwoord op deze vraag dat

<sup>61</sup> UWV heeft de verplichting re-integratie aan te bieden ook als de persoon in het buitenland verblijft.

<sup>62</sup> In opdracht van UWV of de werkgever kan een re-integratiebedrijf als Job Solutions personen helpen bij terugkeer naar werk, ook als deze persoon in het buitenland verblijft.

<sup>63</sup> De respondent geeft aan dat er ook cross-border recht op re-integratie bestaat conform EU-afspraken of bilaterale afspraken. Hoe vaak dit voorkomt is niet bekend bij de respondent.

<sup>64</sup> Grenswerkers hebben recht op steun gerelateerd aan de werkplek met als toevoeging vanuit het interview dat er wetgeving is waaruit blijkt dat het mogelijk is om subsidie te verstrekken aan een buitenlandse (EU) werkgever bij minimaal 15 uur werkhervatting.

<sup>65</sup> Uitkering van ander land wordt als inkomen gezien daarom geen hulp vanuit de overheid. In de private sector zijn er wel mogelijkheden om in dit geval opdrachten voor UWV uit te voeren.

<sup>66</sup> Sommige respondenten hebben de vragen niet volledig beantwoord of niet benoemd in het antwoord. Als het antwoord wel volledig is en/of de situatie duidelijk uit het antwoord af te leiden is, is dit in de tabel opgenomen.

## Colofon

## Voorwoord

## Samenvatting

### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

## Persoonlijke reflectie

## Literatuur

## Bijlagen

Bijlage 1 | Vragenlijst

Bijlage 2 | Praatplaat

Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

naast kennis van taal en cultuur, kennis van de lokale arbeidsmarkt en een netwerk kansen geven voor terugkeer naar werk.

De Belgische respondent vindt dat de samenwerking met Nederland voor de terugkeer naar werk van mensen met een uitkering ten gevolge van ziekte en/of arbeidsongeschiktheid ook met andere grenslanden mogelijk is. De Duitse geïnterviewde van pensioenfonds DRV Bund denkt dat EU-regelgeving kan leiden tot meer samenwerking tussen Europese landen. Deze geïnterviewde is daarnaast van mening dat de mate van behoefte aan samenwerking met andere landen afhangt van de migrantenstroom. De twee Poolse geïnterviewden vinden de al bestaande samenwerking met Nederland positief. Zij lopen wel tegen praktische belemmeringen aan, zoals de lagere lonen in Polen. De respondenten uit Oostenrijk en Spanje willen leren van andere landen en vinden het belangrijk dat informatie en succesvolle ervaringen worden gedeeld. Zo schrijft de Oostenrijkse respondent: 'Revalidatie en re-integratie op de arbeidsmarkt zijn erg belangrijk [...] daarom zou elke praktijkervaring, elk voorbeeld van een succesvolle revalidatie en re-integratie in een bi- of multilaterale context nuttig zijn.' Ook de Spaanse respondent heeft interesse in het uitwisselen van succesvolle ervaringen en maatregelen zodat andere landen deze kunnen overnemen.

In tabel 7 staan de visies en meningen van de respondenten over internationale samenwerking.

## Colofon

## Voorwoord

## Samenvatting

### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

## Persoonlijke reflectie

## Literatuur

## Bijlagen

Bijlage 1 | Vragenlijst

Bijlage 2 | Praatplaat

Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

Tabel 7 | Mening respondenten over grensoverschrijdende samenwerking

| Land       | Naam organisatie                           | Visie over samenwerken over de grenzen                                                                                               |
|------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nederland  | Sociaalzekerheidsorgaan, UWV SMZ           | Meer mensen aan het werk.<br>Idee: internationale denktank.                                                                          |
|            | Re-integratiebedrijf, Job Solutions        | Meer kansen door kennis van de lokale arbeidsmarkt en netwerk.                                                                       |
| België     | Arbeidsbureau, VDAB                        | Samenwerking zoals UWV en VDAB in de grensstreek doen kan ook met andere grenslanden.                                                |
|            | Ziekenfonds, Christelijke Mutualiteit      | NB                                                                                                                                   |
| Duitsland  | Arbeidsbureau, Bundes Agentür              | NB                                                                                                                                   |
|            | Letselschade-instituut, DGUV               | Moet mogelijk zijn binnen (Europese) wet. Economische overwegingen spelen een rol (genoeg aantallen en/of bepaalde migratiestromen). |
|            | Pensioenfonds, DRV Bund                    | Interesse om het Nederlands-Poolse project in Duitsland uit te proberen.                                                             |
| Finland    | Sociaalzekerheidsorgaan, Kela              | Er zijn geen belemmeringen om samen te werken met andere landen om te zorgen dat mensen kunnen terugkeren naar werk.                 |
|            | Pensioenfonds, Työeläke                    | NB                                                                                                                                   |
| Oostenrijk | Sociaalzekerheidsorgaan, DSVS              | Het delen van successen in bi-/multilaterale context tussen landen is belangrijk.                                                    |
| Polen      | Re-integratiebedrijf, Fundacja Actywizacja | Individuele afspraken tussen private partijen zijn mogelijk.                                                                         |
| Spanje     | Arbeidsbureau, SEPE                        | Het uitwisselen van succesvolle ervaringen tussen landen, waarbij landen maatregelen kunnen delen en kunnen overnemen.               |
| Zweden     | Sociaalzekerheidsorgaan, Försäkringskassan | NB                                                                                                                                   |

NB: niet benoemd of niet bekend<sup>67</sup>

<sup>67</sup> Sommige respondenten hebben de vragen niet volledig beantwoord of niet benoemd in het antwoord. Als het antwoord wel volledig is en/of de situatie duidelijk uit het antwoord af te leiden is, is dit in de tabel opgenomen.

## Colofon

## Voorwoord

## Samenvatting

### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

## Persoonlijke reflectie

## Literatuur

## Bijlagen

- Bijlage 1 | Vragenlijst
- Bijlage 2 | Praatplaat
- Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

## 4 Conclusie en discussie

### 4.1 Inleiding

Met vragenlijsten en interviews is informatie verzameld over de vormgeving van de terugkeer naar werk, de betrokken professionals en grensoverschrijdende aspecten in de onderzochte landen. Dit hoofdstuk beschrijft eerst de twee hoofdthema's en beantwoordt de hoofdvragen. In de discussie wordt per thema gereflecteerd op de hiaten van dit onderzoek. Waar mogelijk worden verklaringen gegeven voor de opgehaalde resultaten.

### 4.2 Conclusie

#### 4.2.1 Terugkeer naar werk

De eerste hoofdvraag van dit kwalitatieve onderzoek is:

**Welke re-integratieactiviteiten worden door Europese landen ingezet gericht op terugkeer naar werk voor mensen die ziek en/of arbeidsongeschikt zijn en welke professionals hierbij zijn betrokken?**

Hierna worden de onderzoeksresultaten samengevat en deze hoofdvraag beantwoord.

#### *Samenvatting*

Alle onderzochte landen gebruiken een individueel op maat gemaakt actieplan gericht op de terugkeer naar werk. Het plan wordt samen met de cliënt opgesteld en bevat activiteiten gericht op werkherhervatting, zoals loopbaantesten, sollicitatietraining en coaching. Duitsland, Finland en Zweden betrekken ook curatieve aspecten bij de terugkeer naar werk, waarbij Finland en Zweden een apart plan voor de revalidatie opstellen. In Duitsland en Finland betreft men ook sociale aspecten in het plan die een rol kunnen spelen bij terugkeer naar werk, zoals opleiding, schulden en huisvesting. In Duitsland wordt alles in één plan gezet, met een prioritering. In België zet men vaak scholing in om een duurzame werkherhervatting te bereiken.

De duur van de plannen is per land verschillend. Dit is maatwerk. In Nederland en Zweden mogen de trajecten respectievelijk maximaal achttien maanden en maximaal één jaar duren. In België, Duitsland, Finland en Oostenrijk is begeleiding mogelijk tot het doel – duurzame werkherhervatting – is bereikt.

Tijdens de interviews is uitgevraagd wat er in het land verwacht wordt van de cliënt tijdens een traject gericht op terugkeer naar werk. In Nederland geldt een verplichting om mee te werken aan re-integratie. In België, Duitsland en Polen is die verplichting er niet. Men vindt in deze landen de

## Colofon

### Voorwoord

### Samenvatting

#### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

#### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

#### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

#### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

#### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

### Persoonlijke reflectie

### Literatuur

### Bijlagen

Bijlage 1 | Vragenlijst

Bijlage 2 | Praatplaat

Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

motivatie van de cliënt belangrijk. Ze verwachten wel een actieve houding bij de uitvoering van een plan gericht op terugkeer naar werk.

De rollen van de betrokken niet-medische professionals, allen met minimaal een bacheloropleiding en veelal met een studie richting sociaal-maatschappelijk werk, komen grotendeels overeen in de bevraagde landen. De professionals hebben een coachende en een coördinerende rol. Een groot deel van de betrokken professionals heeft ook een beslissende rol, bijvoorbeeld over de arbeidsmogelijkheden en de inhoud van het plan gericht op terugkeer naar werk. Het plan en de doelen worden bepaald door de professional en/of het team dat betrokken is. Een deel van de respondenten geeft aan dat de professionals ook een belangrijke rol spelen in het geven van voorlichting over het proces en de regelgeving aan de cliënt.

In alle onderzochte landen werken medische en niet-medische professionals met elkaar samen. De niet-medische professionals hebben vooral een begeleidende en coördinerende rol en de medische professionals hebben vooral een adviserende rol. In Nederland wordt vaak een extern re-integratiebedrijf ingeschakeld om het re-integratietraject uit te voeren in opdracht van UWV of de werkgever. België, Finland en Oostenrijk schakelen alleen bij complexe(re) gevallen een expert in. Denk aan een gespecialiseerde externe partij of een professional met meer expertise, zoals een IPS-coach in België of een ergonoom in Duitsland.

De respondenten benoemen verschillende effectieve factoren voor de terugkeer naar werk:

- Het nemen van eigen initiatief en eerlijkheid (Nederland).
- Geen dwang, maar wel actieve deelname (België, Duitsland, Polen).
- Inzetten van scholing (België, Duitsland).
- Vertrouwensband opbouwen (Polen).
- Vroege interventie (Duitsland).
- Een persoonlijke aanpak en maatwerk (België, Duitsland en Polen).

### Conclusie

Uit dit onderzoek blijkt dat de onderzochte landen de terugkeer naar werk voor zieke en/of arbeidsongeschikte personen in grote lijnen op vergelijkbare wijze invullen. Ze stellen een op maat gemaakt plan op waarbij de niet-medische professionals een grote rol spelen als begeleider en casemanager. Deze professionals hebben minimaal een bacheloropleiding, onder meer in sociaal-maatschappelijk werk, en vaak is de expertise van casemanagement vereist. Er wordt in meer of mindere mate in een team samengewerkt. De medische professional heeft daarbij vaak een adviserende rol op afstand. De inhoud van de plannen is gericht op de terugkeer naar werk. De landen zetten vergelijkbare werkgerichte activiteiten in, zoals oriëntatietesten en sollicitatietraining.

## Colofon

### Voorwoord

### Samenvatting

#### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

#### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

#### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

#### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

#### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

### Persoonlijke reflectie

### Literatuur

#### Bijlagen

Bijlage 1 | Vragenlijst

Bijlage 2 | Praatplaat

Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

Wat opvalt is dat België veel waarde hecht aan de inzet van scholing. Sommige landen betrekken ook de revalidatie en sociale aspecten in het plan. De holistische aanpak van Duitsland springt eruit: hier zet men al deze aspecten in één plan en past een prioritering toe.

#### 4.2.2 Re-integratie activiteiten over de grenzen

De tweede hoofdvraag van dit onderzoek is:

**In hoeverre voeren Europese landen grensoverschrijdende activiteiten uit gericht op terugkeer naar werk voor mensen die ziek en/of arbeidsongeschikt zijn?**

Hierbij is nagegaan in welke mate de onderzochte landen hulp bieden bij terugkeer naar werk over de grenzen en wat de visie van de respondenten is over grensoverschrijdende aspecten bij terugkeer naar werk. Er volgt eerst een samenvatting en daarna in de conclusie een antwoord op deze vraag.

##### Samenvatting

Een deel van de respondenten geeft aan dat er grensoverschrijdende activiteiten voorkomen in hun land of bij hun organisatie. België noemt de samenwerking tussen VDAB en UWV, Duitsland heeft de samenwerking gezocht in Polen met Poolse klinieken en maakt gebruik van Poolse coaches. In Zweden en Finland werkt men samen met andere Scandinavische landen. België, Oostenrijk en Zweden voeren de export van uitkeringen uit en staan net als Duitsland en Finland toe dat revalidatieactiviteiten in het woonland plaatsvinden. België (de Christelijke Mutualiteit) geeft aan dat er nog weinig beleid is voor arbeidsmigranten die terugkeren naar hun woonland. De Duitse respondent merkt op dat de behoefte aan samenwerken tussen (grens)landen samenhangt met de migratiestromen.

De respondenten uit Nederland, België, Duitsland, Finland, Oostenrijk en Spanje vinden het zinvol om ervaringen uit te wisselen over grensoverschrijdende activiteiten. Zij zien geen belemmeringen om samen te werken. De Nederlandse respondent denkt aan een denktank om hierover met andere landen van gedachten te wisselen.

##### Conclusie

Bij de in dit onderzoek betrokken landen vindt grensoverschrijdende samenwerking op kleine schaal plaats, vooral als er behoefte aan is. Naast de al bekende samenwerking (zie [paragraaf 1.3.4](#)) komt uit dit onderzoek naar voren dat grensoverschrijdende activiteiten vooral in de grensstreken voorkomen. In een aantal onderzochte landen (Nederland, België, Duitsland, Polen) is sprake van actieve samenwerking tussen landen om terugkeer naar werk van kwetsbare personen te ondersteunen. In andere landen vindt alleen de export van de uitkering plaats en kan de revalidatie in een ander

## Colofon

### Voorwoord

### Samenvatting

#### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

#### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

#### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

#### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

#### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

### Persoonlijke reflectie

### Literatuur

### Bijlagen

Bijlage 1 | Vragenlijst

Bijlage 2 | Praatplaat

Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

land plaatsvinden. De meeste onderzochte landen zien het nut in van samenwerken en het delen van ervaringen over grensoverschrijdende re-integratieactiviteiten.

## 4.3 Discussie

### 4.3.1 Respons selectief perspectief

De contactpersonen voor dit onderzoek zijn benaderd via een commissie van ESIP en het EU PES Network. De commissie van ESIP bestaat uit organisaties uit Oostenrijk, Duitsland, Finland, Frankrijk, Polen, Oostenrijk, Portugal en Zwitserland. Uit het EU PES Network zijn de landen Denemarken, Portugal, Roemenië, Spanje, Verenigd Koninkrijk en Zweden specifiek aangeschreven. Daarnaast is via het eigen netwerk van de onderzoeker contact gezocht met Nederland, België en Polen. Niet alle benaderde landen hebben deelgenomen aan het onderzoek. Er is vanuit Denemarken, Frankrijk, Portugal, Roemenië, het Verenigd Koninkrijk en Zwitserland geen respons ontvangen. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat niet de juiste contactpersonen benaderd zijn.

Dit onderzoek geeft vanuit een gelimiteerd aantal perspectieven een inkijk in hoe terugkeer naar werk binnen Europa wordt vormgegeven. Binnen de onderzochte landen zelf zijn vele partijen, zowel privaats als publiek, betrokken bij de terugkeer naar werk. Er zijn maar enkele organisaties in dit onderzoek betrokken waarbij de respondenten ook allemaal een andere positie hebben. Sommige respondenten werken als hoofd van de beleidsafdeling bij een overheidsinstantie of pensioenverstrekker of werken als adviserend arts bij het hoofdkantoor van een ziekenfonds. Andere respondenten zijn actief in de uitvoering bij een sociaalzekerheidsorgaan of een re-integratiebedrijf. Hierdoor zijn de antwoorden divers en beantwoord vanuit een specifiek perspectief. Het onderzoek geeft daardoor slechts een globale indruk van de situatie in het betreffende land. De resultaten zijn daarom vooral een inkijk op hoe terugkeer naar werk bij sommige instanties in Europa wordt vormgegeven. Daarnaast is dit onderzoek gebaseerd op vragenlijsten én interviews waarbij sommige landen alleen de vragenlijst hebben teruggestuurd waardoor het niet mogelijk was dieper in te gaan op de antwoorden.

### 4.3.2 Reflectie op terugkeer naar werk

Dit onderzoek geeft inzicht in de aspecten met betrekking tot terugkeer naar werk die benoemd zijn door de respondenten en geïnterviewden werkzaam in diverse functies en afkomstig van verschillende organisaties. In dit onderzoek, waarin vragen over de terugkeer naar werk vanuit diverse organisaties in Europa zijn beantwoord, zijn overeenkomsten en verschillen gevonden in aanpak en inhoud. Binnen deze kleinschalige studie lijken de grote lijnen in aanpak en inhoud bij de terugkeer naar werk voor personen die ziek en/of arbeidsongeschikt zijn overeen te komen.

## Colofon

### Voorwoord

### Samenvatting

#### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

#### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

#### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

#### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

#### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

### Persoonlijke reflectie

### Literatuur

### Bijlagen

- Bijlage 1 | Vragenlijst
- Bijlage 2 | Praatplaat
- Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

De landen die aan dit onderzoek deelnemen gebruiken bij de terugkeer naar werk een op maat gemaakt plan. De begeleiding en coördinatie tijdens de terugkeer naar werk is in handen van niet-medische professionals,<sup>68</sup> die vaak samenwerken in een team met medische professionals. Een mogelijk verklaring voor deze uitkomst en overeenkomsten, is dat deze aspecten aanbevolen zijn door onderzoeker Copsley. Zij deed onderzoek onder 28 Europese landen naar succesfactoren voor terugkeer naar werk.<sup>69</sup> Ook andere informatiebronnen adviseren het hanteren van een op maat gemaakt plan bij de begeleiding van kwetsbare mensen naar de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld binnen het EU PES Network.<sup>70</sup> Het is daarom aannemelijk dat Europese landen gebruikmaken van een individueel actieplan. Dat is in dit onderzoek bevestigd.

De inhoud van de plannen tussen de onderzochte landen vertoont veel overeenkomsten. Denk aan de inzet van loopbaantesten, sollicitatievaardigheden opdoen, matchen van de cliënt met een baan, motiveren en begeleiden richting werk. Dit onderzoek is niet dieper ingegaan op de onderdelen, er is bijvoorbeeld geen format van het plan opgevraagd bij de betreffende landen of onderzocht welke testen gebruikt worden. Er is nu vooral globaal gekeken naar de onderdelen van het plan gericht op terugkeer naar werk.

Tussen de onderzochte landen zijn ook een aantal verschillen gevonden.<sup>71</sup> Zo varieert de duur van de plannen van aanpak van maximaal één jaar in Zweden tot zo veel tijd als nodig is in België, Duitsland en Finland. Ook de onderdelen die worden ingezet naast de activiteiten gericht op terugkeer naar werk verschillen tussen landen. In Duitsland, Finland en Zweden betreft men ook het oplossen van sociale problemen bij het plan, vanuit de overtuiging dat sociale problemen invloed kunnen hebben

<sup>68</sup> De verschillende benamingen voor de professionals die betrokken zijn bij de terugkeer naar werk, komt deels doordat de beantwoording van de vragenlijsten in het Engels en de interviews die in Nederlands, Engels en Pools/Nederlands plaatsvonden. Hierdoor kan een verschil in terminologie zijn ontstaan. We hebben de aandacht in dit onderzoek daarom niet op de benaming van de professionals gericht, maar op de rol en de opleidingsachtergrond. Dit geeft meer inzicht in het type professional dat wordt ingezet.

<sup>69</sup> Copsley, 2016.

<sup>70</sup> Tubb, 2012; Genova e.a., 2022.

<sup>71</sup> De verschillen die naar voren zijn gekomen, zullen niet altijd representatief zijn vanwege de niet-homogene groep respondenten uit verschillende organisaties. De geïnterviewde personen waren wel allemaal werkzaam op een positie met overzicht op de situatie in hun land of organisatie.

## Colofon

## Voorwoord

## Samenvatting

### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

## Persoonlijke reflectie

## Literatuur

## Bijlagen

Bijlage 1 | Vragenlijst

Bijlage 2 | Praatplaat

Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

op werkhervatting. In Nederland (UWV) is dit geen onderdeel van het re-integratieplan. UWV kan wel verwijzen naar de verantwoordelijke instanties.<sup>72</sup>

In Finland en Duitsland zijn curatieve aspecten onderdeel van het plan. Dit wil niet zeggen dat in de andere landen de medische activiteiten geen belangrijk onderdeel zijn van de terugkeer naar werk. De focus van het onderliggende onderzoek en de hiervoor opgestelde vragenlijst was gericht op de werkgerelateerde aspecten van de terugkeer naar werk. De medische aspecten zijn daardoor niet verder uitgediept.

Een ander opvallend resultaat is dat vooral in België scholing een belangrijk onderdeel is van de re-integratie. Dit wil niet zeggen dat er in de andere landen geen aandacht is voor scholing. Het kan zijn dat een andere organisatie, bijvoorbeeld het arbeidsbureau, meer aandacht heeft voor het inzetten van scholing bij de terugkeer naar werk voor kwetsbare personen. Recent verscheen bij UWV bijvoorbeeld een rapport waarin gepleit wordt voor meer inzet van scholing tijdens de re-integratie van mensen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering.<sup>73</sup>

Vroege interventie wordt als succesfactor door Duitsland genoemd. Dit aspect wordt niet benoemd door de Nederlandse respondent. Maar er zijn in Nederland ook aanwijzingen dat vroege inzet van arbeidsdeskundigen succesvol kan zijn bij terugkeer naar werk.<sup>74</sup>

In sommige landen, waaronder Nederland en Zweden, is re-integratie niet vrijblijvend. In andere landen is er geen verplichting, maar verwacht men bij deelname aan een traject wel een actieve houding<sup>75</sup> (Duitsland, België) en eigen initiatief (Polen). De Nederlandse geïnterviewde vindt het eigen initiatief van de cliënt een belangrijke factor voor een succesvolle re-integratie. De verwachting ten aanzien van de inzet en houding van de cliënt komt dus min of meer overeen in Nederland, België, Duitsland en Polen.

<sup>72</sup> Belangrijk is om te weten dat UWV geen activiteiten kan aanbieden waarvoor andere instanties de wettelijke verplichting hiertoe hebben. Denk bijvoorbeeld aan activiteiten die gemeenten in het kader van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning dienen te bieden (w.o. schuldhulpverlening en geïndiceerde activiteiten in het kader van dagbesteding) of ondersteuning bij het omgaan met psychosociale problematiek (GGZ) dan wel behoren tot het domein van de Zorgverzekeringswet (bijv. adviezen m.b.t. diëtië). Deze activiteiten en de daarbij behorende financiering behoren tot een ander domein. Er bestaat daarmee voor UWV geen wettelijke grondslag om deze activiteiten zelf aan te bieden dan wel onder het Inkoopkader Re-integratiediensten op de private markt in te kopen. Wel kan UWV – of een re-integratiebedrijf als opdrachtnemer namens UWV – de werkzoekende verwijzen en/of stimuleren om van de activiteiten van de betreffende instanties gebruik te (gaan) maken als dat noodzakelijk wordt geacht voor de bevordering van de re-integratie. UWV kan zelfs als voorwaarde stellen dat deze activiteiten met succes zijn doorlopen alvorens zelf dienstverlening in te kopen (bron: Overzichtsdokument inkoopkader re-integratiediensten, 2025a).

<sup>73</sup> UWV, 2025b.

<sup>74</sup> Ongenae e.a., 2024.

<sup>75</sup> Uit de literatuur (o.a. Copsley, 2016) komt naar voren dat actieve participatie van mensen met een arbeidsbeperking een succesfactor is voor de terugkeer naar de arbeidsmarkt.

## Colofon

### Voorwoord

### Samenvatting

#### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

#### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

#### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

#### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

#### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

### Persoonlijke reflectie

### Literatuur

### Bijlagen

Bijlage 1 | Vragenlijst

Bijlage 2 | Praatplaat

Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

#### *Wat betekent dit voor de arbeidsdeskundige?*

Voor de Nederlandse arbeidsdeskundige kan het interessant zijn om te beseffen dat de terugkeer naar werk voor mensen die ziek en/of arbeidsongeschikt zijn in andere landen in grote lijnen overeenkomt met de Nederlandse aanpak. Bij de begeleiding van cliënten die in het buitenland wonen, kan dit een aanknopingspunt zijn voor het starten van een gesprek over re-integratie.

#### **4.3.3 Reflectie op resultaten betreffende grensoverschrijdende re-integratie-aspecten en samenwerking**

In het voorliggende onderzoek komt naar voren dat een aantal van de onderzochte landen samenwerken over de grenzen heen. Deze samenwerkingsverbanden lijken voornamelijk voort te komen uit een behoefte, bijvoorbeeld in Nederland en Duitsland. Andere landen geven juist aan dat er geen grensoverschrijdend beleid is voor terugkeer naar werk bijvoorbeeld omdat het re-integreren van mensen die in het buitenland wonen met recht op een uitkering niet vaak voorkomt.

Uit het onderzoek komt naar voren dat grensoverschrijdende activiteiten gericht op terugkeer naar werk nog niet veel voorkomen in de onderzochte landen. Een verklaring hiervoor kan zijn dat de respondenten niet op de hoogte zijn van deze activiteiten. Een andere verklaring kan zijn dat afspraken over samenwerking vooral op lokaal niveau plaatsvinden. Uit eerder onderzoek blijkt namelijk dat in grensstreken, zoals het drielandenpunt (België, Nederland, Duitsland) en de Benelux (België, Nederland, Luxemburg), al veel wordt samengewerkt zonder dat dit vastgelegd is in wetten of EU-beleid.<sup>76</sup> Ook de bestaande samenwerking gericht op re-integratie tussen Nederland en België, Polen en Duitsland (zie verder [paragraaf 1.3.4](#)) toont aan dat er mogelijkheden zijn tot samenwerken zonder een specifiek EU-beleid op re-integratiegebied. Deze initiatieven zijn bij UWV ontstaan vanuit de verplichting om ook re-integratie aan te bieden als mensen met een ziektewet- en/of arbeidsongeschiktheidsuitkering in het buitenland zijn gaan wonen, zoals beschreven in de WVP.<sup>77</sup> Aangezien veel arbeidsmigranten uit Polen, Duitsland en België komen en bij ziekte en/of arbeidsongeschiktheid terugkeren naar hun oorspronkelijke woonland, heeft UWV voor de begeleiding bij de terugkeer naar werk samenwerking gezocht met organisaties in deze drie landen.

Zo zijn er binnen Europa ongetwijfeld nog meer initiatieven die vanuit praktische oogpunt of nationale wetgeving zijn ontwikkeld, bijvoorbeeld tussen buurlanden rond de grensstreken als daar sprake is van veel grenswerkers. Zo blijkt bijvoorbeeld uit een internetsearch dat de Scandinavische landen samenwerken om de deelname van kwetsbare groepen aan de arbeidsmarkt te verhogen.<sup>78</sup> Als er sterke behoefte is aan regelgeving, zoals na de covidepidemie, kunnen er ook op EU-vlak afspraken

<sup>76</sup> Montebovi e.a., 2022.

<sup>77</sup> UWV, 2022.

<sup>78</sup> Zie [www.norden.org/en](http://www.norden.org/en)

## **Colofon**

### **Voorwoord**

### **Samenvatting**

#### **1 Inleiding**

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

#### **2 Onderzoeksmethode**

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

#### **3 Resultaten**

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

#### **4 Conclusie en discussie**

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

#### **5 Aanbevelingen**

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

### **Persoonlijke reflectie**

### **Literatuur**

#### **Bijlagen**

- Bijlage 1 | Vragenlijst
- Bijlage 2 | Praatplaat
- Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

ontstaan. Denk bijvoorbeeld aan de wetgeving over online werken die door veel Europese landen is ondertekend.<sup>79</sup>

Een aantal landen in dit onderzoek benoemen de mogelijkheid om een uitkering bij ziekte en/of arbeidsongeschiktheid te exporteren. De export van uitkeringen ligt vast in EU-wetgeving.<sup>80</sup> Dat niet alle onderzochte landen dit aspect benoemen, kan komen doordat er grote verschillen zijn in duur en hoogte van uitkeringen binnen Europa. Bij een, nationaal bepaalde, korte duur van een uitkering kan het zijn dat de export van een uitkering nauwelijks aan de orde is. Daardoor kan de noodzaak om mensen te begeleiden richting werk ontbreken. Een andere reden kan zijn dat er in sommige landen minder activeringsdruk is tijdens de ziekteperiode. Dit wordt bijvoorbeeld onderbouwd door het internationale onderzoek dat Panteia heeft uitgevoerd.<sup>81</sup>

#### *Wat betekent dit voor de arbeidsdeskundige?*

Hoewel uit het voorliggende onderzoek is gebleken dat slechts een aantal landen aangeven dat zij samenwerken over de grenzen, blijkt uit andere bronnen dat er rond de grensstreken wel degelijk wordt samengewerkt. Ook blijkt het mogelijk om afspraken te maken zonder dat deze in EU-regels vastliggen. Professionals kunnen deze kennis gebruiken door te onderzoeken of samenwerking met andere landen en organisaties mogelijk is. Hierdoor kunnen zij mensen die inmiddels in een ander land wonen mogelijk betere begeleiding bieden bij de terugkeer naar werk. Een concreet bestaand voorbeeld hiervan is de samenwerking tussen UWV en een Pools re-integratiebedrijf.

<sup>79</sup> Staatscourant, 2023.

<sup>80</sup> Europese Unie, 2004.

<sup>81</sup> Drijvers e.a., 2021.

## Colofon

### Voorwoord

### Samenvatting

#### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

#### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

#### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

#### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

#### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

### Persoonlijke reflectie

### Literatuur

#### Bijlagen

Bijlage 1 | Vragenlijst

Bijlage 2 | Praatplaat

Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

## 5 Aanbevelingen

Dit onderzoek had tot doel het inzicht te vergroten in Europese re-integratie-interventies gericht op terugkeer naar werk, de type professionals die hierbij betrokken zijn en Europese samenwerkingsinitiatieven. Ook wil dit onderzoek de wensen van de onderzochte landen in kaart brengen om bij te dragen aan kennis en inzicht op dit thema. Vanwege het onderzoeksdoel richten de aanbevelingen zich vooral op eventueel vervolgonderzoek dat gedaan kan worden om meer te weten te komen over de onderzochte onderwerpen. Het onderzoek kan ook inspiratie bieden aan arbeidsdeskundigen en andere professionals die te maken krijgen met re-integratie over de grenzen. Mogelijk kunnen verkregen inzichten ook inspiratie bieden voor toekomstige samenwerkingsinitiatieven tussen EU-landen in de grensstreken.

### 5.1 Terugkeer naar werk

Uit dit onderzoek blijkt dat er vooral accentverschillen zijn tussen de onderzochte landen bij de terugkeer naar werk van mensen met een ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkering. Alle onderzochte landen maken een individueel plan van aanpak voor de mensen die zij begeleiden richting werk. In Nederland, België en Oostenrijk zijn de activiteiten in het plan werkgerelateerd. In Polen worden daarnaast ook sociale aspecten meegenomen en in Duitsland, Finland en Zweden komen daar ook nog curatieve aspecten bij. Zweden en Finland maken hiervoor aparte plannen, maar Duitsland hanteert één plan waarin alle aspecten zijn opgenomen die van belang zijn om de terugkeer naar werk te vergroten. In België wordt veel gebruikgemaakt van het inzetten van scholing en opleiding in relatie tot knelpuntberoepen. In Duitsland wordt vroege interventie als succesfactor gezien bij de terugkeer naar werk. Het is interessant om te onderzoeken of juist deze accentverschillen leiden tot andere uitkomsten bij de terugkeer naar werk.

Vervolgonderzoek zou zich daarom kunnen richten op de volgende vragen:

- Hoe effectief is het maken van de koppeling tussen re-integratie en 'knelpuntberoepen' naar Belgisch voorbeeld?
- Hoe effectief is de holistische aanpak bij terugkeer naar werk waarbij alle belemmeringen samen komen in één plan, naar Duits voorbeeld?
- Wat is de effectiviteit van vroegtijdige inzet van arbeidsdeskundigen en/of andere re-integratie professionals zoals in Duitsland gebeurt en ook wordt aanbevolen door het AKC?<sup>82</sup>

<sup>82</sup> Ongenae e.a., 2024.

## Colofon

### Voorwoord

### Samenvatting

#### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

#### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

#### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

#### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

## 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

### Persoonlijke reflectie

### Literatuur

#### Bijlagen

- Bijlage 1 | Vragenlijst
- Bijlage 2 | Praatplaat
- Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

## 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

Uit dit onderzoek komt naar voren dat de onderzochte landen anders omgaan met re-integratie als de zieke of arbeidsongeschikte persoon is teruggekeerd naar zijn oorspronkelijke woonland en/of tijdens de uitkeringsperiode in een ander land is gaan wonen. In sommige landen werkt men vooral samen aan de grenzen, in andere landen zijn specifieke afspraken over samenwerking gemaakt op basis van behoefte. EU-beleid op het gebied van re-integratie zou kunnen helpen om grensoverschrijdende re-integratieactiviteiten op te pakken. Landen kunnen dan samenwerken vanuit vergelijkbare wetgeving, zoals nu al het geval is bij grensoverschrijdend telewerk. Er zijn stappen genomen, maar een overkoepelend beleid is er nog niet. Er blijkt echter ook zonder specifieke wetgeving veel mogelijk. Dit is terug te zien in de grensstreken en in gevallen waarin de behoefte aan samenwerken groot is. De samenwerking tussen het Nederlandse UWV en een Pools re-integratiebedrijf en de samenwerking tussen het Duitse pensioenfonds en drie Poolse klinieken zijn hier voorbeelden van.

Dit leidt tot het volgende advies voor de Nederlandse praktijk. Gezien de grote groepen arbeidsmigranten in Nederland die bij ziekte regelmatig terugkeren naar hun oorspronkelijke woonland en personen die emigreren tijdens ziekte of arbeidsongeschiktheid, is het zinvol te investeren in onderzoek naar re-integratiemogelijkheden in het buitenland. Op dit moment zijn dit landen als Bulgarije, Polen, Roemenië en Spanje en onze buurlanden België en Duitsland. Dit kan arbeidsdeskundigen en andere professionals helpen de re-integratie beter vorm te geven. Daarnaast kan het zinvol zijn te onderzoeken welke re-integratiemogelijkheden er zijn in de landen waar Nederland de meeste uitkeringen naar exporteert.<sup>83</sup>

Het kan nuttig zijn vervolgonderzoek te doen naar de effecten van de al bestaande samenwerkingsvormen tussen landen. Wat levert deze samenwerking op voor de cliënt, het land, en/of de arbeidsmarkt?

Tot slot hebben EU-netwerken, zoals het EU PES Network en het samenwerkingsverband ESIP, invloedrijke werkgroepen en commissies. Daarin kan samenwerking in een meer beleidsmatige vorm tot stand komen. Leden van deze groepen kunnen invloed uitoefenen door hun ervaringen te delen en hun krachten te bundelen over de terugkeer naar werk van kwetsbare mensen.

<sup>83</sup> Dit was ook een van de aanbevelingen van de Algemene Rekenkamer (2022).

### Colofon

### Voorwoord

### Samenvatting

#### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

#### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

#### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

#### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

#### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

### Persoonlijke reflectie

### Literatuur

### Bijlagen

- Bijlage 1 | Vragenlijst
- Bijlage 2 | Praatplaat
- Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

# Persoonlijke reflectie

Ruim 1,5 jaar geleden begon ik aan dit onderzoek. Recent vroeg Marianne Holleman aan mij om een reflectie te schrijven over hoe ik het onderzoeksproces heb ervaren. Ik kan zeggen dat het, net als terugkeer naar werk, een proces van vallen en opstaan was. Veel dingen heb ik erg leuk gevonden, zoals het contact met wetenschappelijk onderzoekers van UWV en de door het AKC ingeschakelde onderzoekers. Het allerleukste vond ik het afnemen van de interviews met de professionals. Ook het contact met en delen van ervaringen over het doen van onderzoek met mijn collega-arbeidsdeskundig onderzoekers vond ik een waardevolle toevoeging.

Het verwerken van de verzamelde gegevens en het schrijven van dit rapport vond ik een stuk lastiger. Een arbeidsdeskundig rapport schrijven moet uiteraard ook zorgvuldig gebeuren, maar daarbij is vaak ook sprake van een duidelijke deadline waardoor je sneller knopen over stukken tekst kunt doorhakken. Bij het uitvoeren van dit onderzoek en het schrijven van dit rapport lag die deadline anders. Bovendien werd het schrijven steeds onderbroken door het 'gewone' werk, waardoor ik het moeilijk vond om focus te houden.

Door het lange proces kwam er steeds nieuwe informatie bij die ik eigenlijk ook heel graag in dit onderzoek wilde verwerken. Zo bezocht ik in februari 2025 met een collega-arbeidsdeskundige Madrid. Daar verzamelde ik extra informatie vanuit de praktijk die ik heel relevant vond voor dit onderzoek. Vanuit wetenschappelijk oogpunt kon ik deze informatie niet toevoegen aan de resultaten, omdat de informatie niet is opgehaald via de in dit onderzoek gebruikte vragenlijst en/of het interview. De opgehaalde indrukken neem ik daarom kort op in een voetnoot onder aan deze reflectie. Omdat ik ze wél relevant vind voor de arbeidsdeskundige praktijk.<sup>84</sup>

Ook binnen UWV en in Nederland zijn continu nieuwe, interessante ontwikkelingen die ik had kunnen benoemen binnen dit onderzoek. UWV besteedt bijvoorbeeld steeds meer aandacht aan scholing<sup>85</sup>

<sup>84</sup> Tijdens een werkbezoek in februari 2025 bezocht ik samen met een collega-arbeidsdeskundige drie Spaanse stichtingen (Stichting Adecco, Stichting Randstad en Stichting Inserta) die de re-integratie verzorgen van kwetsbare mensen, zoals mensen met beperkingen. Alle drie de stichtingen werken met een op maat gemaakt plan van aanpak. De focus ligt op het vinden van passend werk. Wat opvalt is dat de stichtingen ook contacten hebben met werkgevers. Zij zoeken de juiste match. De vraag kan daarbij komen vanuit de werkgever én vanuit de cliënt. De stichtingen gebruiken een holistische aanpak conform het ICF-model. De coaches, 'social technician' en 'labour technician', begeleiden mensen met beperkingen naar werk. Stichting Adecco heeft ook trajecten voor kwetsbare groepen, zoals slachtoffers van huiselijk geweld, alleenstaande ouders en immigranten. Er zijn geen medische professionals betrokken bij de terugkeer naar werk. De personen die begeleiding krijgen, bezitten over het algemeen een certificaat waarin door een arts, psycholoog en sociaal werker de mogelijkheden om te werken vastgesteld zijn. De stichtingen werken op basis van giften uit het bedrijfsleven en ontvangen overheidssteun.

<sup>85</sup> In april 2025 verscheen een rapport gericht op meer inzet van scholing binnen de WIA (UWV, 2025b).

## Colofon

## Voorwoord

## Samenvatting

### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

## Persoonlijke reflectie

## Literatuur

## Bijlagen

Bijlage 1 | Vragenlijst

Bijlage 2 | Praatplaat

Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

en werkgevers worden gestimuleerd om personeel aan te nemen dat niet volledig voldoet aan de opleidingseisen.

Ik vond het een supermooie belevenis en ben blij dat ik de gelegenheid had dit proces mee te maken. Ik wil daarom ook alle mensen van binnen en buiten UWV bedanken voor het meelezen en alle nuttige tips, opmerkingen en aanvullingen die zij mij hebben gegeven.

Begeleiding vond plaats via UWV CEC-K&I en een speciaal aangestelde stuurgroep met leden afkomstig van UWV en AKC. Daarnaast heb ik van binnenlandse en buitenlandse experts feedback en steun gekregen. Dit onderzoek had natuurlijk niet kunnen plaatsvinden zonder de respondenten. De gegevens zijn afkomstig van vragenlijsten en uit gesprekken met diverse professionals en beleidsmedewerkers uit België, Oostenrijk, Finland, Duitsland, Polen, Zweden, Spanje en Nederland, die ik allemaal zeer erkentelijk ben voor hun bijdrage.

## Colofon

## Voorwoord

## Samenvatting

### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

## Persoonlijke reflectie

## Literatuur

## Bijlagen

- Bijlage 1 | Vragenlijst
- Bijlage 2 | Praatplaat
- Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

# Literatuur

- ABU (2024). CAO voor Uitzendkrachten 1 april 2024 tot 6 januari 2025, versie juli 2024. <https://www.abu.nl/app/uploads/2024/12/ABU-CAO-Uitzendkrachten-2024.pdf>
- ABU-NBBU (2023). Arbeidsmigranten in Nederland. <https://www.abu.nl/app/uploads/2024/01/Arbeidsmigranten-in-Nederland-factsheet-ABU-NBBU-2023.pdf>
- Acture (2024). Arbeidsmigranten in Nederland. Facts & Figures over een essentiële groep werkenden. <https://www.acture.nl/app/uploads/2024/06/Orange-Paper-Arbeidsmigranten-in-Nederland.pdf>
- Algemene Rekenkamer (2022). Een Nederlandse uitkering in het buitenland. Dienstverlening en handhaving door het UWV bij export van uitkeringen. <https://www.rekenkamer.nl/publicaties/rapporten/2022/06/22/een-nederlandse-uitkering-in-het-buitenland>
- Arbeidsdeskundigen.nl (2025a). De Arbeidsdeskundige. Geraadpleegd op 28 februari 2025 via <https://www.arbeidsdeskundigen.nl/arbeidsdeskundigen/de-arbeidsdeskundige>
- Arbeidsdeskundigen.nl (2025b). Werkterrein. Geraadpleegd op 28 februari 2025 via <https://www.arbeidsdeskundigen.nl/arbeidsdeskundigen/de-arbeidsdeskundige/werkterreinen>
- Asaba, E., Sy, M., Pineda, R.S., Aldrich, R., Anzai, T., Bontje, P. (2022). Return to work after COVID-19: an international perspective; Pages 42-52. Geraadpleegd op 15 mei 2025 van <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14473828.2022.2045819>
- Azad, A., & Svärd, V. (2023). Competence and professionalisation among return-to-work coordinators in Sweden: comparisons by original profession. European Journal of Social Work, 27(5):938–951, doi:10.1080/13691457.2023.2186269.
- Benelux (2021). Gemeenschappelijk werkprogramma 2021-2024. Een slagvaardige en wendbare Benelux Unie in tijden van onzekerheid. [https://www.benelux.int/files/6816/1165/5159/DEF\\_GWP\\_21-24\\_NL.pdf](https://www.benelux.int/files/6816/1165/5159/DEF_GWP_21-24_NL.pdf)
- Benelux (2025). Strategische Coördinatie van het Secretariaat-generaal van de Benelux Unie. Gemeenschappelijk Werkprogramma Pionier in grensoverschrijdende samenwerking. Proeftuin voor Europa 2025 – 2028. <https://www.benelux.int/wp-content/uploads/2025/01/MJWP25-28-DEF-8.1.25-NLweb.pdf>
- Božena, F. (2024). Challenges for Inclusive Organizational Behavior (IOB) in Terms of Supporting the Employment of People with Disabilities by Enhancing Remote Working. Social Indicators Research 171(3):1–23, doi:10.1007/s11205-023-03290-8.
- Copsley, S. (2016). Rehabilitation and return-to-work policies and systems in European Countries. OSHwiki European Agency for Safety and Health at Work. Geraadpleegd op 12 februari 2025 van <https://osha.europa.eu/en/oshwiki/rehabilitation-and-return-work-policies-and-systems-european-countries>

## Colofon

## Voorwoord

## Samenvatting

### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

## Persoonlijke reflectie

## Literatuur

### Bijlagen

- Bijlage 1 | Vragenlijst
- Bijlage 2 | Praatplaat
- Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

- Drijvers, A., Rossetti, S. & Oomkens, R. (2021). *Internationale vergelijking uitvoering werk en inkomen. Eindrapport*. Panteia, Research for Progress. Geraadpleegd op 12 februari 2025 van <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-3a141cb4-48a6-4575-836f-382c9650e0c5/pdf>
- ESIP (2014). *Activation measures as a key challenge for the social security organisations in Europe: Results of a peer review on vocational rehabilitation measures*.
- ESIP (2017). *Good and sustainable work is the best medicine! Return to work of people with disabilities and chronic disease in the European Union. Position of the European Social Insurance Platform (ESIP)*.
- Europese Commissie (2021). *Het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten*. <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/nl/#chapter2>
- Europese Commissie (2024). *The EU strategy for the rights of persons with disabilities 2021-2030. Achievements and perspectives*. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a051b36c-ad37-11ef-acb1-01aa75ed71a1/language-en>
- Europese Rekenkamer (2023). *Speciaal verslag 20/2023: Ondersteuning van personen met een beperking – De praktische gevolgen van het EU-optreden zijn beperkt*. Gedownload via <https://www.eca.europa.eu/nl/publications/SR-2023-20>
- Europese Unie (2004). *Verordening (EG) nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels* (Voor de EER en Zwitserland relevante tekst). Gedownload via <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=CELEX:32004R0883>
- Genova, A. & Davern, E. (2022). *Fondazione Giacomo Brodolini. Practitioner toolkit on strengthening PES to improve the labour market outcomes of persons with disabilities*, European network of public employment services. European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, E., Publications Office of the European Union. Gedownload op 15 mei 2025 van <https://data.europa.eu/doi/10.2767/034981>
- Hassan, E., Siöland, L., Akbaba, B., Cinova, D., Gasperini, M., & Geraci, M. (2023). European Commission: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, *Annual report on intra-EU labour mobility 2022*, Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/560178>
- Hinderijckx, P., Collée, A., Godderis, L., Dhondt, E. & Goorts, K. (2023). Commuting and sick leave: a retrospective longitudinal study among a Belgian military population. *Occupational and Environmental Medicine*, 80:674–679, doi: 10.1136/oemed-2023-108922.
- Montebovi, S. & Weerepas, M.J.G.A.M. (2022). *ITEM Grenseffectenrapportage 2022: Dossier 2: Sociale Zekerheid: Grenseffecten van het EU-voorstel voor een richtlijn inzake platformwerkers (ex ante)*. (2022 ed.) ITEM. <https://cris.maastrichtuniversity.nl/en/publications/item-grenseffectenrapportage-2022-dossier-2-sociale-zekerheid-gre>
- Montebovi, S. & Klosse, S. (2016). *ITEM grenseffectenrapportage 2016: Dossier 4: Ziekte en arbeidsongeschiktheid*. ITEM. [https://www.maastrichtuniversity.nl/sites/default/files/2/dossier4\\_nl\\_socialezekerheid\\_ziekte-arbeidsongeschiktheid\\_versie\\_2.1.pdf](https://www.maastrichtuniversity.nl/sites/default/files/2/dossier4_nl_socialezekerheid_ziekte-arbeidsongeschiktheid_versie_2.1.pdf)

## Colofon

### Voorwoord

### Samenvatting

#### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

#### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

#### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

#### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

#### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

### Persoonlijke reflectie

### Literatuur

### Bijlagen

Bijlage 1 | Vragenlijst

Bijlage 2 | Praatplaat

Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

- Nordic co-operation (z.d.). Geraadpleegd op 4 maart 2025 van <https://www.norden.org/en>
- Nordic co-operation (2020). *The Nordic Region – towards being the most sustainable and integrated region in the world. Action Plan for 2021 to 2024*. Geraadpleegd op 15 mei 2025 van <https://pub.norden.org/politikenord2020-728/#45627>
- Ongenaë, P. & Van de Velde, D. (2024). *Preventieve en vroegtijdige inzet van arbeidsdeskundigen. Een pilotstudie naar de vervroegde inzetbaarheid van arbeidsdeskundigen bij langdurig verzuim*. Arbeidsdeskundig Kennis Centrum. Cahier 32. Geraadpleegd op 10 mei 2025 van <https://www.arbeidsdeskundigen.nl/akc/kennis/akc-cahiers/document/5479>
- Petter, D. & Van Vilsteren, M. (2023). *Inzicht in arbeidsongeschiktheidsstelsels. Een internationale inventarisatie*. UWV. <https://www.uvw.nl/assets/files/0a3005f3-6a6d-438f-b465-16f4b31c1013/inzicht-in-arbeidsongeschiktheidsstelsels.pdf>
- Pollak, A. (2024). The Perspectives of People with Disabilities on the Characteristics and Conditions Remote Work: The Thematic and Dual Sentiment Analysis. *Roczniki Psychologiczne* 26 (Online First), doi:10.18290/rpsych2023.0018.
- Roels, E.H., Reneman, M.F., New, P.W., Kiekens, C., Van Roey, L., Townson, A. & Scivoletto, G. (2020). International Comparison of Vocational Rehabilitation for Persons With Spinal Cord Injury: Systems, Practices, and Barriers. *Topics in spinal cord injury rehabilitation*, 26(1):21–35, doi: 10.1310/sci2601-21.
- Staatscourant (26 juli 2023). *Kaderovereenkomst inzake de toepassing van artikel 16, lid 1, van Verordening (EG) nr. 883/2004 in gevallen van gewoonlijk grensoverschrijdend telewerk/ Framework Agreement on the application of Article 16 (1) of Regulation (EC) No. 883/2004 in cases of habitual cross-border telework*. Gedownload op 15 mei 2025 van <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2023-20886.pdf>
- Starke, F., Sikora A., Stegmann, R., Knebel, L., Buntrock, C., De Rijk, A., Houkes, I., Szykic, G.R., Unger, H., Schumacher, J.O., Stark, H., Hauth, I., Holzapfel, C., Borgolte, A., Schneller, C., Unterschemmann, S., Paetow, W., Jung, A.L., Berking, Zimmerman, J. & Wegewitz, U. (2023). Evaluating a multimodal, clinical and work-directed intervention (RTW-PIA) to support sustainable return to work among employees with mental disorders: study protocol of a multicenter, randomized controlled trial. *BMC Psychiatry*, 23, 380, doi: 10.1186/s12888-023-04753-5.
- Svård, V., Friberg, E. & Azad, A. (2021). How People with Multimorbidity and Psychosocial Difficulties Experience Support by Rehabilitation. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 14:1245–1257, doi: 10.2147/JMDH.S308840.
- Tubb, H. (2012). Activation and integration; working with individual action plans. Toolkit for public employment services. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14081&langId=en>
- UWV (2022). *Werkwijzer Poortwachter*. Geraadpleegd op 12 mei 2025 van [https://www.uvw.nl/imagesdxa/werkwijzer-poortwachter\\_tcm94-458696.pdf](https://www.uvw.nl/imagesdxa/werkwijzer-poortwachter_tcm94-458696.pdf)

## Colofon

## Voorwoord

## Samenvatting

### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

## Persoonlijke reflectie

## Literatuur

## Bijlagen

Bijlage 1 | Vragenlijst

Bijlage 2 | Praatplaat

Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

- UWV (2025a). *Overzichtsdocument inkoopkader re-integratiediensten*. Intern document UWV, 14-01-2025. Niet te raadplegen door niet-UWV-medewerkers.
- UWV (2025b). *Meer scholing: waardevol en haalbaar. Verslag van de lerende evaluatie bij de pilot WGA-scholingsaanbod*. Geraadpleegd op 15 mei 2025 van <https://www.uwv.nl/nl/publicaties/kennis/2025/meer-scholing-waardevol-en-haalbaar-verslag-van-de-lerende-evaluatie-bij-de-pilot-wga-scholingsaanbod>
- Wihlborg, M. & Jeffrey, P. (2017). *Easing legal and administrative obstacles in EU border regions. Case Study No. 2 Labour mobility. Obstacles for cross-border commuters (Denmark – Sweden)*. [https://ec.europa.eu/regional\\_policy/sources/studies/obstacle\\_border/2\\_labour\\_mobility.pdf](https://ec.europa.eu/regional_policy/sources/studies/obstacle_border/2_labour_mobility.pdf)

## Colofon

## Voorwoord

## Samenvatting

### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

## Persoonlijke reflectie

## Literatuur

### Bijlagen

- Bijlage 1 | Vragenlijst
- Bijlage 2 | Praatplaat
- Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

# Bijlagen

## BIJLAGE 1 | Vragenlijst

Questionnaire “Return-to-work processes in European countries for people whose capability for work is limited.”

### Part 1 Return-to-work process

*Most European countries have a social security system which provides an income provision such as a sickness benefit, a rehabilitation benefit and/or an invalidity benefit/pension for people who are not able to work due to sickness. Some of these people are able to work after a period of vocational rehabilitation, support by a reintegration company, or when the job is adapted to their limitations. The aim of this questionnaire is to gather knowledge about whether your country is offering return-to-work interventions for these groups of people. A second aim is to collect information about the professionals involved in the return-to-work process in your country.*

- 1 Does your country offer return-to-work interventions for people with a sickness benefit, a rehabilitation benefit, and/or a disability benefit/pension?
- ☐ Yes, please answer the following questions.
  - ☐ No, please go to question 4.

- 2 Are return-to-work activities in your country written down in an individual action plan?

*Usage and definition individual action plan: An individual action plan summarizes agreements made among various parties (employees, employers, social security institutions, etc.) regarding concrete activities and steps towards return-to-work.*

- ☐ Yes, we do use an individual action plan or similar document. Please describe the content of the individual action plan in the text box below.
- ☐ No, we do not use a specific document. Please go to question 3.

## Colofon

## Voorwoord

## Samenvatting

### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

## Persoonlijke reflectie

## Literatuur

## Bijlagen

Bijlage 1 | Vragenlijst

Bijlage 2 | Praatplaat

Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

Content individual action plan:

Activities in the plan (*such as making a curriculum vitae; job orientation; improving job application skills or other activities*):

Duration of the plan:

Involved professional(s):

- 3 Could you tell us which professionals are involved in the return-to-work process in your country? What is their job title? *For example: caseworker, social worker or occupational specialist.* What is their educational level and background and where are they employed? *Please feel free to copy and paste the table if you would like to include more options.*

---

Job title of the professional:

---

Educational background (level of education):

Educational background (direction):

Specific requirements for the job (for instance experience or specific education):

---

Role of this professional in the return-to-work process:

---

Name of the organisation:

☐ Public

☐ Private

---

## Colofon

## Voorwoord

## Samenvatting

### 1 Inleiding

1.1 Aanleiding tot onderzoek

1.2 Vraagstelling

1.3 Huidige situatie

1.4 Leeswijzer

### 2 Onderzoeksmethode

2.1 Doelgroep

2.2 Informatieverzameling

2.3 Analyse van de resultaten

### 3 Resultaten

3.1 Terugkeer naar werk

3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

### 4 Conclusie en discussie

4.1 Inleiding

4.2 Conclusie

4.3 Discussie

### 5 Aanbevelingen

5.1 Terugkeer naar werk

5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

## Persoonlijke reflectie

## Literatuur

## Bijlagen

Bijlage 1 | Vragenlijst

Bijlage 2 | Praatplaat

Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

---

Job title of the professional:

---

Educational background (level of education):

Educational background (direction):

Specific requirements for the job (for instance experience or specific education):

---

Role of this professional in the return-to-work process:

---

Name of the organisation:

☐ Public

☐ Private

---

Remarks or other information about the professionals involved in the return-to-work process:

---

## Part II Cross border aspects.

*Due to the free movement of citizens within the EU, Europeans can work and live anywhere in Europe. Because of European law it is possible to export certain benefits like the sickness benefit to another country. We would like to make an inventory what kind of support is possible at the moment in your country.*

### 4 Is there some kind of cross border support in your country?

*Examples:*

- *Dora worked as a migrant worker in the Netherlands at a distribution warehouse. Due to physical problems, she was unable to do her own work. She went back to Poland for treatment. A Dutch reintegration company helped her return to the Dutch labour market by finding a physically lighter job. Now she works at a mushroom farm.*
- *Theo worked as a financial specialist in the Netherlands. Due to mental health problems, he was not able to do his own job. He received a Dutch sickness benefit. After a while Theo moved to Spain and exported his sickness benefit. A Dutch reintegration company helped Theo to find a suitable job and now he is selling houses as a real estate agent in Spain.*

*In these cases, the Netherlands helped people with a Dutch sickness benefit return to work despite the fact that these people are not living in the Netherlands.*

- ☐ Yes, this is possible in my country. Please describe the kind of support in the box below.
- ☐ No, this is not possible in my country. Please go to question 5.
- ☐ I do not know whether this is possible in my country. Please go to question 5.

## Colofon

### Voorwoord

### Samenvatting

#### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

#### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

#### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

#### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

#### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

### Persoonlijke reflectie

### Literatuur

### Bijlagen

Bijlage 1 | Vragenlijst

Bijlage 2 | Praatplaat

Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

Given support, such as support from the social security agency, job agency, reintegration company, or other support:

This support is:

- ☐ Public  
☐ Private

- 5 Do you see possibilities for future cross border cooperation to support European citizens to return to work?

*Example: in 2017 cooperation started between the Netherlands and a Polish reintegration company to support Polish people with a Dutch sickness benefit to find a suitable job on the Polish labour market.*

- ☐ Yes. Could you tell us more about how you think European cooperation could look like in the text block below?  
☐ No. Could you tell us why not in the text block below.

### Part III Sharing your experience and further steps.

*We are interested to learn more about the current state of the return-to-work processes in the different European countries. Therefore, it would be valuable to speak directly with the professionals involved in the return-to-work process. During an interview we can collect information in a more tailored manor and deepen our understanding of the return-to-work process in your country. This allows us to make a more accurate overview.*

- 6 Are you interested in partaking in an **interview** to share more information on the topic of return-to-work in your country? Or do you know a professional involved in this process in your organisation or in your network who would want to take part?
- ☐ Yes, please give us your contact details.  
☐ Yes, I know someone involved in this process. Please write down the contact details.  
☐ No. We want to thank you for the cooperation.

## Colofon

### Voorwoord

### Samenvatting

#### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

#### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

#### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

#### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

#### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

### Persoonlijke reflectie

### Literatuur

### Bijlagen

Bijlage 1 | Vragenlijst

Bijlage 2 | Praatplaat

Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

### Contact information

#### Name of my country:

My name:

Name of my organisation:

E-mail:

Phone number:

#### Other professional(s) in my organisation:

Name:

E-mail:

Phone number:

Name:

E-mail:

Phone number:

#### Professional(s) working at other relevant organisation(s):

Name:

Name of the organisation:

E-mail:

Phone number:

Thank you for filling out this questionnaire and helping us in creating an overview of the return-work processes in Europe!

If you have any further questions or remarks, please feel free to let us know in the text block below.

## Colofon

### Voorwoord

### Samenvatting

#### 1 Inleiding

1.1 Aanleiding tot onderzoek

1.2 Vraagstelling

1.3 Huidige situatie

1.4 Leeswijzer

#### 2 Onderzoeksmethode

2.1 Doelgroep

2.2 Informatieverzameling

2.3 Analyse van de resultaten

#### 3 Resultaten

3.1 Terugkeer naar werk

3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

#### 4 Conclusie en discussie

4.1 Inleiding

4.2 Conclusie

4.3 Discussie

#### 5 Aanbevelingen

5.1 Terugkeer naar werk

5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

### Persoonlijke reflectie

### Literatuur

### Bijlagen

Bijlage 1 | Vragenlijst

Bijlage 2 | Praatplaat

Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

## BIJLAGE 2 | Praatplaat



### Colofon

### Voorwoord

### Samenvatting

#### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

#### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

#### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

#### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

#### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

### Persoonlijke reflectie

### Literatuur

### Bijlagen

Bijlage 1 | Vragenlijst

Bijlage 2 | Praatplaat

Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

## BIJLAGE 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land

| Land       | Geretourneerde vragenlijst afkomstig van:                                                         | Geïnterviewde persoon afkomstig van:               | Andere partijen die betrokken zijn bij terugkeer naar werk <sup>86</sup>                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| België     | 1 VDAB (arbeidsbureau)                                                                            | 1 VDAB<br>2 Christelijke Mutualiteit (ziekenfonds) | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ GTB (Gespecialiseerd Team Bemiddeling)</li> <li>■ RIZIV – INAMI (Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering)</li> <li>■ Actiris (gespecialiseerd in terugkeer naar werk in Wallonië)</li> <li>■ Forum (gespecialiseerd in terugkeer naar werk in Brussel)</li> </ul> |
| Duitsland  | 2 DRV Bund (pensioenfonds)<br>3 DGUV (letselschade-instituut)<br>4 Bundes Agentür (arbeidsbureau) | 3 DRV Bund<br>4 DGUV                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Re-integratiebedrijven</li> <li>■ EUTB (gratis hulp voor gezin)</li> </ul>                                                                                                                                                                                                        |
| Finland    | 5 Työeläke/Eläketurvakeskus (pensioenfonds)<br>6 Kela (sociaalzekerheidsorgaan)                   |                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Pensioenuitvoerders</li> <li>■ Verzekeringsbedrijven</li> <li>■ Privédienstverleners</li> <li>■ Job market/arbeidsbureau</li> </ul>                                                                                                                                               |
| Oostenrijk | 7 DSVS (sociaalzekerheidsorgaan)                                                                  |                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ AMS (arbeidsbureau)</li> <li>■ AUVA (revalidatie-uitvoerders)</li> </ul>                                                                                                                                                                                                          |
| Polen      | 8 Fundacja Actywizacja (re-integratiebedrijf)                                                     | 5 Fundacja Actywizacja<br>6 Fundacja Actywizacja   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ ZUS (sociaalzekerheidsorgaan)</li> <li>■ Ziela linea (arbeidsbureau)</li> <li>■ PFRON (financiering)</li> </ul>                                                                                                                                                                   |
| Spanje     | 9 SEPE (arbeidsbureau) <i>(beperkt aantal vragen ingevuld)</i>                                    |                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ INSST (nationaal instituut voor veiligheid en gezondheid op het werk)</li> <li>■ INSS (pensioenfonds)</li> <li>■ SNE (werkportaal van SEPE)</li> <li>■ Stichtingen als Once, Inserta, Randstad en Adecco</li> </ul>                                                               |
| Zweden     | 10 Försäkringskassan (sociaalzekerheidsorgaan)                                                    |                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Arbetsförmedlingen (arbeidsbureau)</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                     |
| Nederland  | 11 UWV SMZ (sociaalzekerheidsorgaan)<br>12 Job Solutions (re-integratiebedrijf)                   | 7 UWV SMZ                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Re-integratiebedrijven</li> <li>■ Letselschadebedrijven</li> <li>■ Verzekeringsmaatschappijen</li> <li>■ UWV Werkbedrijf;</li> <li>■ (Interne) arbodiensten</li> <li>■ Gespecialiseerde organisaties als revalidatiecentra</li> </ul>                                             |

<sup>86</sup> Betreft een niet-limitatieve opsomming.

## Colofon

## Voorwoord

## Samenvatting

### 1 Inleiding

- 1.1 Aanleiding tot onderzoek
- 1.2 Vraagstelling
- 1.3 Huidige situatie
- 1.4 Leeswijzer

### 2 Onderzoeksmethode

- 2.1 Doelgroep
- 2.2 Informatieverzameling
- 2.3 Analyse van de resultaten

### 3 Resultaten

- 3.1 Terugkeer naar werk
- 3.2 Terugkeer naar werk over de grenzen en Europese samenwerking

### 4 Conclusie en discussie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Conclusie
- 4.3 Discussie

### 5 Aanbevelingen

- 5.1 Terugkeer naar werk
- 5.2 Re-integratie over de grenzen en Europese samenwerking

## Persoonlijke reflectie

## Literatuur

## Bijlagen

Bijlage 1 | Vragenlijst

Bijlage 2 | Praatplaat

Bijlage 3 | Overzicht organisaties per onderzocht land