

Verbetering re-integratie 2e spoor – oproep voor het indienen van een motivatiebrief

Onderwerpen: re-integratie 2^e spoor, werknemers, werkgevers, innovatieve aanpakken

Datum geplaatst: dinsdag 9 november 2021

Deadline: **donderdag 13 januari 2022, 14.00 uur**

Inhoud

1	Doel subsidieoproep	1
2	Randvoorwaarden	7
	Wie kunnen er aanspraak maken op subsidie? Een consortium dient minimaal te bestaan uit:	7
	Welk bedrag kunt u aanvragen?	7
	Staatssteun	8
	Voorwaarden die in het proces van subsidieverstreking van toepassing zijn	9
3	Beoordelingscriteria motivatiebrief	9
	Relevantiecriteria	9
4	Beoordelingscriteria uitgewerkte subsidieaanvraag	10
	Relevantiecriteria	10
	Kwaliteitscriteria	11
	Prioriteitstelling	11
5	Procedure & Tijdspad	12
	Beoordelingsprocedure	12
	Tijdspad	13
6	Indienen	13
	Indiening (via Mijn ZonMw)	13
	Tips	13
	Inhoudelijke vragen	13
	Technische vragen	13
	Links algemene informatie indienen	13
	Bijlage 2 Samenvattingen voorbereidende studies	17
	Kennissynthese 'Hoe kan re-integratie tweede spoor een succes zijn'.	18
	Dossieronderzoek UWV: aard en omvang van re-integratie 2e spoor	21
	Praktijkervaringen met re-integratie in het tweede spoor	25

1 Doel subsidieoproep

Let op: De subsidieronde bestaat uit twee fasen: een ontwikkelfase en een uitvoeringsfase. **Deze subsidieoproep betreft de ontwikkelfase. Voor deze fase dient een motivatiebrief te worden ingediend.** Omdat de ontwikkel- en uitvoeringsfase samenhangen, zijn in deze subsidieoproep óók criteria en randvoorwaarden voor de uitvoeringsfase opgenomen.

Indien uw motivatiebrief positief beoordeeld wordt, ontvangt u een startbudget voor het samenstellen van een consortium en opstellen van een uitgewerkte subsidieaanvraag. Het budget voor de ontwikkelfase wordt toegekend onder de voorwaarde dat een uitgewerkte subsidieaanvraag wordt ingediend. Over de fasering van de subsidieronde leest u meer onder het kopje **Fasering: twee subsidieoproepen op pagina 6**.

Aanleiding en achtergrond

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft eind 2018 afspraken gemaakt met werkgevers en werknemers over het alternatieve pakket voor de Regeerakkoordmaatregelen inzake de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte en de WIA en de Tweede Kamer hierover geïnformeerd.¹ Eén van de maatregelen betreft het inzetten van innovatieve aanpakken om de mogelijkheden voor re-integratie 2^e spoor beter te benutten dan tot nu toe gebeurt. Hiertoe heeft het ministerie van SZW aan ZonMw gevraagd een subsidieprogramma op te zetten, waarin vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers, onderzoeksorganisaties en andere relevante organisaties met elkaar innovatieve aanpakken ontwikkelen, in de praktijk toepassen en onderzoeken op werkzaamheid. Belangrijk daarbij is het creëren van draagvlak bij werkgevers, werknemers en andere partijen en inzicht creëren in hoe de ontwikkelde kennis voor de bevordering van re-integratie in het 2^e spoor benut kan worden.

ZonMw programma

Ter voorbereiding op het ZonMw programma [Verbetering re-integratie 2^e spoor](#) heeft het ministerie van SZW werkgevers, werknemers, brancheorganisaties, UWV, arbodiensten, re-integratiebedrijven en verzekeraars geraadpleegd om knelpunten in de re-integratie 2^e spoor scherper in beeld te krijgen, zie bijlage C van [de ZonMw programmatekst](#). Tevens is in opdracht van het ministerie [een kennis synthese](#) uitgevoerd om werkzame elementen in kaart te brengen en om suggesties aan te dragen voor aanpakken die de re-integratie 2^e spoor voor werknemers en werkgevers kunnen verbeteren. Bij de start van het ZonMw programma zijn nog twee publicaties opgesteld: een [dossieronderzoek van UWV](#) naar de aard en omvang van re-integratie 2^e spoor van WIA-aanvragers en een [publicatie van de OVAL en de KoM](#) over de praktijkervaringen van re-integratieprofessionals in 2^e spoortrajecten. Indieners van subsidieaanvragen wordt dringend geadviseerd kennis te nemen van de knelpunten in de programmatekst en genoemde publicaties, aangezien deze concrete suggesties aandragen voor mogelijke onderwerpen en aanpakken die passen binnen deze subsidieoproep. In bijlage 2 bij deze subsidieoproep is een samenvatting van deze publicaties opgenomen.

De programmatekst en genoemde bronnen wijzen er alle op dat werkgevers en werknemers re-integratie 2^e spoor vaak als moeizaam en belastend ervaren. Er worden naast knelpunten echter ook veel verbetermogelijkheden signaleerd. Frequent genoemde verbeterpunten zijn: het tijdig starten van een 2^e spoortraject, meer transparantie in de samenloop van trajecten in het 1^e en 2^e spoor, meer maatwerk, het rekening houden met een eventueel verslechterende of verbeterende gezondheid, aandacht voor het verwerken van gezondheidsverlies, aandacht voor mogelijk verlies van het eigen werk en verlies van inkomenszekerheid, nog meer versterken van de arbeidsmarktpositie en inzetbaarheid van de betreffende werknemers, in het bijzonder aandacht voor werknemers met minder kansen op de arbeidsmarkt zoals 60-plussers en mensen met veel gezondheidsbeperkingen, meer ruimte voor de eigen regie van de werknemer, een warme betrokkenheid van de werkgever, meer informatieoverdracht, communicatie en samenwerking tussen werknemer en werkgever en tussen (netwerken van) verschillende werkgevers en professionals. Deze – niet uitputtende - opsomming geeft veel aanknopingspunten voor innovatieve aanpakken. Consortia

¹ Tweede Kamer, vergaderjaar 2018-2019, 29544, nummer 873 & 32716, nummer 37

kunnen ook andere verbeterpunten centraal stellen in hun aanvraag. De keuze voor de gekozen aanpak dient theoretisch en praktisch te worden onderbouwd.

Het programma Verbetering re-integratie 2^e spoor heeft inhoudelijk een relatie met het ZonMw programma Verbetering kwaliteit poortwachtersproces². Waar mogelijk en zinvol worden verbindingen gelegd tussen inspanningen in dit programma en resultaten uit het programma Verbetering kwaliteit poortwachtersproces.

Doel ZonMw programma

De doelstelling van het ZonMw programma is het bevorderen van succesvolle re-integratie in het 2^e spoor met behulp van een innovatieve aanpak voor werknemers en werkgevers.

Het programma beoogt ervaringen van de deelnemers aan de projecten op te leveren die benut kunnen worden bij trajecten van andere werknemers of bij andere werkgevers. De geleerde lessen kunnen ook gebruikt worden voor opschaling en doorontwikkeling.

Na afloop van het programma worden de volgende resultaten verwacht:

- Een nieuw en breed repertoire aan aanpakken in de re-integratie 2^e spoor waarvan de werkzaamheid aannemelijk is;
- Praktisch bruikbare en overdraagbaar gemaakte aanpakken;
- Een brede bekendheid in het werkveld van re-integratie over werkzame elementen en aanpakken;
- Inzicht in kosten en baten van de aanpakken voor de deelnemende werkgevers;
- Inzicht in de ervaringen en persoonlijke opbrengsten voor de deelnemende werknemers;
- Inzicht in randvoorwaarden voor succesvolle borging en implementatie van de aanpakken die succesvol zijn gebleken.

Doel subsidieronde

De hoofddoelstelling van deze subsidieronde is: “Re-integratie 2^e spoor adequaat en op het juiste moment aanvangen en succesvol afronden. Succesvol wil zeggen dat – waar de belastbaarheid van de werknemer dit toestaat – er duurzaam³ en passend werk wordt gevonden dat een inkomen genereert dat zo dicht mogelijk aansluit bij het verdienvermogen van de werknemer.

Er wordt van consortia verwacht dat op basis van een heldere probleemanalyse, gebaseerd op reeds beschikbare kennis, een specifieke onderzoeksvraagstelling, (sub)doelstelling en innovatieve aanpak wordt geformuleerd die bijdraagt aan de hoofddoelstelling. Onderzoek wordt uitgevoerd door het ontwikkelen en uitproberen van deze innovatieve aanpak.

² Het ZonMw-programma ‘Verbetering kwaliteit poortwachtersproces’, eveneens in opdracht van het ministerie van SZW, directie Werknemersregelingen, draagt bij aan de verbetering van de kwaliteit van het poortwachtersproces en de re-integratie van werknemers door het ontwikkelen van kennis en het stimuleren van implementatie en borging van kennis ([Programma verbetering-kwaliteit-poortwachtersproces](#)). De programmaliijn ‘Professionalisering poortwachtersproces’ in dit programma is gericht op richtlijn- en instrumentariumontwikkeling voor verzekerings- en bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen, alsmede op gezamenlijke opleidingen en casuïstiekvoering. De programmaliijn ‘Verbetering re-integratieproces’ heeft raakvlakken met het programma Verbetering re-integratie 2e spoor vanwege de thema’s: Versterking eigen rol zieke werknemer, Bevordering re-integratiegerichte aanpak en Facilitering van arbeidsorganisaties. In 2021 zijn 11 projecten in deze programmaliijn van start gegaan. [Projecten-verbetering-kwaliteit-poortwachtersproces](#). Er gaat geen subsidieoproep meer open in deze programmaliijn.

³ Passend werk met een structureel karakter, bij een bevredigend resultaat van een re-integratietraject. Zie 7.1.1 uit de Werkwijzer Poortwachter: Een werkhervatting moet een structureel karakter hebben. Dit betekent dat de werknemer aansluitend aan de verplichte loondoorbetalingsperiode in deze arbeid blijft werken. Het uitgangspunt is dat het om een aanstelling voor onbepaalde tijd gaat. De herplaatsing hoeft niet voor het einde van de wachttijd feitelijk en formeel te zijn geëffectueerd. Een enkel ‘voornemen’ tot herplaatsing is echter niet voldoende. Er moet wel sprake zijn van een onherroepelijke toezegging en de loondoorbetaling moet per einde wachttijd ononderbroken doorlopen. Slechts in die gevallen waarin een aanstelling voor onbepaalde tijd niet mogelijk is, kan bij een nieuwe werkgever een aanstelling voor minimaal 6 maanden (gerekend vanaf het einde van de verplichte loondoorbetalingsperiode) worden geaccepteerd. De oorspronkelijke werkgever zal aannemelijk moeten maken dat binnen afzienbare tijd geen betere alternatieven beschikbaar zullen komen.

Innovatieve aanpak

Met de term aanpak wordt in dit programma bedoeld: alle activiteiten die ingezet kunnen worden bij het tijdig starten en effectief afronden van re-integratie 2^e spoor. Denk aan instrumenten, samenwerkingsafspraken, methodieken, hulpmiddelen, interventies, handleidingen, werkwijzers, richtlijnen, materialen, informatie, processen.

De probleemanalyse en de gekozen innovatieve aanpak dienen theoretisch en praktisch zorgvuldig te worden onderbouwd. De beschrijving van de aanpak dient eenduidig te zijn: het moet duidelijk zijn wat de doelgroep(en) is/zijn en welke activiteiten met welk doel voor hen door wie op welke manier worden ingezet. Die activiteiten tezamen kunnen worden aangeduid als de 'actie'.

Actieonderzoek

In de consortia wordt actieonderzoek uitgevoerd dat aanwijzingen oplevert omtrent de werkzaamheid van de gekozen aanpak (=de actie). Daarnaast levert het leerpunten over de aanpak, de samenwerking en het proces in het project. Deze ervaringen en opgedane kennis dienen te worden verspreid en kunnen wellicht 'good practices' opleveren. Het is niet de bedoeling dat het actieonderzoek centraal staat (de methode), maar de actie ofwel de aanpak, de verandering die wordt voorgesteld. De voorgestelde actie moet uiteraard worden onderbouwd.

Actieonderzoek is een benadering van onderzoek en volgt geen vastomlijnde methode. Bij actieonderzoek gaan veranderen, leren en kennisontwikkeling hand in hand. Actieonderzoek is participatief, cyclisch en reflexief. Daarbij is er voortdurend aandacht voor de unieke context. Er wordt niet alleen kennis ontwikkeld over de processen, maar ook over het proces van netwerkvorming en -ontwikkeling. Bij actieonderzoek gaat het dus om een combinatie van:

- het ontwikkelen van (praktijk en wetenschappelijke) kennis;
- het leerproces van de deelnemers;
- het ontwikkelen van een veranderproces of oplossing voor een probleem uit de praktijk

Procesevaluatie

Naast het actieonderzoek dient een procesevaluatie uitgevoerd te worden. Het is aan de consortia om te bepalen of de procesevaluatie separaat van het actieonderzoek plaatsvindt of dat deze verweven is in het actieonderzoek. Met een procesevaluatie gaan de consortia na of de aanpak en geformuleerde activiteiten op de juiste wijze en naar tevredenheid zijn uitgevoerd. Onderzocht wordt wat goed ging bij de uitvoering, maar ook wat tegenviel of niet gelukt is. Indien gaandeweg het project de activiteiten of samenwerkingsafspraken zijn veranderd wordt dit navolgbaar gemaakt. Daarnaast kunnen consortia te weten komen waarom bepaalde activiteiten achterblijven bij de verwachtingen. Om voldoende gegevens over het proces te kunnen verzamelen, is het van belang dat de procesevaluatie bij het begin van de uitvoering van start gaat. In de subsidieoproep voor de uitvoeringsfase wordt hier nader op in gegaan.

Effectevaluatie

Door het analyseren van de werkzaamheid van de innovatieve aanpak worden de consortia gevraagd aanwijzingen voor effectiviteit te benoemen. ZonMw adviseert u hierbij de volgende studie te raadplegen waar meer over de effectiviteit van re-integratie beschreven is: [De Theorie en praktijk van re-integratie 2^e spoor](#)⁴. De onderzoekers van deze studie merken op dat effectief hier eigenlijk betekent dat de doelen worden bereikt *na* inzet van het 2^e spoor (doelbereik).

We hanteren in voorliggend programma de volgende mate van effectiviteit: de resultaten leveren bewijskracht voor de innovatieve aanpak volgens eerste aanwijzingen van effectiviteit. Dat betekent dat er sprake is van een goed omschreven, theoretisch onderbouwde en in de praktijk getoetste aanpak. De projectresultaten leveren de eerste indicaties op voor de effectiviteit van de aanpak. Er hoeven geen robuuste uitspraken te worden gedaan over de mate van effectiviteit van de aanpak in zijn geheel, maar wel over de werkzame elementen. Werkzame elementen zijn onderdelen van een aanpak die ervoor zorgen dat de aanpak de gewenste uitwerking heeft. Bij implementatie van de aanpak na afloop van het project zijn de werkzame elementen van cruciaal belang.

Onderzoek op dit niveau hoeft nog niet aan te tonen dat het resultaat van het project direct aan de innovatieve aanpak te danken is, maar stelt vast of het doel van de aanpak wordt bereikt. Het

⁴ (Panteia, De Beleidsonderzoekers, SEO Economisch onderzoek, 2016)

onderzoek toetst ook op basis van met literatuur en in de praktijk onderbouwde veronderstellingen hypotheses omtrent de werkzaamheid van de aanpak op basis van minimaal één primaire uitkomstmaat.

Uitkomstmaten

Het toetsen in de praktijk staat in het onderzoek centraal: er komen data beschikbaar die laten zien dat de doelgroep wordt bereikt, dat de doelen van de aanpak worden gerealiseerd, dat er weinig werknemers en werkgevers zijn die voortijdig afhaken en dat de werknemers en werkgevers tevreden zijn. Voor projecten in het programma Verbetering re-integratie 2e spoor kunnen verschillende primaire uitkomstmaten worden geformuleerd, zoals:

- Bespoediging van het herstel en/of vergroting van de inzetbaarheid in werk van de werknemer.
- De werknemers vinden passend, dat wil zeggen passend bij hun belastbaarheid, betaald werk of hebben dit weten te behouden.

Het is aan de consortia om relevante primaire en/of secundaire uitkomstmaten en het operationaliseren daarvan te beschrijven. De volgende vragen zijn hierbij van belang: Wat is de kans op succes bij het doorlopen van de innovatieve aanpak? Wordt het 2e spoor beter ingezet? Wordt re-integratie 2e spoor eerder in het poortwachtersproces gestart? Vindt re-integratie 2e spoor bij meer doelgroepen plaats? Is de effectiviteit groter? Bij welke doelgroep werkt wat het best?

Voor kansarme werknemers waarbij duidelijk is geworden dat duurzaam werk ook bij een andere werkgever niet meer mogelijk is, wordt dan wellicht een aantoonbaar bredere maatschappelijke participatie als uitkomstmaat gehanteerd (bijvoorbeeld vrijwilligerswerk of een toekomstoriëntatie op geheel ander werk). Denk aan mensen met bijzonder weinig kansen op passend en duurzaam werk, zoals 60-plussers en mensen met veel gezondheidsbeperkingen.

Consortia worden uitgedaagd om bij de keuze voor de doelgroep en bijpassende uitkomstmaten ambitieus te zijn. Dat wil zeggen dat de aanpak zich niet beperkt tot een doelgroep die de meeste kans heeft op een succesvol traject in het 2e spoor (en dus werknemers met minder kansen niet worden geïncludeerd in het onderzoek) of dat er voor een doelgroep met minder kansen bij voorbaat al wordt geconcludeerd dat re-integratie in het 2e spoor niet mogelijk is en de uitkomstmaat op maatschappelijke participatie als hoogst haalbare wordt gezien.

Kwalitatief deelonderzoek onder deelnemende werknemers en werkgevers

Een belangrijk onderdeel van het actieonderzoek is de uitvoering van een kwalitatief deelonderzoek naar de ervaringen, inspanningen en opbrengsten van de werknemers en werkgevers die deelnemen aan de re-integratie 2e spoor aanpak. Na afronding van de projecten wordt door ZonMw met data uit projecten van de consortia ook een programma brede kwalitatieve analyse verricht. Deze analyse wordt gemaakt op basis van de deelonderzoeken zoals verricht door de consortia. Zie ook het kopje Procesevaluatie op pagina 3.

Kosten-batenonderzoek

Het kosten-batenonderzoek dat in dit programma wordt uitgezet zal beknopt zijn en zich beperken tot de baten en kosten voor huidige en nieuwe werkgevers van de re-integrerende werknemers. Dit gebeurt op het niveau van een concrete aanpak in een concreet project. De deelnemende huidige én nieuwe werkgevers bij de uitvoering van de innovatieve aanpak dienen over de ingezette trajecten enkele data voor een kosten-batenonderzoek te verzamelen: dit onderzoek hoeven zij niet zelf uit te voeren. Er wordt door ZonMw een onafhankelijk onderzoeksbureau ingezet dat ZonMw adviseert en over alle projecten de kosten- en batenanalyse uitvoert. Voor de deelnemende consortia zal een tweetal bijeenkomsten worden belegd met het door ZonMw geselecteerde onderzoeksbureau, eenmaal gedurende de ontwikkelfase en eenmaal bij de start van de uitvoeringsfase. Verduidelijkt wordt dan welke data op welke momenten nodig zijn. Verder kan assistentie verkregen worden bij het verzamelen van de gevraagde data. Uiteraard wordt de privacy van de deelnemers beschermd conform AVG-regels.

Doelgroep

De primaire doelgroepen van deze subsidieoproep zijn werkgevers en hun zieke werknemers in de periode van loondoorbetaling bij ziekte of betaling van ziekengeld⁵. Ook nieuwe werkgevers die bereid zijn re-integrerende werknemers op te nemen vormen daarmee een belangrijke doelgroep.

Het 1^e spoor is voor zowel werknemers als werkgevers het voorkeursspoor en vaak nog niet afgesloten op het moment dat een 2^e spoortraject gestart wordt. Een groot deel van de werknemers doorloopt daarom het 1^e en 2^e spoor via parallelle trajecten. Werknemers die een 2^e spoortraject starten binnen de projecten kunnen dus gelijktijdig een 1^e spoor traject doorlopen bij de huidige werkgever.

De secundaire doelgroep betreft professionals die door werkgevers worden ingezet om zieke werknemers te begeleiden richting herstel en/of terugkeer naar werk.

Let op: Deze subsidieoproep gaat niet over zieke werknemers zonder werkgever waarvoor UWV de rol van werkgever vervult.

Ervaringsdeskundigen

Daarnaast is er een belangrijke rol weggelegd voor ervaringsdeskundigen. [Een ervaringsdeskundige](#) is iemand die ervaringskennis heeft én de vaardigheid heeft om deze in te brengen bij de ontwikkeling van beleid, onderzoek, onderwijs of in de praktijk. In dit programma zijn de ervaringsdeskundigen mensen die een re-integratietraject volgen of hebben gevolgd waarin het 2e spoor aan de orde is of aan de orde is geweest. Ervaringsdeskundigen worden door ZonMw betrokken bij de beoordeling van aanvragen, maar dienen ook betrokken te worden in de verschillende fasen van het project: bij het opstellen van de subsidieaanvraag, in het plan van aanpak en bij de uitvoering van het project. Met 'betrekken' bedoelen we concreet het raadplegen, advies innemen, samenwerken en/of laten (mee)beslissen van ervaringsdeskundigen bij de projecten. Ervaringsdeskundigheid van zowel werknemers als werkgevers komt ook in de leernetwerken aan de orde.

Leernetwerken

De consortia die samengesteld worden vormen met elkaar een leernetwerk voor de uitwisseling van ervaringen en kennis. Betrokkenen bij de projecten kunnen zo van elkaar leren, elkaar inspireren, breed gedeelde ervaringen boven water krijgen, verbeterpunten, succesfactoren en randvoorwaarden voor implementatie benoemen en vastleggen. Deze leernetwerken worden vanuit ZonMw ondersteund.

Afbakening

Deze subsidieoproep stimuleert ontwikkeling, toepassing en onderzoek van aanpakken gericht op het verbeteren van het proces en de inspanningen door werkgevers en werknemers – eventueel bijgestaan door re-integratieprofessionals - voor succesvolle re-integratie 2^e spoor.

De primaire focus binnen deze oproep ligt op re-integratie van werknemers in het 2^e spoor. Het gaat hier om zieke werknemers die reeds in het poortwachtersproces begeleid worden. De oproep biedt daarom geen ruimte voor preventie van ziekte, arbeidsongeschiktheid en ongevallen op de werkplek voordat een werknemer uitgevallen is.

Re-integratie 1^e spoor en re-integratie 2^e spoor kunnen moeilijk los van elkaar beschouwd worden. UWV toetst de re-integratie inspanningen van werkgever en werknemer langs de lijn:

1. Is het eigen werk geschikt (te maken)?
2. Is er ander passend werk (te maken) binnen de organisatie?
3. Is 2^e spoor tijdig en adequaat ingezet?

Er wordt doorgaans ingezet op terugkeer in de eigen organisatie omdat dat als meest wenselijk of haalbaar wordt beschouwd (1^e spoor). Lukt dat niet dan worden activiteiten in gang gezet om de overstap te maken naar een andere organisatie (2^e spoor). Deze volgorde is in de wet vastgelegd. Het

⁵ Bedoeld wordt de vangnetpopulatie bij werkgevers die eigenrisicodragers voor de Ziektewet zijn.

1^e en 2^e spoor kunnen ook gelijktijdig lopen. Een belangrijk moment in het WVP-proces is de eerstejaarsevaluatie. In ieder geval dan moet bepaald worden of een traject richting een nieuwe werkgever (2^e spoor) aan de orde is, al dan niet parallel aan de re-integratie bij de eigen werkgever in de eigen of een andere functie (1^e spoor). Als het 2^e spoor al eerder in de ziekteperiode aangewezen is, moet het eerder worden ingezet. Als er bij de eerstejaarsevaluatie (nog) geen re-integratiemogelijkheden zijn, maar deze later in het tweede ziektejaar wel ontstaan, kan het 2^e spoor alsnog aangewezen zijn. Als het tot een WIA-aanvraag komt, toetst UWV het re-integratieverslag met de gebundelde activiteiten in de loondoorbetalingsperiode. Bij deze toets wordt ook beoordeeld of een 2^e spoortraject aan de orde was en zo ja, of het op het juiste moment is ingezet en of de inhoud van het traject passend is. Bij de toetsing van het re-integratieverslag en de juiste inzet van het 2^e spoor vormen de richtlijnen in de [Werkwijzer Poortwachter](#) het uitgangspunt.

De activiteiten die binnen deze oproep vallen betreffen het ontwikkelen, testen, toepassen en verspreiden zoals aangegeven in de kenniscyclus van ZonMw. Het gaat om ontwikkelen, testen, toepassen en verspreiden van aanpakken in de re-integratie 2^e spoor, zoals specifieke protocollen en samenwerkingsafspraken, specialistische begeleiding, informatiematerialen en hulpmiddelen die in potentie zullen bijdragen aan verbeteringen in re-integratie 2^e spoor. De gekozen en ontwikkelde aanpakken dienen in de praktijk te worden toegepast en onderzocht bij werkgevers en zieke werknemers uit de gekozen doelgroep.

Fasering: twee subsidieoproepen

De projecten bevatten een ontwikkelfase (na honorering van een motivatiebrief) en een uitvoeringsfase (na honorering van een uitgewerkte subsidieaanvraag). **De huidige subsidieoproep betreft de ontwikkelfase, waarvoor een motivatiebrief ingediend moet worden.** Na de besluitvorming over de motivatiebrieven wordt een subsidieoproep opengesteld voor het indienen van een uitgewerkte subsidieaanvraag voor de uitvoeringsfase. Omdat de twee fasen samenhangen zijn in deze subsidieoproep ook inhoudelijke criteria en randvoorwaarden voor de subsidieaanvraag opgenomen.

Ontwikkelfase

In de motivatiebrief geeft u aan waarom u in aanmerking wilt komen voor een startbudget. Voor deze fase dient geen gespecificeerde begroting aangeleverd te worden, na afloop dient wel een eindspecificatie aangeleverd te worden bij ZonMw.

U gaat in de motivatiebrief in op de volgende punten (zie format in bijlage 1 op pagina 15):

1. Probleemanalyse
2. Wat: uw voorgestelde innovatieve aanpak
3. Hoe: plan van aanpak en haalbaarheid
4. Beoogde resultaten en eindproduct(en)
5. Wie: samenwerkingspartners en hun expertise
6. Ervaringsdeskundigheid
7. Kennisoverdracht

Na honorering van de motivatiebrief start de ontwikkelfase en wordt het consortium gevormd, een heldere probleemanalyse opgesteld en de gekozen innovatieve aanpak verder onderbouwd en ontwikkeld. Het beoogde consortium levert aan het einde van de ontwikkelfase een uitgewerkte subsidieaanvraag op waarin in ieder geval het volgende is opgenomen:

- Een onderbouwde probleemanalyse
- Een uitgewerkt plan van aanpak
- Een uitgewerkt onderzoeksplan
- Een voorstel voor het consortium met daarbij aangegeven wie welke rol op zich zal nemen in de vorm van een concept consortiumovereenkomst

Uitvoeringsfase

De subsidieoproep voor de uitgewerkte subsidieaanvraag wordt opengesteld bij de start van de ontwikkelfase en is gericht op (te vormen) consortia waarvan de motivatiebrief is gehonoreerd. In deze oproep wordt om een nadere concretisering van de uitvoering en de haalbaarheid gevraagd in de vorm van een uitgewerkte subsidieaanvraag. Indien die subsidieaanvraag positief beoordeeld wordt kunnen de consortia aan de slag met de ontwikkelde aanpak en de gevraagde onderzoeksactiviteiten.

Het consortium levert tijdens de uitvoeringsfase van het project, eind 2024, een tussentijdse evaluatie en de eerste inzichten over de aanpak en het project. Na de uitvoeringsfase van het project worden ten minste de volgende eindproducten geleverd:

- Een heldere en overdraagbare beschrijving van de aanpak
- Een effectevaluatie over de werkzaamheid van de aanpak; wat zijn de aanwijzingen voor effectiviteit? Alsmede uitspraken over de geformuleerde uitkomstmaten
- Een beschrijving over de opzet en resultaten van het actieonderzoek. Dit kan samengaan of worden aangevuld met een beschrijving over de opzet en resultaten van de procesevaluatie
- Een beschrijving van de ervaringen en persoonlijke opbrengsten voor de deelnemende werknemers en werkgevers
- Een beschrijving van randvoorwaarden en succesfactoren voor borging en verdere implementatie

2 Randvoorwaarden

Voor deze subsidieoproep is het van belang dat projecten binnen de geldende wet- en regelgeving worden uitgevoerd zie hiervoor de [Wet Verbetering Poortwachter](#) en de [Werkwijzer Poortwachter](#).

Wie kunnen er aanspraak maken op subsidie?

Een consortium dient minimaal te bestaan uit:

- Een onderzoeksorganisatie⁶ (hoofdaanvrager);
- Werkgevers, denk ook aan werkgeversorganisaties of bedrijfstakken;
- Vertegenwoordigers van (zieke) werknemers, denk aan werknemersorganisaties of OR-leden van arbeidsorganisaties of in een bedrijfstak, werknemers betrokken bij CAO afspraken, cliëntorganisaties of patiëntenverenigingen.

Voor de uitvoering van de projecten is het belangrijk dat ook andere partijen betrokken zijn in het consortium, zoals re-integratiebedrijven, beroeps- of vakverenigingen, arbodienstverlenende bedrijven of verzekeraars.

De hoofdaanvrager is werkzaam bij een in Nederland gevestigde onderzoeks- en/of kennisinstelling en heeft ervaring met wetenschappelijk onderzoek op dit terrein. De andere (verplichte) partijen zijn medeaanvrager.

Uit de projectbeschrijving dient duidelijk naar voren te komen dat de inzet van publieke middelen gerechtvaardigd is. Voor deze subsidieronde geldt dat de activiteiten in samenwerking worden uitgevoerd.

Ontwikkelfase: Een motivatiebrief kan alleen door de hoofdaanvrager (een onderzoeksorganisatie) worden ingediend. Een intentieverklaring ondertekend door de samenwerkende partijen is een verplichte bijlage.

Uitvoeringsfase: De uitgewerkte subsidieaanvraag wordt ingediend door de hoofdaanvrager. De partijen die de intentieverklaring getekend hebben voor de ontwikkelfase zijn ook bij de uitvoeringsfase betrokken. Deelname aan de ontwikkelfase garandeert geen honorering van de subsidieaanvraag in de volgende fase: die wordt opnieuw beoordeeld. Het aanleveren van een concept consortiumovereenkomst bij indiening van de uitgewerkte subsidieaanvraag is verplicht. De consortiumovereenkomst beschrijft de verantwoordelijkheden en activiteiten van de verschillende partijen. Hierover leest u meer onder het kopje Samenwerking tijdens uitvoeringsfase op pagina 8.

Welk bedrag kunt u aanvragen?

⁶ Een entiteit (zoals universiteiten of onderzoeksinstellingen, agentschappen voor technologieoverdracht, innovatie-intermediairs, entiteiten voor fysieke of virtuele onderzoeksgerichte samenwerking), ongeacht haar rechtsvorm (publiek- of privaatrechtelijke organisatie) of financieringswijze, die zich in hoofdzaak bezighoudt met het onafhankelijk verrichten van fundamenteel onderzoek, industrieel onderzoek of experimentele ontwikkeling, of met het breed verspreiden van de resultaten van die activiteiten door middel van onderwijs, publicaties of kennisoverdracht.

Ontwikkelfase

Voor de ontwikkelfase is per consortium een startbudget van maximaal € 50.000,- (incl. BTW) beschikbaar voor een maximale looptijd van drie maanden. Dit budget is bedoeld voor het gezamenlijk opstellen van een uitgewerkte subsidieaanvraag binnen een (te vormen) consortium in de periode april tot juli 2022.

Uitvoeringsfase

Voor de uitvoeringsfase kan per consortium maximaal € 800.000,- (incl. BTW) subsidie aangevraagd worden voor de duur van maximaal vier jaar. Projectbudgetten zijn in overeenstemming met de omvang en het ambitieniveau van het project. U geeft in de uitgewerkte subsidieaanvraag een heldere onderbouwing voor het benodigde budget. Eigen bijdragen (ook niet financiële) en cofinanciering maakt u zichtbaar in de begroting en strekken tot aanbeveling.

De programmabegroting biedt ruimte voor honorering van minimaal 17 consortia met een looptijd van maximaal vier jaar. Consortia kunnen ook voor een lager bedrag dan € 800.000 een subsidieaanvraag doen, dan kunnen meer consortia gehonoreerd worden. Om voor honorering in aanmerking te komen dienen de motivatiebrieven en subsidieaanvragen te voldoen aan de minimaal gestelde relevantie- en kwaliteitseisen voor deze oproep.

Waarvoor kunt u subsidie aanvragen?

Consortia kunnen subsidie aanvragen voor (door)ontwikkelen en onderzoeken van innovatieve aanpakken die bijdragen aan verbeteringen in re-integratie in het 2^e spoor. Ook voor bestaande aanpakken die doorontwikkeld worden kan subsidie worden aangevraagd. Subsidie kan worden aangevraagd voor: actieonderzoek, projectmanagement of procesbegeleiding en concrete praktische activiteiten die uitgevoerd gaan worden in het kader van de re-integratie in het 2^e spoor, dus ook de uitvoering van innovatieve re-integratieactiviteiten. Daarnaast is 5% van het subsidiebedrag bestemd voor communicatie en implementatie activiteiten op projectniveau.

Staatssteun

Voor alle ZonMw subsidieoproepen geldt dat geen subsidie wordt verstrekt als dit leidt of kan leiden tot het verlenen van ongeoorloofde staatssteun.⁷ Wanneer samenwerkingsprojecten gezamenlijk door ondernemingen en onderzoeksorganisaties worden uitgevoerd, bestaat het risico dat de financiering als staatssteun wordt beschouwd. Volgens paragraaf 2.2.2 Kaderregeling O&O&I⁸ wordt geen staatssteun aan de deelnemende ondernemingen verleend indien sprake is van 'daadwerkelijke samenwerking' doordat aan de aldaar opgesomde voorwaarden wordt voldaan. Alleen aanvragen die aan die voorwaarden voldoen, kunnen gehonoreerd worden. Zie voor de voorwaarden en toelichting Bijlage 3 die een integraal onderdeel uitmaakt van de voorwaarden van de oproep. Aan deze voorwaarden dient voldaan te zijn voor aanvang van het project **in de uitvoeringsfase**.

Voor deze subsidieronde gelden daarom de volgende randvoorwaarden:

1. De in aanmerking komende activiteiten moeten blijk geven van onderzoek dat voortbouwt op bestaande kennis;
2. De in aanmerking komende activiteiten moeten blijk geven van een vooraf in kaart gebrachte systematische aanpak in het opdoen van nieuwe kennis;
3. De in aanmerking komende activiteiten moeten de nieuw opgedane kennis omzetten in nieuwe producten of diensten die een verbetering zijn van de huidige producten of diensten, waarin nieuw wordt beschouwd als niet eerder bedacht, uitgevoerd en gevalideerd; en
4. Alleen door het verrichten van onderzoek kunnen de nieuwe producten of diensten worden ontwikkeld om te voorkomen dat er producten of diensten worden gerealiseerd puur op basis van eerder gedaan onderzoek.

Samenwerking tijdens uitvoeringsfase

Bij het indienen van de uitgewerkte subsidieaanvraag en begroting voor de uitvoeringsfase moet duidelijk naar voren komen met welke partijen samengewerkt wordt. Beschrijf per partij op welke manier deze actief bijdraagt aan het project; dit zijn in elk geval partijen die op de begroting voorkomen als een partij die aanspraak wenst te maken op een deel van de subsidie. Ook partijen die

⁷ Art. 107 VWEU

⁸ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014XC0627\(01\)&rid=7](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014XC0627(01)&rid=7)

voor eigen rekening en risico actief bijdragen maken onderdeel uit van de samenwerking.

Consortium- en/of sponsorovereenkomst en bijdragen derden

ZonMw stimuleert samenwerking tussen en deelname van partijen. Daarbij geldt dat geen subsidie wordt verstrekt als afspraken leiden of kunnen leiden tot het verlenen van staatssteun of als daardoor niet aan de [algemene subsidiebepalingen](#) van ZonMw of voorwaarden van de oproep kan worden voldaan.

Bij indiening van de uitgewerkte subsidieaanvraag voor de uitvoeringsfase dient een concept consortiumovereenkomst aangeleverd te worden. De beschikking tot verlenen van een subsidie wordt verleend onder voorwaarde dat binnen twee maanden na de beschikking een ondertekende versie van de consortium- en/of sponsorovereenkomst digitaal ter beschikking wordt gesteld aan ZonMw. Indien ZonMw de consortium- en/of sponsorovereenkomst niet accepteert, kan ZonMw besluiten dat geen subsidie verleend wordt.

Cofinanciering dient definitief geregeld te zijn bij het indienen van de uitgewerkte subsidieaanvraag in de uitvoeringsfase. Omdat ZonMw zeker wil weten dat co-financiers van een project zich juridisch hebben verplicht tot de toegezegde bedragen voor de cofinanciering, is een Letter of Commitment per co-financier bij het indienen van de uitgewerkte aanvraag verplicht.

Op de [ZonMw webpagina](#) Subsidies en Samenwerking/bijdragen van derden vindt u meer informatie over de verschillende soorten vormen van samenwerken en bijdragen met voorbeeldovereenkomsten als hulpmiddel bij het opstellen van de betreffende overeenkomst en de voorwaarden waaraan de overeenkomst moet voldoen in de daarbij horende [uitleg](#).

Voorwaarden die in het proces van subsidieverstreking van toepassing zijn

Naast de [Algemene subsidiebepalingen ZonMw](#) is ook de volgende voorwaarde van toepassing:

Open Access

Alle publicaties die voortkomen uit (wetenschappelijk onderzoek) dat geheel of gedeeltelijk door ZonMw gefinancierd is, moeten Open Access beschikbaar gesteld worden (conform ZonMw Open Access beleid). ZonMw accepteert verschillende Open Access routes. Naast artikelen, moedigt ZonMw ook aan om andere type (wetenschappelijke) publicaties Open Access beschikbaar te stellen (zoals *monographs*, boeken, *conference proceedings* en *grey literature*), maar ook onderzoeksdata en kennisproducten van praktijkgericht onderzoek (zoals modellen, protocollen, prototypen, digitale tools, demonstraties). Voor meer informatie over het ZonMw Open Access beleid, de volledige voorwaarden en mogelijkheden, verwijzen we u naar [onze website](#).

3 Beoordelingscriteria motivatiebrief

De programmacommissie beoordeelt de relevantie en (globale) kwaliteit van de motivatiebrieven aan de hand van onderstaande relevantie- en kwaliteitscriteria:

Relevantiecriteria

Consortium

- Het is helder welke partijen deelnemen aan het (te vormen) consortium. Een consortium bestaat ten minste uit de volgende partijen: werkgever(s), vertegenwoordigers van (zieke) werknemer(s) en een onderzoeksorganisatie.
- De mate waarin het (te vormen) consortium aansluit bij expertise, ervaringen en netwerken van bestaande samenwerkingsverbanden zoals de regionale arbeidsmarkt en werkgevers servicepunten is duidelijk.
- In het consortium dient voldoende onderzoeksexpertise aanwezig te zijn, zowel inhoudelijk (re-integratie en arbeidsmarktproblematiek) als methodologisch.
- De motivatiebrief geeft inzicht in het draagvlak voor het vormen van het consortium op uitvoeringsniveau. Er wordt een intentieverklaring tot samenwerking van de deelnemers binnen het consortium toegevoegd.

Probleemanalyse

- Er is een heldere probleemanalyse waarin duidelijk wordt hoe het project voortbouwt op bestaande en actuele kennis.

Verbetering/innovatie

- De verbetering die het project wil aanbrengen in de problematiek of praktijksituatie wordt duidelijk beschreven. Innovatieve kanten van het project worden belicht.
- De beschrijving van de aanpak is eenduidig en plausibel in relatie tot de problematiek die aangepakt wordt.

Ervaringsdeskundigheid

- Hoe ervaringsdeskundigen worden ingezet in het consortium, bij het opstellen van de subsidieaanvraag en de uitvoering van het project wordt globaal beschreven.

Kwaliteitscriteria*Plan van aanpak*

- Het (beknopte) plan van aanpak sluit aan op de probleemanalyse. Hoe het actieonderzoek wordt vormgegeven, de gekozen onderzoeksmethode(n) en analyses worden kort beschreven. Ook wordt een beschrijving gegeven van de uitkomstmaten en hoe deze geoperationaliseerd worden. De omvang van de potentiële populatie van werknemers en werkgevers en de beoogde inclusie worden toegelicht met een korte onderbouwing.

Haalbaarheid

- De (globale) inschatting van benodigde kennis, professionals, middelen en faciliteiten is realistisch. Ook wordt beschreven welke mogelijke afbreukrisico's er zijn in het project en hoe daarop geanticipeerd wordt.

Beoogde resultaten en eindproduct(en)

- De beoogde resultaten en specifieke eindproducten worden beschreven.

Kennisoverdracht

- Hoe ervaringen en resultaten uit het project toegankelijk zijn voor het bredere werkveld wordt kort beschreven.

4 Beoordelingscriteria uitgewerkte subsidieaanvraag

De hieronder genoemde relevantie- en kwaliteitscriteria zijn van toepassing bij de uitgewerkte subsidieaanvraag. Deze criteria zullen nog aangevuld worden na honorering van de motivatiebrieven. Daarnaast dient rekening gehouden te worden met aanwijzingen die zijn gegeven door de programmacommissie bij de motivatiebrief.

Relevantiecriteria

- **Aansluiting:** Het project is een uitwerking van de hoofdlijnen die zijn opgesteld in de motivatiebrief en ontwikkelfase.
- **Maatschappelijk belang:** Het project helpt (zieke) werknemers en werkgevers bij hun inspanningen in re-integratie 2^e spoor en draagt bij aan het vergroten van een duurzame en passende arbeidsparticipatie.
- **Wetenschappelijk belang:** Er wordt voortgebouwd op bestaande kennis over de praktijk van het 2^e spoor. De toegevoegde waarde van het project ten opzichte van de huidige kennis dient te worden aangegeven.
- **Praktijkbelang:** Aansluiting wordt gezocht bij de behoeften van huidige en nieuwe werkgevers en werknemers. Het project houdt rekening met het feit dat het om zieke werknemers gaat en hun context. Ook is borging van de huidige positie en rechten van werknemers van belang.
- **Participatie van ervaringsdeskundigen:** ZonMw streeft bij projecten naar het betrekken van belanghebbenden, inclusief de einddoelgroep of eindgebruiker die beschikt over 'ervaringsdeskundigheid'. Met 'betrekken' bedoelen we concreet het raadplegen, advies inwinnen, samenwerken en/of laten (mee)beslissen van betrokkenen bij de projecten.
- **Diversiteit:** Aandacht voor diversiteit en differentiatie van de doelgroep naar kenmerken zoals sekse, leeftijd, sociaaleconomische situatie, opleidingsniveau, migratie- en culturele achtergrond

en seksuele geaardheid, voor zover deze kenmerken relevant zijn voor de thematiek van het project.

- **Consortium:** Afspraken over de aard van de samenwerking, de te behalen resultaten, de inzet, rollen en taken en de intenties naar de toekomst dienen inzichtelijk te worden gemaakt.
- **Implementatie en borging:**
 - Er wordt beschreven hoe de kennisopbrengsten uit het project overdraagbaar en breed toepasbaar worden gemaakt en welke randvoorwaarden en succesfactoren van toepassing zijn voor borging en verdere implementatie van de aanpak.
 - Reserveer minimaal 5% van het projectbudget voor communicatie en kennisverspreiding. Neem dit op in de begroting.
- **Toepassing en Impact:** Projecten die ZonMw financiert moeten impact hebben. Nieuwe kennis en kunde moet gebruikt worden in praktijk, beleid, onderwijs en/of verder onderzoek. Op onze website leggen we uit wat impact is, hoe we werken aan het realiseren en aantonen ervan en wat we van projectleiders verwachten. Meer informatie vindt u op www.zonmw.nl/impactversterken
- **Toegang tot data:** ZonMw stimuleert optimaal gebruik van data. Beschrijf in uw subsidieaanvraag hoe u gebruik kan maken van bestaande databestanden en/of onderbouw de noodzaak van nieuwe dataverzameling. Ook kunt u aangeven hoe u van plan bent toekomstige data/resultaten FAIR te delen. Houd bij de planning en begroting van uw project rekening met de kansen en vereisten met betrekking tot [FAIR data & datamanagement](#). Indien u geen data verzamelt, vermeld dit dan in uw subsidieaanvraag.

Kwaliteitscriteria

- **Doelstelling en vraag- of taakstelling:** De doelstelling is helder geformuleerd. De vraag- of taakstelling sluit aan op de doelstelling. Er vindt een toetsing plaats op helderheid, reikwijdte en originaliteit.
- **Plan van aanpak:** Het plan van aanpak sluit aan op de geformuleerde doelstellingen en bevat een beschrijving van de gekozen onderzoeksmethoden en analyses, inclusief de theoretische en/of empirische onderbouwing. De beoogde aantallen deelnemers, de mate van effectiviteit en hoe de uitkomstmaten zullen worden aangetoond. Het plan van aanpak beschrijft helder de verschillende fasen in het project. Er wordt een duidelijke planning en tijdslijn gegeven.
- **Expertise in de projectgroep:** De samenstelling is adequaat gezien de doelstelling. Relevante partijen uit onderzoek en praktijk werken gedurende het onderzoek samen. De aanvraag beschrijft de verantwoordelijkheden en activiteiten van de partijen. Er zijn ten minste opgenomen: werkgever(s), (zieke) werknemer(s) en een onderzoeksorganisatie.
- **Haalbaarheid:** Het moet aannemelijk zijn dat het doel van de aanvraag binnen de gestelde tijd wordt bereikt met de beschikbare expertise, menskracht, faciliteiten en middelen. Er dient aandacht besteed te worden aan bevorderende en belemmerende factoren bij uitvoering van het project. (Of te wel: het adresseren van afbreukrisico's).
- **Budget:** Is redelijk en realistisch gezien de geplande activiteiten.

Prioriteitstelling

De uiteindelijke prioritering van de motivatiebrieven en uitgewerkte subsidieaanvragen vindt plaats met behulp van onderstaande matrix. De motivatiebrieven worden door de programmacommissie beoordeeld op relevantie en globaal op kwaliteit. Daarnaast zal een panel van ervaringsdeskundigen ((ex-)werknemers) een relevantietoets uitvoeren en adviezen aandragen voor de volgende fase. De uitgewerkte subsidieaanvragen worden door referenten op kwaliteit en door de programmacommissie op zowel relevantie als kwaliteit beoordeeld. Uitsluitend aanvragen die voldoen aan de randvoorwaarden en procedurele voorwaarden worden in behandeling genomen.

		Relevantie		
		Zeer relevant	Relevant	Laag relevant
Kwaliteit	Zeer goed	1	3	-
	Goed	2	4	-
	Voldoende	5	6	-
	Matig	-	-	-
	Onvoldoende	-	-	-

Aanvragen zijn honoreerbaar in de volgorden van prioriteit 1 tot en met 6. De aanvragen in de niet genummerde cellen zijn in geen geval honoreerbaar. Een aanvraag moet dus minimaal de beoordeling 'Relevant' en 'Voldoende' krijgen om voor honorering in aanmerking te komen. Bij prioritering van de motivatiebrieven bewaakt ZonMw dat er voldoende variatie is in de onderwerpen die worden opgepakt door de consortia, alsmede voldoende spreiding over regio's en sectoren.

5 Procedure & Tijdpad

Procedure ontwikkelfase

Houd bij het schrijven van de motivatiebrief rekening met de volgende punten:

- Uw aanvraag dient te voldoen aan de [Algemene subsidiebepalingen](#).
- In het elektronisch indiensysteem van ZonMw (Mijn ZonMw) vult u de algemene gegevens over uw aanvraag in. De motivatiebrief dient u in als bijlage.
- Door de hoofdaanvrager mee te sturen verplichte bijlagen bij het indienen van de **motivatiebrief**:
 - De motivatiebrief. Voor uw motivatiebrief gelden de volgende eisen:
 - formuleer kort en bondig in het Nederlands
 - gebruik lettertype Arial, lettergrootte 10 en regelafstand 1,0
 - gebruik **maximaal 5 A4 pagina's** (PDF). Let op: indien er meer dan 5 pagina's worden ingediend, worden alleen de eerste 5 pagina's meegenomen bij de beoordeling.
 - Ondertekende intentieverklaring (in een samengevoegde PDF). Deze intentieverklaring moet ten minste bevatten: de namen en adressen van de deelnemende partijen die de intentie hebben tot samenwerking, voorzien van functie en handtekening van degenen die de deelnemende partijen vertegenwoordigen. ZonMw hanteert hier geen standaard format voor.
- U kunt naast de verplichte bijlagen facultatief één bijlage van maximaal 1 A4 in PDF toevoegen. Let op: Indien er meer dan 1 pagina als optionele bijlage wordt ingediend, wordt alleen de eerste pagina meegenomen bij de beoordeling. Overige pagina's worden verwijderd. Indien de optionele bijlage geen grafische toevoeging is wordt de pagina niet meegenomen bij de beoordeling.

Procedure uitvoeringsfase

Houd bij het schrijven van de aanvraag rekening met de volgende punten:

- Uw aanvraag dient te voldoen aan de [Algemene subsidiebepalingen](#). Meer informatie vindt u op de pagina [voorwaarden en financiën](#).
- Schrijf uw uitgewerkte subsidieaanvraag in het Nederlands.
- Reserveer 5% van uw projectbudget voor communicatie en implementatie activiteiten. Neem dit op in uw begroting.
- Door de hoofdaanvrager mee te sturen **verplichte** bijlagen bij de subsidieaanvraag:
 - Concept consortiumovereenkomst opgesteld door de verschillende samenwerkingspartners
 - Begroting in het juiste format. De aangevraagde subsidie dient in de begroting per organisatie gespecificeerd te worden, inclusief eventuele cofinanciering.
- U kunt naast de verplichte bijlagen facultatief één bijlage van maximaal 2 A4 in PDF toevoegen. Let op: Indien er meer dan 2 pagina's als optionele bijlage worden ingediend, worden alleen de eerste twee pagina's meegenomen bij de beoordeling. Overige pagina's worden verwijderd. Indien de optionele bijlage geen grafische toevoeging is wordt de pagina niet meegenomen bij de beoordeling.

Beoordelingsprocedure

Voor de procedures voor de beoordeling van subsidieaanvragen verwijzen we u naar de infographic ['in 10 stappen subsidie aanvragen'](#) en naar de [procedurebrochure aanvragers](#).

Tijdpad

Openstelling subsidieoproep	9 november 2021
Informatiebijeenkomst	15 november 2021 13.00-14.30 uur (online)
Matchmakingbijeenkomst	18 november 2021 13.30-16.30
Matchmaking via LinkedIn groep ' ZonMw Verbetering re-integratie 2e spoor – Matchmaking '	Doorlopend
Deadline indienen motivatiebrief	13 januari 2022, voor 14:00 uur
Besluit motivatiebrieven	7 april 2022
Start projecten ontwikkelfase	Vanaf 7 april 2022
Deadline indienen uitgewerkte subsidieaanvragen	7 juli 2022
Deadline indienen wederhoor	20 september 2022
Besluit subsidieaanvragen	Begin november 2022
Start uitvoeringsfase	1 januari 2023

Informatiebijeenkomst en matchmakingbijeenkomst

Op maandag 15 november van 13.00 tot 14.30 uur organiseert ZonMw een online informatiebijeenkomst over deze subsidieoproep. U kunt zich aanmelden via [dit aanmeldingsformulier](#). Verder zal op donderdag 18 november van 13.30 tot 16.30 uur een online matchmakingbijeenkomst georganiseerd worden, waarvoor u zich [hier kunt aanmelden](#). Houd hiervoor de [programmapagina Verbetering re-integratie 2e spoor](#) op de ZonMw-website in de gaten, deze wordt regelmatig bijgewerkt.

6 Indienen

Indiening (via Mijn ZonMw)

Aanvragers kunnen aanvragen uitsluitend en conform de richtlijnen indienen via het online indiensysteem van ZonMw ([Mijn ZonMw](#)). Sluitingsdatum voor het indienen van een motivatiebrief is **13 januari 2021, om 14.00 uur**.

Tips

- ZonMw is overgestapt naar een ander online indiensysteem. Als u nog niet eerder met Mijn ZonMw heeft gewerkt dient u zich eerst te registreren als 'Nieuwe gebruiker'.
- Zie voor meer informatie de [Handleiding Mijn ZonMw](#).

Wij raden u aan om, voordat u uw aanvraag digitaal indient, een Word-versie van uw aanvraag te printen (via Mijn ZonMw) en na te lopen op onregelmatigheden. Vooral als u uw aanvraag eerst in Word heeft opgesteld en vervolgens naar Mijn ZonMw heeft gekopieerd, kan het voorkomen dat sommige tekens (zoals aanhalingstekens) niet goed worden omgezet. U kunt dit in Mijn ZonMw zelf corrigeren.

Inhoudelijke vragen

Voor inhoudelijke vragen kunt u contact opnemen met:
Janne van der Klok (programmamanager), 070 349 50 44
Lize Zwarts-Winkelaar (programmasecretaris), 070 515 0319
Of per mail via: tweedespoor@zonmw.nl

Technische vragen

Neem voor technische vragen over het gebruik van het online indiensysteem van ZonMw contact op met de servicedesk: maandag t/m vrijdag van 8.00 tot 17.00 uur, 070 349 51 76, servicedesk@zonmw.nl. Vermeld in uw e-mail uw telefoonnummer, zodat wij indien nodig contact met u kunnen opnemen.

Links algemene informatie indienen

- [Algemene subsidiebepalingen ZonMw](#)
- [Procedurebrochure voor aanvragers](#)
- [Voorwaarden en financiën](#)

Links inhoudelijke informatie

- [Kennissynthese 'Hoe kan re-integratie tweede spoor een succes zijn \(De Beleidsonderzoekers, 2021\)](#)
- [Dossieronderzoek: aard en omvang van re-integratie 2^e spoor \(UWV, 2021\)](#)
- [Praktijkervaring met re-integratie in het tweede spoor \(OVAL en KoM, 2021\)](#)
- [De Theorie en praktijk van re-integratie 2^e spoor \(Panteia, De Beleidsonderzoekers, SEO Economisch onderzoek, 2016\)](#)

Bijlage 1 Format motivatiebrief – subsidieronde ‘Verbetering re-integratie 2^e spoor’

U dient een motivatiebrief in zodat door de programmacommissie beoordeeld kan worden of u in aanmerking komt voor de startsubsidie van maximaal € 50.000,-. Wanneer deze subsidie wordt toegekend krijgt u daarmee de mogelijkheid om een uitgewerkte subsidieaanvraag in te dienen. In deze bijlage vindt u de onderdelen waaruit de motivatiebrief moet bestaan.

Let op: De motivatiebrief mag maximaal uit 5 A4-pagina's bestaan: lettertype Arial, lettergrootte 10, regelafstand 1,0 en paginamarges minimaal 2 cm.

Doel

In deze fase wordt subsidie aangevraagd voor:

- het vormen van een consortium met passende expertise;
- voor het gezamenlijk opstellen van een uitgewerkte subsidieaanvraag.

Opzet brief

U neemt de volgende onderdelen op in uw brief:

1. Probleemanalyse
2. Wat: uw voorgestelde innovatieve aanpak
3. Hoe: plan van aanpak en haalbaarheid
4. Beoogde resultaten en eindproduct(en)
5. Wie: samenwerkingspartners en hun expertise
6. Ervaringsdeskundigheid
7. Kennisoverdracht

*Toelichting per onderdeel***1. Probleemanalyse**

- U beschrijft de aard en omvang van de problematiek of praktijksituatie die u wilt verbeteren.
 - U kunt dit bijvoorbeeld doen aan de hand van gesignaleerde knelpunten of verbeterpunten in één of meerdere sectoren of arbeidsorganisaties, bij specifieke doelgroepen of in de dagelijkse praktijk van begeleiding van zieke werknemers bij wie een 2^e spoor traject aan de orde of relevant is.
 - U bouwt voort op reeds beschikbare kennis over de praktijk van het 2^e spoor. Deze kennis gebruikt u expliciet ter onderbouwing van uw probleemanalyse en gekozen aanpak.

2. Wat: Uw voorgestelde innovatieve aanpak

- Beschrijf kort de inhoud van uw voorgestelde aanpak.
 - Wat stelt u voor om de problematiek of praktijksituatie zoals beschreven onder punt 1 te verbeteren?
 - Wat is de innovatieve aanpak die u voorstelt?
 - Wie heeft primair baat bij deze aanpak?
 - Geef kort een theoretische onderbouwing of visie weer waarop de keuze van deze aanpak is gebaseerd.
 - Beschrijf waarom u uw idee vernieuwend vindt (en hoe dit aansluit bij de bestaande kennis en literatuur).
- De beschrijving van de aanpak dient eenduidig te zijn: benoemd moet worden wat de doelgroep(en) is/zijn, welke activiteiten met welk doel worden ingezet en wat het innovatieve karakter van de aanpak is. De aanpak is plausibel in relatie tot de problematiek die aangepakt wordt.

3. Hoe: plan van aanpak en haalbaarheid

- Beschrijf beknopt uw plan van aanpak en de activiteiten die u wilt ondernemen.
 - Dat wil zeggen: hoe u uw aanpak wilt ontwikkelen, uitproberen, onderzoeken én implementeren;
 - Hoe wilt u het actieonderzoek vormgeven? Beschrijf hierbij de verschillende onderzoeksmethoden die u wilt inzetten.
 - Beschrijf de uitkomstmaten van uw onderzoek en hoe deze geoperationaliseerd worden.

- Geef een indicatie van het aantal zieke werknemers dat u wilt includeren in uw onderzoek. Geef daarbij een inschatting en onderbouwing van de omvang van de potentiële populatie.
 - Beschrijf welke mogelijke afbreukrisico's u kunt tegenkomen in uw project en hoe u daarop anticipeert. Denk bijvoorbeeld aan het maken van een wervingsplan bij te weinig deelnemende werkgevers in uw project.
4. Beoogde resultaten en eindproduct(en)
- U beschrijft de beoogde resultaten van uw aanpak. Welke specifieke eindproducten worden opgeleverd bij de uitvoering van het project?
5. Wie: samenwerkingspartners
- Beschrijf welke activiteiten u gaat verrichten om te komen tot een consortium en welke doelgroepen/partijen nodig zijn voor het behalen van de resultaten.
 - Beschrijf de rolverdeling, welke partij doet wat?
 - Beschrijf de expertise die aanwezig is in het consortium.
 - Beschrijf de mate waarin het (te vormen) consortium aansluit bij expertise, ervaringen en netwerken van bestaande samenwerkingsverbanden zoals de regionale arbeidsmarkt en werkgevers servicepunten
 - Geef inzicht in het draagvlak voor het te vormen consortium op uitvoeringsniveau. Een intentieverklaring tot samenwerking van de deelnemers dient als bijlage te worden toegevoegd aan uw motivatiebrief.
6. Ervaringsdeskundigheid
- Onderbouw in uw motivatiebrief welke ervaringsdeskundigheid u gaat inzetten in het beoogde project.
 - Beschrijf globaal hoe u ervaringsdeskundigheid wilt inzetten bij het opstellen van de subsidieaanvraag, in het consortium en bij het verwezenlijken van uw idee.
 - Denk aan het raadplegen, advies inwinnen, samenwerken en/of laten (mee)beslissen van betrokkenen bij de projecten. De inbreng van ervaringsdeskundigheid dient geborgd te zijn in verschillende fasen van het project, zowel in het plan van aanpak als in de uitvoering.
7. Kennisoverdracht
- Licht kort toe hoe u er zorg voor draagt dat de ervaringen en resultaten uit het project toegankelijk zijn voor het bredere werkveld.

Bijlage 2 Samenvattingen voorbereidende studies

Ter voorbereiding van het programma zijn in opdracht van SZW en/of ZonMw een aantal studies uitgevoerd. In dit document vindt u samengevoegd de samenvattingen hiervan.

Inhoudsopgave

Kennissynthese 'Hoe kan re-integratie tweede spoor een succes zijn'.	18
Dossieronderzoek UWV: aard en omvang van re-integratie 2e spoor.....	21
Praktijkervaringen met re-integratie in het tweede spoor	25

Kennissynthese ‘Hoe kan re-integratie tweede spoor een succes zijn’.

Door: De Beleidsonderzoekers. De volledige publicatie [vindt u hier](#).

1. Inleiding

Achtergrond van deze kennissynthese

Deze kennissynthese geeft een overzicht van de werkzame elementen van, en ervaringen met re-integratie tweede spoor. Dat is re-integratie van een zieke werknemer bij een andere werkgever, wanneer re-integratie in de eigen organisatie niet lukt. Werkgevers en werknemers ervaren re-integratie tweede spoor vaak als moeizaam en belastend. Het percentage werknemers dat vanuit het tweede spoor werk hervat, bedraagt naar schatting 30-40 procent. Tegen deze achtergrond heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid eind 2018 met werkgevers en werknemers afgesproken om experimenten uit te voeren om de kans op succesvolle re-integratie tweede spoor te verbeteren. ZonMw ontwikkelt hiertoe het programma ‘Verbetering re-integratie 2e spoor’. De voorliggende kennissynthese vormt input voor dit programma en kan gebruikt worden door consortia die een plan en subsidieaanvraag bij ZonMw willen indienen.

Verantwoording van de kennissynthese

Voor de kennissynthese is gebruik gemaakt van een literatuurstudie, expertinterviews en case studies. In de literatuur was zeer weinig informatie te vinden over interventies die specifiek gericht zijn op re-integratie tweede spoor en de informatie die beschikbaar is, is over het algemeen behoorlijk verouderd. Ook hebben wij geen studies gevonden waarin de effectiviteit van interventies rond re-integratie tweede spoor is onderzocht. Daarom hebben we breder gekeken en ook geanalyseerd welke generieke werkzame elementen uit andere contexten, zoals re-integratie in het algemeen en het versterken van het zelfsturend vermogen van werknemers, relevant zouden kunnen zijn. Bovendien leunen wij in deze kennissynthese in grote mate op de praktijkkennis die wij hebben opgehaald bij deskundigen en belanghebbenden.

2. Werkzame elementen

Kernboodschap

Uit deze kennissynthese blijkt dat een werknemer in het tweede spoor intensieve begeleiding nodig heeft bij het verwerken van het baanverlies, het accepteren van de beperkingen door ziekte en het zoeken naar passend werk. Dit vraagt om een betrokken werkgever die structureel en warm contact onderhoudt met de zieke werknemer en daarbij begrip heeft voor de situatie van de werknemer. Een belangrijke voorwaarde hierbij is openheid over de verwachtingen en belangen van zowel werknemer als werkgever. Ook vraagt re-integratie tweede spoor om de inzet van deskundige professionals die de werkgever en werknemer bijstaan en een kwalitatief hoogwaardig traject op maat verzorgen. Een goed traject in het tweede spoor begint niet te laat, richt zich op het versterken van het psychologisch en sociaal kapitaal van de werknemer en bevat ten slotte elementen van outplacement. Hiervoor is een coachende begeleidingsstijl nodig van de professional, inzet op het vergroten van het zelfsturend vermogen van de werknemer en het proactief onderzoeken van de loopbaanmogelijkheden.

Betrokken werkgever

Voor een geslaagd tweede spoortraject is zowel de inzet van een werkgever als van een werknemer van belang. De huidige werkgever moet betrokken zijn, waarbij de werkgever structureel en warm contact onderhoudt met de re-integrerende werknemer en daarbij begrip voor de situatie van de werknemer toont. Bovendien is openheid en eerlijkheid over verwachtingen en belangen van zowel de werknemer als werkgever van belang. Om een tweede spoortraject goed te laten verlopen moeten deze belangen helder zijn, om vanuit hier te werken naar een gezamenlijk einddoel.

Motivatie en inzet van de werknemer

Re-integratie tweede spoor is een intensief en emotioneel proces voor de werknemer en is tevens van invloed op diens privésituatie. Daarom moet er allereerst rekening worden gehouden van de impact van het mogelijke baanverlies op de werknemer. Het afscheid nemen van de huidige werkgever kan leiden tot gevoelens van rouw en onzekerheid, wat de kans op een arbeidsconflict verhoogt. Het is van belang bij de begeleiding van de

werknemer eerst te focussen op rouwverwerking en vervolgens de nadruk te leggen op het vergroten van het zelfsturend vermogen van de werknemer. Dit houdt in dat de werknemer het gehele traject gestimuleerd moet worden om zelf initiatief te nemen en zich in te zetten voor de re-integratie. Daarbij moet een werknemer zelf leren omgaan met de klachten en mogelijkheden. Dit vraagt om ondersteuning van een professional. Hierbij is het belangrijk een totaalbeeld te creëren van de werknemer en zijn sociale omgeving.

Maatwerk in de timing

In het huidige stelsel wordt het tweede spoor vaak pas na het eerste ziektejaar opgestart. Zodra echter duidelijk is dat er geen reële mogelijkheden zijn om bij de eigen werkgever werk te hervatten, kan het tweede spoor ook tijdens het eerste ziektejaar worden gestart. De slagingskans is dan hoger, omdat de werknemer meer tijd heeft om te wennen aan het (mogelijke) baanverlies en na te denken over een nieuwe loopbaan. Omgekeerd is het van belang dat re-integratiemogelijkheden op het eerste spoor als optie blijven bestaan. De planning van re-integratie eerste en tweede spoor loopt namelijk niet altijd synchroon met het ziekteherstel van de werknemer.

Employability van de werknemer

Het is van belang om tijdens re-integratie tweede spoor de inzetbaarheid van de werknemer te verhogen. Dat kan via loopbaanoriëntatie, om- en bijscholing, door het bijbrengen van arbeidsmarktvaardigheden en door toeleiding naar werk, al dan niet via een detacheringsconstructie. Alleen een hoge inzet om een baan te vinden geeft geen garantie voor het vinden van passend werk. Om passend werk te vinden, is ook inzicht in de eigen vaardigheden, kennis en attitudes nodig. Om deze zogeheten inzetbaarheidsvaardigheden en het inzicht hierin te verhogen moet een begeleider exploreren wat hiervoor nodig is.

Belang van de inhuur van re-integratiebureau

Zowel werknemers als werkgever zijn vrij onbekend met re-integratie tweede spoor. Werkgevers krijgen niet vaak te maken met een werknemer die in het tweede spoor moet re-integreren. Het is voor werkgevers en werknemers niet altijd even duidelijk wat de mogelijkheden zijn. Hierdoor krijgen werknemers niet altijd de juiste begeleiding. De onbekendheid en handelingsverlegenheid van de werkgever rond het tweede spoor kan worden weggehaald door het inschakelen van een kwalitatief hoogwaardig re-integratiebedrijf. Dit kan de kans van slagen van het tweede spoor verhogen.

3. Handvatten

Handvatten voor experimenten binnen het programma

In deze kennissynthese hebben wij op basis van de beschikbare kennis geschetst uit welke werkzame elementen effectieve re-integratie tweede spoor zou kunnen bestaan. Deze werkzame elementen kunnen door consortia aangegrepen worden om toe te werken naar bewezen effectieve interventies voor re-integratie tweede spoor. Daarbij zijn ons inziens ruwweg twee routes te bewandelen. De eerste route is gericht op het ontwikkelen en testen van re-integratiedienstverlening waarin de in dit rapport beschreven werkzame elementen goed zijn verwerkt. Kernwoord hierbij is integraliteit, vanuit de veronderstelling dat een effectief traject alle werkzame elementen omvat. Het is dan wel belangrijk om de ondersteuning responsief in te zetten en voldoende ruimte te behouden voor maatwerk.

De tweede route is gericht op het ontwikkelen en testen van interventies rond de specifieke knelpunten die nu optreden bij re-integratie tweede spoor. Deze route is gericht op het vergelijken van de werking en effectiviteit van separate interventies en het implementeren van de meest werkzame en effectieve interventies op grotere schaal.

Op basis van deze kennissynthese zien wij de volgende mogelijkheden voor interventies:

- Interventies gericht op het versterken van de vaardigheden van de werkgever – in het bijzonder de directe leidinggevende – bij het begeleiden van een zieke werknemer.
- Interventies kunnen zich bijvoorbeeld richten op gesprekstechnieken of ondersteuning vanuit de brancheorganisatie, zoals trainingen, cursussen, begeleiding en/of aanvullende informatie.
- Interventies gericht op het corrigeren van het marktfalen, dat wil zeggen het gegeven

dat prijs en niet kwaliteit (i.e. effectiviteit) vaak doorslaggevend is bij de inkoop van re-integratie tweede spoor door werkgevers.

- Interventies die zich richten op de samenwerking tussen de partijen rond re-integratie tweede spoor. Belangrijke aspecten hierbij zijn openheid over verwachtingen en belangen, duidelijkheid over de na te streven doelen en (meer) gezamenlijkheid bij de uitvoering van de aanpak.
- Interventies die zich richten op het creëren van (leer)netwerken van werkgevers. Deze netwerken kunnen bijvoorbeeld helpen bij het bij elkaar brengen van vraag en aanbod, het creëren van werkervaringsplekken, het uitwisselen van kennis over en ervaringen met re-integratie tweede spoor en het organiseren van bij- en omscholing op basis van de mismatch tussen vraag en aanbod.
- Interventies gericht op het wegnemen van drempels bij de nieuwe werkgever via een grotere inzet op detacheringsconstructies en proefplaatsingen. Er kunnen bijvoorbeeld pilots ingezet worden om dit op sectoraal of regionaal niveau te realiseren.

Beleidsmatig perspectief

Naast experimenten en/of interventies gericht op de werkgever en de uitvoering van een tweede spoortraject zijn er ook enkele zaken waar beleidsmakers op in kunnen zetten:

- Meer informatie verschaffen over de inhoud van re-integratie tweede spoor en adequate inkoop van trajecten.
- Verlagen van de drempel voor de nieuwe werkgever om een re-integrerende werknemer aan te nemen door introductie nieuwe financiële prikkels.
- Achteruitgang in arbeidsvoorwaarden van de werknemer compenseren na re-integratie tweede spoor, bijvoorbeeld door inkomensaanvulling op loonverlies.
- Collectieve investeringen in scholing van werkenden om de afstand tot de arbeidsmarkt klein te houden of maken.

Dossieronderzoek UWV: aard en omvang van re-integratie 2e spoor

Door: UWV. De volledige publicatie [vindt u hier](#).

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

Onderzoeksdoel en -thema's

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

- Inzet van het tweedespoortraject: timing, wel of niet parallel lopen aan eerste spoor, inhoud voorgaand advies uit privaat arbeidsdeskundig onderzoek.
- Uitkomst bij einde van de wachttijd voor de WIA4 wat betreft (passend) werk bij oude of nieuwe werkgever. v De werknemerskenmerken leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, beroep, type aandoening (lichamelijk of psychisch) en de werkgeverskenmerken sector, omvang en eigenrisicodragerschap voor de WGA en de relatie met werkbehoud.
- Inhoud van het tweedespoortraject, motivatie, gelijktijdige oriëntatie op eerste spoor, gezondheidsontwikkeling, ondernomen activiteiten richting nieuwe werkgever (van solliciteren tot stage, proefplaatsing, detachering en dienstverband).

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

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

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

Het dossieronderzoek richt zich verder op de werknemers⁶ voor wie het behoud of vinden van werk het meest van belang is, namelijk mensen van wie de WIA-aanvraag wordt afgewezen, omdat ze minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn (WIA 35-min) en mensen die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn (WGA 35-80). Informatie over het tweedespoortraject is alleen in hun digitale dossier te vinden, niet in registerdata. Het vooraf gestelde doel was om 100 dossiers met een tweedespoortraject te includeren

in dit onderzoek. Dit aantal bereikten we nadat we 148 dossiers met een afgeronde RIV-toets hadden bekeken. In 68% van de onderzochte dossiers (100 uit 148) was daarmee sprake van een tweedespoortraject

Aan een tweedespoortraject gaat vrijwel altijd een arbeidsdeskundig onderzoek vooraf

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

Bij een meerderheid loopt eerste en tweede spoor parallel

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

Klein deel tweedespoortrajecten start in eerste ziektejaar

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

7% heeft concreet uitzicht op nieuwe werkgever bij claimbeoordeling

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

Bij paralleltraject behoudt de helft inkomen uit dienstverband

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

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

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

Ook grote bedrijven zetten vaak tweedespoortraject in

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

Eigenrisicodragers voor de WGA zijn meestal grote bedrijven. Opsplitsing naar eigenrisicodragers en publiek verzekerden levert dan ook hetzelfde beeld op als dat van kleine en middelgrote versus grote bedrijven.

In tweederde van de trajecten zitten concrete werkzoekactiviteiten

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

Tijdens traject vaker 'tegenslag' dan 'meevallers'

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

Meeste werknemers werken proactief mee aan tweedespoortraject

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

Activiteiten richting nieuwe werkgever

Van de werknemers met een tweedespoortraject heeft 64% een of meerdere keren gesolliciteerd bij een nieuwe werkgever, meestal zonder succes. Daarnaast komt een deel daadwerkelijk over de vloer bij een nieuwe werkgever, meestal in de vorm van een stage (17%), detachering (9%) of vrijwilligerswerk (6%). Een proefplaatsing komt het minst voor (2%). Bij twee personen is al sprake van

een arbeidscontract bij een nieuwe werkgever. Bij vier personen (5%) heeft de nieuwe werkgever de intentie om hen na de WIA-claimbeoordeling een arbeidscontract aan te bieden, zo is op te maken uit het verslag van het re-integratiebedrijf. Van hen werken er bij de claimbeoordeling drie via een detachering en één via een proefplaatsing.

Aandachtspunten bij de innovatieve aanpakken

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Praktijkervaringen met re-integratie in het tweede spoor

Door: OVAL i.s.m. KoM. De volledige publicatie [vindt u hier](#).

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

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

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

Meer menselijk maatwerk

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

Informatievoorziening en communicatie

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

Tijdig starten met re-integratie tweede spoor

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

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

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

Bijlage 3 Staatssteun (daadwerkelijke samenwerking)

Daadwerkelijke samenwerking moet tot uiting komen door een inhoudelijke betrokkenheid bij de samenwerking. Deelnemers dienen qua betrokkenheid niet enkel op afstand van elkaar te staan, maar daadwerkelijk deel te nemen aan de samenwerking door invloed te hebben op het ontwerp en de uitvoering van de samenwerking, en actief bij te dragen aan het management van de samenwerking, Contractonderzoek en het verrichten van onderzoeksdiensten – en uitbesteding – kwalificeren naar hun aard niet als daadwerkelijke samenwerking.

Samenvatting vereisten:

1. Samenwerking (par. [2.2.2 Kaderregeling O&O&I](#)) tussen
 - a. ten minste twee onafhankelijke partijen;
 - b. waarvan ten minste één partij die voldoet aan de definitie van onderzoeksorganisatie⁹ en één partij die kwalificeert als onderneming, die
 - c. op basis van een taakverdeling een gemeenschappelijke doelstelling nastreven en
 - d. samen de omvang van het samenwerkingsproject bepalen en bijdragen aan de tenuitvoerlegging ervan en
 - e. de daaraan verbonden financiële, technologische, wetenschappelijke en andere risico's delen en
 - f. de projectresultaten delen en
 - g. waarbij de activiteiten vallen binnen de primaire activiteiten van een onderzoeksorganisatie, zijnde:
 - i. opleiding
 - ii. onafhankelijk onderzoek of ontwikkeling.
2. De hierboven genoemde onderdelen moeten voor aanvang van het project zijn vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst die aan bovenstaande voorwaarden voldoet.
3. Hiervan uitgesloten zijn definitieve overeenkomsten over de marktwaarde van de ontstane intellectuele-eigendomsrechten en de waarde van bijdragen aan het project.
4. Contractonderzoek en het verrichten van onderzoeksdiensten worden niet geacht vormen van samenwerking te zijn.

Voorwaarden Subsidieaanvraag

In uw subsidieaanvraag dienen de volgende aspecten duidelijk omschreven te worden. Daarbij dient duidelijk aangegeven te worden welke partijen deelnemen in de daadwerkelijke samenwerking en welke partijen in dit verband voor haar activiteiten subsidie aanvragen.

Omschrijf per samenwerkende partij:

- Of dit een onderzoeksorganisatie of onderneming (niet-onderzoeksorganisatie) betreft
- Taakverdeling; omschrijving van rollen
- Uit de voeren activiteiten
- Welk deel van de subsidie beoogd is voor welke partij (begroting)
- Verklaring dat partijen onafhankelijk van elkaar zijn

Voorwaarden Samenwerkingsovereenkomst

In de samenwerkingsovereenkomst dient een bepaling inzake intellectuele eigendomsrechten opgenomen te worden. Deze bepaling regelt dat:

- De resultaten van de samenwerking die geen intellectuele eigendomsrechten opleveren breed verspreid worden;
- Uit het samenwerkingsproject ontstane intellectuele-eigendomsrechten aan de verschillende samenwerkende partijen worden toegekend, op een wijze die een passende afspiegeling is van de werkzaamheden, uitgangspunt daarbij is 'uitvinder is eigenaar' ;
- De onderzoeksorganisatie(s) een vergoeding ontvangt bij overdracht of licensering van haar (gedeelde-) intellectuele-eigendomsrechten aan de onderneming(en) die gelijkwaardig is aan de marktprijs. Bepaling van een marktconforme prijs kan niet op voorhand worden vastgesteld en dient op arm's length-voorwaarden plaats te vinden.¹⁰
- Voor zover niet in de oproep een eerder moment is opgenomen, dient u binnen 2 maanden na (voorlopige) honorering van uw uitgewerkte subsidieaanvraag een definitieve en

⁹ Par. 1.3 onder ee) Kaderregeling O&O&I

¹⁰ Par 1.3 onder f Kaderregeling O&O&I

ondertekende versie van de samenwerkingsovereenkomst aan te leveren die voldoet aan genoemde voorwaarden.

- Om aan de voorwaarden van daadwerkelijke samenwerking te kunnen voldoen, kunnen de projectactiviteiten **alleen starten** nadat de samenwerkingsovereenkomst geaccepteerd is door ZonMw en is **ondertekend** door de betrokken partijen.
- Op de [ZonMw website](#) vindt u een voorbeeld consortiumovereenkomst, en in de daarbij horende [Uitleg](#) de verdere voorwaarden en meer informatie. U wordt dringend geadviseerd gebruik te maken van het voorbeeld, dit is opgesteld in lijn met de vereisten voor daadwerkelijke samenwerking.

Uitvoering Project

- Het gehele project dient te worden uitgevoerd met inachtneming van de vereisten voor daadwerkelijke samenwerking. Als niet of niet langer (deels) aan die vereisten wordt voldaan, bestaat het risico op verstrekking van onrechtmatige staatssteun aan betrokken ondernemingen en zal (dat deel van) de subsidie niet verstrekt of ingetrokken kunnen worden.