

15 RICHTLIJNINDICATOREN

Toets periodiek of je handelt conform de professionele standaard

1 Factoren in de werkomgeving geïnventariseerd	2 Factoren op persoonsniveau en privéomgeving geïnventariseerd	3 Verhoogd risico op stagnatie vastgesteld	4 Onderzocht of spoor 2 ingezet moet worden	5 Advies gebaseerd op beeld- en oordeelsvorming
6 Adviezen sluiten aan op belemmeringen en wet	7 Advies over werkaanpassingen gegeven	8 Participatie en samenwerking werknemer en werkgever versterkt	9 Afgestemd: geen tegenstrijdige boodschap naar cliënt	10 Geïnvesteerd in tijdige communicatie met bedrijfsarts
11 Regelmatig reflectie met bedrijfsarts op samenwerking	12 Geïnformeerd over Wet verbetering poortwachter	13 Rol arbeidsdeskundige uitgelegd aan werknemer en werkgever	14 Geïnformeerd over privacy (AVG) en ethiek (SRA)	15 Advies vastgelegd in heldere, transparante rapportage

SAMENWERKING EN COMMUNICATIE

Rollen en verantwoordelijkheden

Maak heldere afspraken met de bedrijfsarts. Stem berichten af, één consistente boodschap aan werknemer en werkgever bevordert vertrouwen en re-integratie.

Rollen en verantwoordelijkheden

Informeel over rechten, plichten en het Poortwachtersproces. Schrijf op B1-niveau. Gebruik de terugvraagmethode om te toetsen of informatie is begrepen.

Rollen en verantwoordelijkheden

Reflecteer regelmatig met collega's en de bedrijfsarts. De 15 richtlijnindicatoren helpen je het eigen handelen te toetsen aan de professionele standaard.

EERSTE RICHTLIJN VOOR DE BEROEPSGROEP

RICHTLIJN RE-INTEGRATIE

De eerste wetenschappelijk onderbouwde richtlijn voor arbeidsdeskundigen opgeleverd aan de NVvA in maart 2026.

NVvA Wet verbetering poortwachter maart 2026

WAT MAAKT DIT BIJZONDER?

JOUW PRAKTIJK,
met een wetenschappelijk fundament

Wat de richtlijn toevoegt: bij elke stap van het BOB-model is nu op basis van wetenschappelijk onderzoek bepaald wát je in kaart brengt, hoe je oordeelt en waarop je je besluit baseert. Dat vermindert praktijkvariatie en versterkt de kwaliteit van jouw begeleiding.

Voor het eerst is voor het arbeidsdeskundige werkveld vastgesteld welke factoren re-integratie beïnvloeden, welke signalen op stagnatie wijzen en welke interventies aantoonbaar werken. Dat geeft jouw professionele oordeel een stevige basis.

Eerste wetenschappelijk onderbouwde richtlijn voor arbeidsdeskundigen — multidisciplinair ontwikkeld met bedrijfsartsen, verzekeringsartsen, werkgevers en werknemers. Gefinancierd door ZonMw.



arbeidsdeskundigen.nl

HET BOB-MODEL
Met wetenschappelijke basis

Het BOB-model heeft als doel het proces van Beeldvorming, Oordeelsvorming en Besluitvorming te structureren voor effectieve beslissingen en communicatie.

Bij elke stap is nu op basis van wetenschappelijk onderzoek bepaald wát je in kaart brengt, hoe je oordeelt en waarop je je besluit baseert. Dat vermindert praktijkvariatie en versterkt de kwaliteit van jouw begeleiding aan de verzuimende werknemer en werkgever.

SIGNALEER VERHOOGD RISICO OP STAGNATIE

Multiproblematiek - Lage sociaaleconomische positie - Mantelzorgers - 50+ werknemers - Laaggeletterdheid / taalbarrière

Beeldvorming

Breng systematisch de werkomgeving én factoren op persoonsniveau in kaart. De richtlijn benoemt exact welke factoren bewezen van invloed zijn op re-integratie.

Oordeelsvorming

Weeg bevorderende en belemmerende factoren. De richtlijn geeft aan welke combinaties het risico op stagnatie verhogen en hoe je dat signaleert.

Besluitvorming

Adviseer maatwerk-interventies. De richtlijn beschrijft wat interventies effectief maakt en hoe je jouw advies wetenschappelijk onderbouwt.

Wat voegt dit toe aan jouw werk? Minder praktijkvariatie, betere onderbouwing van je adviezen, en een professionele standaard die je positie als arbeidsdeskundige versterkt tegenover werkgever, werknemer én bedrijfsarts.

*BEWEZEN BEÏNVLOEDENDE FACTOREN – DE 4 A'S

Arbeidsvoorwaarden

- * Mogelijkheden voor werkaanpassingen
- * Flexibiliteit in uren, dagen en locatie
- * Omvang en aard van het dienstverband

Arbeidsomstandigheden

- * Fysieke en psychologische werkeisen
- * Werkdruk en taaklast
- * Blootstelling aan pesten, geweld of discriminatie

Arbeidsinhoud

- * Regelruimte en taakcontrole
- * Betekenisvolheid van het werk
- * Balans eisen en mogelijkheden

Arbeidsverhoudingen

- * Ondersteuning van leidinggevende en collega's
- * Psychosociaal werkklimaat
- * Verstoorde werkgever-werknemerrelatie

Persoonlijke factoren spelen eveneens een bewezen rol: motivatie, zelfvertrouwen, negatieve werkverwachtingen en gezondheidsperceptie. Breng deze in kaart als onderdeel van de beeldvorming.

SPOOR 2

tijdig starten vergroot kansen

De richtlijn adviseert spoor 2 te starten vóór de eerste-jaarsevaluatie als terugkeer bij eigen werkgever niet haalbaar lijkt.

Focus op de verzuimende werknemer en zijn mogelijkheden, niet alleen op het procesmatige kader van de Wet verbetering poortwachter.

Wat maakt een ^{*}interventie effectief?

A

Werkaanpassingen

Vergroot taakcontrole, pas werktijden aan, zet jobcrafting in. Denk ook aan fysieke en psychosociale aanpassingen. Organisatorische aanpassingen zijn bewezen zeer effectief.

B

Persoonlijke begeleiding

Coaching gericht op motivatie, zelfinzicht en vaardigheden voor terugkeer. Maatwerk per verzuimende werknemer.

C

Training & ontwikkeling

Vergroot competenties via training, motiverende gespreksvoering of nieuwe werkervaringen. Competentietekorten zijn meestal overbrugbaar.

D

Werkproces inrichten

Duidelijke taakverdeling, voorspelbare situaties, vaste aanspreekpunten en graduele opbouw van werkbelasting.