

RICHTLIJN RE-INTEGRATIE

*voor arbeidsdeskundigen die betrokken zijn bij
werknemers die re-integreren in het kader van
de Wet verbetering poortwachter*



arbeidsdeskundigen.nl

Colofon

- Uitgave:** Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen (NVvA)
- Auteurs:** H.J. (Haitze) de Vries, *senior onderzoeker Arbeid & Gezondheid UMCG*
B. (Bouwine) Carlier, *senior onderzoeker HAN*
T. (Teddy) Oosterhuis, *richtlijnmethodoloog NVAB*
P.C.J. (Shirley) Oomens, *lector Arbeidsdeskundigheid HAN*
S. (Sandra) Brouwer, *hoogleraar Sociale geneeskunde UMCG*
- Projectgroep:** M. (Maarten) Heesakkers, arbeidsdeskundige*
L. (Lydia) in 't Hout, arbeidsdeskundige*
W.H. (Willemijn) van Lier, arbeidsdeskundige*
E. (Erik) Timmer, arbeidsdeskundige UWV*
J.M. (Joeri) Willems, arbeidsdeskundige*
J. (Joyce) Rutten, arbeidsdeskundige UWV
F.M. (Frank) Brouwer, bedrijfsarts
I. (Irma) Schneider-Egberts, bedrijfsarts
M. (Mona) Harbiye, bedrijfsarts en verzekeringsarts UWV
A.A. (Alice) Laganga, verzekeringsarts UWV
M. (Marianne) Holleman, directeur Arbeidsdeskundig Kenniscentrum
B. (Barbara) Sneller, ervaringsdeskundige
A.G.W. (Bernke) te Winkel, ervaringsdeskundige
S. (Sylvia) van Kan, ervaringsdeskundige
J. (Jetty) Bruinsma, vertegenwoordiger werknemers (FNV)
J.G. (Johan) Beun, vertegenwoordiger werknemers en werkgever
M. (Marloes) Jansen, werkgever
A. (André) Maessen, werkgever
- * arbeidsdeskundigen die meeschreven aan de richtlijn
- Realisatie:** J.W (jeroen) Leenstra (NVvA)
W. (Willemie) de Hoop (NVvA)
- Vormgeving:** Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen i.sm. EMB Marketing

©NVvA 2026

Inhoudsopgave

Colofon.....	2
Inhoudsopgave.....	3
1. Inleiding	4
Doel en aanleiding	4
Gebruikers van de richtlijn.....	4
Begripsbepaling.....	5
Knelpuntanalyse en uitgangsvragen.....	5
Randvoorwaarden voor gebruik van de richtlijn	5
Juridische betekenis.....	6
Evaluatie en actualisering.....	6
2. Beeldvorming en oordeelsvorming	7
2.1 Bevorderende en belemmerende factoren voor re-integratie.....	7
2.1.1 Factoren in de werkomgeving	8
2.1.2 Factoren op persoonsniveau en in de privéomgeving.....	10
2.2 Werknemers met verhoogd risico op stagnatie in het re-integratieproces	12
2.3 Re-integratie in Spoor 2	13
3. Besluitvorming en inzet van werkzame interventies	14
3.1 Van beeldvorming en oordeelsvorming naar besluitvorming.....	14
3.2 Elementen van effectieve re-integratie interventies	14
3.2.1 Interventies in de werkomgeving.....	14
3.2.2 Begeleidings- en trainingsinterventies	15
4. Samenwerking met de bedrijfsarts en informatieoverdracht	18
4.1 Duidelijkheid rollen, verantwoordelijkheden en afstemming.....	18
4.2 Randvoorwaarden voor de samenwerking	19
4.3 Communicatie vanuit arbeidsdeskundige en bedrijfsarts naar werknemer en werkgever afstemmen.....	21
4.4 Reflecteren op de samenwerking met de bedrijfsarts	21
5. Communicatie met werknemer en werkgever	21
5.1 Belangrijke informatie over re-integratie voor de werknemer en werkgever	21
5.2 Voorwaarden bij informatieoverdracht.....	23
Bijlage 1: Voorbeelden van oplossingsrichtingen of acties 4A's	24
Bijlage 2: Beschrijving hulpmiddelen	27
Bijlage 3: Richtlijnindicatoren	31

1. Inleiding

Deze richtlijn geeft aanbevelingen voor het handelen van arbeidsdeskundigen bij spoor 1 en spoor 2 re-integratie van werknemers gedurende de eerste 104 weken van verzuim. De Wet verbetering poortwachter is hierbij van toepassing. De richtlijn is opgesteld op initiatief van de beroepsvereniging van de arbeidsdeskundigen (NVvA) en multidisciplinair ontwikkeld in samenwerking met de beroepsverenigingen van de bedrijfs- en verzekeringsartsen (NVAB¹ en NVVG²) en vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers. Het is de eerste richtlijn voor de arbeidsdeskundige beroepsgroep. Een richtlijn is de professionele standaard op basis van wetenschappelijk onderzoek en praktijkervaring ter ondersteuning van de handelingspraktijk'. De focus ligt dus op de inhoud van het arbeidsdeskundig handelen binnen de context van Wet verbetering poortwachter.

Doel en aanleiding

De doelstelling van de richtlijn is het ondersteunen van de arbeidsdeskundige bij handelen in het kader van re-integratie van werknemers in passende arbeid.

De aanleiding voor de ontwikkeling van deze richtlijn was de wens om voortdurend te streven naar betere 'evidence based' dienstverlening en betere samenwerking tussen arbeidsdeskundigen en bedrijfsartsen in het Poortwachtersproces. Het gebruik van de richtlijn Re-integratie beoogt de kwaliteit van de begeleiding richting werknemer en werkgever te professionaliseren, de praktijkvariatie te verminderen en een belangrijke bijdrage te leveren aan het optimaliseren van de afstemming en samenwerking tussen de arbeidsdeskundige en bedrijfsarts. Dit alles met als doel dat de zieke werknemer kan terugkeren in passend werk.

Gebruikers van de richtlijn

De aanbevelingen in deze richtlijn zijn primair bestemd voor arbeidsdeskundigen in het domein van Wet verbetering poortwachter en zijn bedoeld voor alle rollen waarin de arbeidsdeskundige te maken heeft met re-integratie binnen dit domein. Deze richtlijn bevat naast aanbevelingen voor het handelen van arbeidsdeskundigen tijdens de Wet verbetering poortwachter periode ook aanbevelingen over de samenwerking met de bedrijfsarts en de werknemer en werkgever. De richtlijn gaat niet over werk van arbeidsdeskundigen die betrokken zijn bij deskundigenoordeel, RIV-toets, de vangnetpopulatie of WIA-beoordeling.

De aanbevelingen kunnen daarnaast ook van belang zijn voor werkgevers en werknemers. Voor hen is een speciale [handreiking](#) uitgewerkt waarin aanbevelingen staan die voor hen van belang zijn.

Voor deze richtlijn is een afzonderlijk [achtergronddocument](#) beschikbaar met de wetenschappelijke verantwoording en de onderbouwing bij de aanbevelingen in de richtlijn. Het

¹ De Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde is de beroepsvereniging van en voor bedrijfsartsen

² Nederlandse Vereniging voor Verzekeringsgeneeskunde

ontwikkelen van deze richtlijn kon worden gerealiseerd dankzij financiële steun van ZonMw. Als subsidieverstrekker heeft ZonMw geen invloed gehad op de inhoud van de richtlijn.

Begripsbepaling

Een *richtlijn* is een document met aanbevelingen ter ondersteuning van besluitvorming door professionals en cliënten, berustend op de resultaten van wetenschappelijk onderzoek met daarop gebaseerde discussie en aansluitende meningsvorming. De richtlijn beoogt het expliciteren van doeltreffend en doelmatig handelen door professionals.

Onder *re-integratie* verstaan we in deze richtlijn 'alle activiteiten gericht op werkhervatting in spoor 1 en 2 gedurende het Poortwachtersproces, de eerste 104 tot maximaal 156 weken van verzuim'. De re-integratie start zodra de werknemer belastbaar is met re-integratieactiviteiten, d.w.z. als de werknemer in staat is tot deelname aan activiteiten die gericht zijn op terugkeer in werk. Het doel van een re-integratietraject is een bevredigend re-integratie resultaat. Dat wil zeggen een structurele werkhervatting die zo dicht mogelijk aansluit bij de actuele functionele mogelijkheden van de werknemer en de oorspronkelijke beloning ([Werkwijzer-Poortwachter](#)).

Knelpuntanalyse en uitgangsvragen

Om de richtlijn goed te laten aansluiten bij het veld is het belangrijk dat ze uitgaat van actuele problemen, ofwel knelpunten die in het werkveld worden ervaren door de verschillende stakeholders. Knelpunten zijn via interviews met alle stakeholders in de projectgroep in kaart gebracht en vervolgens door hen geprioriteerd. Daarna zijn deze naar de volgende concrete acht uitgangsvragen vertaald, waarvoor deze richtlijn ondersteuning biedt:

- 1 Wat zijn bevorderende en belemmerende factoren voor re-integratie?
- 2 Op welke wijze kan de arbeidsdeskundige deze relevante factoren in kaart brengen?
- 3 Welke werknemers hebben een verhoogd risico op stagnatie in het re-integratieproces?
- 4 Welke factoren bepalen de inzet van spoor 2 re-integratie?
- 5 Welke interventies zijn effectief voor re-integratie en wat zijn de werkzame elementen?
- 6 Waar moet de informatieoverdracht tussen arbeidsdeskundigen en bedrijfsartsen aan voldoen?
- 7 Wat zijn bevorderende en belemmerende factoren voor samenwerking tussen de arbeidsdeskundige en de bedrijfsarts tijdens het re-integratietraject?
- 8 Welke informatie is belangrijk om in het kader van re-integratie met de werknemer en/of werkgever te delen?

Deze vragen worden beantwoord in het achtergronddocument. Daarin wordt verantwoord welk bewijs in de wetenschappelijke literatuur aanwezig is, en waarom de projectgroep bepaalde keuzes heeft gemaakt. De richtlijn kan dan ook niet los gezien worden van het achtergronddocument.

Randvoorwaarden voor gebruik van de richtlijn

Voor de geregistreerde arbeidsdeskundige geldt de gedragscode van de Stichting Register Arbeidsdeskundigen (SRA). Rechten en plichten van werkgever en werknemer zijn vastgelegd in wet- en regelgeving, zoals die onder andere zijn vastgelegd in Wet verbetering poortwachter.

Veranderingen in wet- en regelgeving, jurisprudentie, aanpassingen- en ontwikkelingen van richtlijnen, protocollen of professionele standaarden kunnen van invloed zijn op het arbeidsdeskundig handelen.

Met behulp van richtlijnindicatoren kunnen arbeidsdeskundigen nagaan of zij handelen volgens de belangrijkste aanbevelingen van de richtlijn. Richtlijnindicatoren zijn meetbare programmatische of normatieve aspecten die door de kern- en projectgroep vanuit de inhoud van de richtlijn belangrijk worden gevonden. De richtlijnindicatoren zijn opgenomen in [bijlage 3](#) van deze richtlijn.

Juridische betekenis

Richtlijnen zijn op wetenschappelijk bewijs en consensus gebaseerde aanbevelingen waarnaar betreffende professionals geacht worden te handelen om kwalitatief goede advisering en coaching te verlenen. Richtlijnen zijn geen wettelijke voorschriften, maar een door de beroepsvereniging onderschreven manier van handelen. Na autorisatie van de richtlijn door de beroepsvereniging NVvA wordt de richtlijn gezien als deel van de ‘professionele standaard’. Arbeidsdeskundigen kunnen op basis van hun professionele autonomie zo nodig beargumenteerd afwijken van de richtlijn. Dit kan in bepaalde situaties zelfs noodzakelijk zijn. Daarbij is het onderscheid tussen sterke en zwakke aanbevelingen — zoals toegelicht in de inleiding van dit achtergronddocument — ook relevant voor de mate van normativiteit: sterke aanbevelingen (gebaseerd op hoog of matig bewijs) wegen zwaarder dan zwakke aanbevelingen (‘overweeg’). Voor Register-Arbeidsdeskundigen geldt bovendien dat de Gedragscode SRA prevaleert in een tuchtrechtelijke procedure.

Evaluatie en actualisering

Alle beleidsdocumenten, waaronder richtlijnen, worden door de NVvA opgenomen in de beleidscyclus ter waarborging van de actualiteit en toepasbaarheid. Commentaar van gebruikers en nieuwe wetenschappelijke inzichten kunnen aanleiding zijn tot herziening van de richtlijn. Ook wanneer zich nieuwe knelpunten of aandachtsgebieden voordoen, of uiterlijk vijf jaar na vaststelling, wordt de richtlijn geëvalueerd en zo nodig geactualiseerd. De NVvA is verantwoordelijk voor het initiëren van dit actualiseringstraject.

2. Beeldvorming en oordeelsvorming

Hoofdstuk 2 en 3 zijn ingedeeld volgens het Beeldvorming-Oordeelsvorming-Besluitvorming (BOB)-model. Het [BOB-model](#) heeft als doel het proces van beeldvorming, oordeelsvorming en besluitvorming te structureren voor effectieve beslissingen en communicatie. Hoofdstuk 2 gaat over factoren die re-integratie kunnen beïnvloeden en de daaraan gerelateerde mogelijke oplossingen of acties. Hoofdstuk 3 bespreekt besluitvorming over acties en oplossingen.

De begeleiding van werknemers in re-integratie is maatwerk. Om hen goed te kunnen ondersteunen bij terugkeer naar werk is het belangrijk dat arbeidsdeskundigen zich bij iedere werknemer een beeld vormen van de situatie. De arbeidsdeskundige weegt hierbij de feitelijke werksituatie van de werknemer af tegen de individuele omstandigheden (weging belasting-belastbaarheid). Vervolgens worden met de werknemer en de werkgever verschillende mogelijke oplossingen of acties geïdentificeerd en geëvalueerd (oordeelsvorming).

2.1 Bevorderende en belemmerende factoren voor re-integratie

Met de werknemer en de werkgever (bijvoorbeeld leidinggevende, HRM-er of casemanager) wordt in kaart gebracht welke factoren een rol spelen in het re-integratietraject. Wat zijn factoren in de werkomgeving en op persoonlijk niveau die invloed hebben op terugkeer naar werk? En welk aanvullend onderzoek is mogelijk om problemen, uitdagingen of doelstellingen te verhelderen?

➤ Inventariseer:

- welke factoren in de *werkomgeving* een rol spelen in relatie tot re-integratie
- welke factoren op *persoonsniveau* en in de *privéomgeving* een rol spelen in relatie tot re-integratie

➤ Zorg ervoor dat een zo compleet mogelijk beeld wordt gevormd

➤ Maak voor nadere probleemverheldering tijdens de beeldvorming gebruik van:

- de informatie die de bedrijfsarts beschikbaar stelt, zoals een actueel belastbaarheidsprofiel. Zoek contact met de bedrijfsarts voor nadere toelichting indien noodzakelijke informatie ontbreekt of onduidelijk is.
- complementaire informatiebronnen om een zo compleet mogelijk beeld te krijgen van de werknemer en de factoren die van invloed zijn op het re-integratieproces. Gebruik in elk geval al bekende informatie uit dossiers (o.a. probleemanalyse en plan van aanpak). Check of het dossier actueel is, tussentijds kan er één en ander veranderd zijn in de belastbaarheid.
- één of meerdere gesprek(ken) met de werknemer en de werkgever.
- een werkplekonderzoek indien nodig.

2.1.1 Factoren in de werkomgeving

In kolom 1 van onderstaande tabel staan factoren in de werkomgeving waarvoor wetenschappelijk bewijs is dat deze de re-integratie kunnen beïnvloeden. Voor de indeling is gebruik gemaakt van het 4A-model: arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, arbeidsinhoud en arbeidsverhoudingen (Kompier, 1990). In kolom 2 staan *cursief* aanwijzingen hoe nadere informatieverzameling voor mogelijke oplossingen of acties (oordeelsvorming) kan worden uitgevoerd. In [bijlage 1](#) staan voorbeelden van mogelijke oplossingen en acties voor de 4 A's.

Voorbeelden van beïnvloedende factoren	Informatieverzameling voor mogelijke oplossingen of acties ³
<i>Arbeidsvoorwaarden</i>	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mogelijkheid van aanpassingen of maatregelen op het werk ➤ Flexibiliteit voor aanpassingen werkuren, dagen en werklocatie (thuis of op het werk). 	Breng met de werknemer en werkgever in beeld welke mogelijkheden voor aanpassingen of maatregelen er op het werk zijn. <i>Overleg met de werknemer en werkgever welke mogelijkheden voor aanpassingen of maatregelen er gecreëerd kunnen worden.</i>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Grootte dienstverband 	Breng in beeld met de werknemer en werkgever welke invloed het dienstverband of het werken in ploegendienst heeft op het verzuim. <i>Overleg met de werknemer en werkgever welke mogelijkheden er zijn voor aanpassing van het dienstverband en welke (arbeidsrechtelijke) gevolgen dat heeft.</i>
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ploegendiensten 	
<i>Arbeidsomstandigheden</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Hoge fysieke werkeisen • Hoge psychologische werkeisen • Hoge werkdruk 	Breng in beeld met de werknemer en werkgever of de werkeisen of werkdruk van invloed zijn op de re-integratie. <i>Overleg met de werknemer en werkgever welke aanpassingen noodzakelijk zijn en hoe die te realiseren zijn.</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Blootstelling aan geweld of pesten • Discriminatie op het werk 	
<i>Arbeidsinhoud</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Weinig regelmogelijkheden/controle over het werk • Hoge taakeisen met lage taakcontrole 	Breng in beeld met werknemer en werkgever of er sprake is van voldoende regelruimte. <i>Overleg met werknemer en werkgever wat de mogelijkheden zijn om meer regelruimte te creëren.</i>

³ De verdieping in het kader van informatieverzameling voor mogelijke oplossingen of acties komt voor uit praktijkervaring/expert opinion en komt niet uit de wetenschappelijke literatuur.

<i>Arbeidsverhoudingen</i>	
<ul style="list-style-type: none"> Gebrek aan ondersteuning op de werkplek (leidinggevende/management/collega's) 	<p>Bespreek met de werknemer en werkgever of er voldoende ondersteuning is tijdens re-integratie.</p> <p><i>Bespreek met de werknemer en werkgever welke steun van belang is tijdens re-integratie.</i></p> <p><i>Indien sociale steun van collega's ontbreekt of als de houding van collega's negatief is, bespreek dan met de werkgever en werknemer hoe hier mee om te gaan.</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> Goede communicatie en begeleiding door de leidinggevende (een empathische houding van de leidinggevende blijkt heel belangrijk te zijn) 	<p>Breng in beeld welke communicatie of begeleiding van de leidinggevende gemist wordt in de re-integratie.</p> <p><i>Ga met de leidinggevende en werknemer in gesprek over de begeleiding tijdens re-integratie vanuit de werkgever.</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> Contact/samenwerking tussen diverse betrokken professionals en belanghebbenden 	<p>Breng in beeld of er contact/samenwerking is tussen diverse professionals en belanghebbenden.</p> <p>Zie ook hoofdstuk 4 van deze richtlijn.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Verstoorde relatie tussen werkgever en werknemer 	<p>Breng in beeld op welke wijze de relatie tussen werkgever en werknemer verstoord is.</p> <p><i>Overleg met de werknemer en werkgever hoe de verstoorde relatie hersteld kan worden. Indien de verhoudingen tussen werkgever en werknemer verstoord zijn, is het aan te bevelen een onafhankelijke professional in te schakelen.</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> Psychosociaal werkklimaat ⁴ 	<p>Breng in beeld welke aspecten van het psychosociale werkklimaat van invloed zijn op de re-integratie.</p> <p><i>Overleg met werknemer en werkgever welke aspecten van het werkklimaat verbeterd kunnen worden.</i></p>

HULPMIDDELEN

- Overweeg bij het in kaart brengen van factoren in de werkomgeving bijvoorbeeld inzet van:
 - [Hulpmiddel beschrijving fysieke arbeidsbelasting](#)
 - [Tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting \(AKC DPQ tool\)](#)
 - [MELBA \(gedeelte over Eisenprofiel\)](#)
 - [Vragenlijst Arbeid en Re-integratie \(VAR-2\)](#)
 - [Werkscan](#)
 - [STECR werkwijzer Arbeidsconflicten](#)

⁴ Psychosociaal werkklimaat is een overkoepelende term voor veel van eerdergenoemde factoren. Gaat over hoe medewerkers zich voelen op het werk, zowel op psychisch als sociaal vlak, en hoe de relaties onderling zijn. Een goed psychosociaal werkklimaat kenmerkt zich door een veilige en respectvolle omgeving waarin stressfactoren zoals te hoge werkdruk, ongewenst gedrag (pesten, intimidatie, agressie) en discriminatie worden geminimaliseerd, wat leidt tot een betere productiviteit, minder uitval en een hogere werkkwaliteit.

In [bijlage 2](#) staat nadere informatie over hulpmiddelen voor beeldvorming.

2.1.2 Factoren op persoonsniveau en in de privéomgeving

In kolom 1 van onderstaande tabel staan te inventariseren factoren op *persoonsniveau en in de privéomgeving* waarvoor wetenschappelijk bewijs is dat deze re-integratie kunnen beïnvloeden. In kolom 2 staan aanwijzingen hoe nadere informatieverzameling voor mogelijke oplossingen of acties kan worden uitgevoerd.

Voorbeelden van beïnvloedende factoren	Informatieverzameling voor mogelijke oplossingen of acties
<ul style="list-style-type: none"> Negatieve verwachtingen over terugkeer naar werk bij werknemer en werkgever Lage eigen effectiviteit om terug te keren in werk 	Breng in beeld met werknemer en werkgever wat hun verwachting is van terugkeer naar werk. <i>Maak expliciet wat de redenen zijn van positieve of negatieve verwachtingen.</i>
<ul style="list-style-type: none"> Lage motivatie tot werkhervatting 	Breng in beeld met de werknemer hoe de motivatie voor (werk)hervatting is. <i>Maak expliciet wat de redenen zijn voor lage motivatie voor werk(hervatting).</i>
<ul style="list-style-type: none"> Lage baantevredenheid 	Breng met de werknemer in beeld hoe tevreden hij of zij is over het werk. Breng in beeld waarom de werknemer niet tevreden is over het werk. <i>Verken mogelijkheden om de tevredenheid te vergroten.</i>
<ul style="list-style-type: none"> Weinig ervaren betekenisvolheid van werk 	<i>Breng met de werknemer in beeld hoe betekenisvol hij of zij het werk ervaart. Bespreek met de werknemer en werkgever hoe het werk betekenisvoller kan worden gemaakt.</i>
<ul style="list-style-type: none"> Onvoldoende competenties 	Breng de competenties van de werknemer in beeld (bijvoorbeeld met competentietest) en welke competenties er missen. <i>Bespreek hoe benodigde competenties vergroot kunnen worden, bijvoorbeeld door een training of door nieuwe (werk)ervaring op te doen.</i>
<ul style="list-style-type: none"> Bang voor negatieve reacties van collega's 	Breng met de werknemer in beeld of er sprake is van zorgen over negatieve reactie van collega's bij terugkeer naar de werkplek. <i>Bereid samen met de werknemer het (eerste) contact met collega's voor.</i>
<ul style="list-style-type: none"> Eerder doorgemaakt langdurig verzuim 	Breng samen met de werknemer en de werkgever in beeld wat heeft bijgedragen aan langdurig of frequent eerder verzuim (zijn er in standhoudende factoren van verzuim?) Eerder verzuim zegt iets over hoe men nadien werk heeft hervat en dat is vaak een bron van informatie over mogelijke aanpassingen in belasting en belastbaarheid. <i>Overleg samen met de werknemer en de werkgever wat aan eventuele in standhoudende factoren gedaan kan worden. Geef hierbij advies over</i>

	<i>aanpassingsmogelijkheden om knelpunten weg te nemen.</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Ontbreken adequate sociale steun van naasten (partner, familie) 	<i>Voer een netwerkanalyse uit. Bespreek met de werknemer hoe steun kan worden gemobiliseerd.</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Negatieve verwachtingen of overtuigingen van naasten 	<i>Breng in beeld of er naasten zijn die een negatieve kijk lijken te hebben op de re-integratie. Betrek, in overleg met de werknemer, de naaste bij een gesprek over de re-integratie.</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Er is sprake van aan letsel gerelateerde claim 	<i>Breng met de werknemer in beeld of er sprake is van een letselschade claim. Attendeer de werkgever op de mogelijke samenwerking met de betrokken letselschade verzekeraar.</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Onbekendheid met (rechten en plichten van) de sociale wetgeving 	<i>Geef uitleg over wet- en regelgeving met betrekking tot het Poortwachtersproces. Leg uit wat de verantwoordelijkheden zijn van de werknemer en werkgever in het re-integratietraject.</i>

HULPMIDDELEN

- Overweeg bij het in kaart brengen van de factoren op persoonsniveau en/of privé-omgeving gebruik te maken van bijvoorbeeld:
 - [Leidraad arbeidsparticipatie](#)
 - [STECR werkwijzer Bevlogenheid en burnout](#)
 - [Vragenlijst Arbeid en Re-integratie \(VAR-2\)](#)
 - De e-learning 'Betrekken van naasten in de arbeidsdeskundige praktijk' is beschikbaar voor NVVA leden via [de AD Academie](#). De e-learning staat op de pagina 'E-learning'.
 - [Capability for Work model](#)
 - [Het Integratief Gedragsmodel \(IGM\)](#)
 - [Positieve gezondheid](#)
 - [Uitleg over verantwoordelijkheden werkgevers en werknemers](#)
 - [Samen werken aan re-integratie | UWV Re-integreren in ander werk, spoor 1 en 2 | UWV](#) betreft communicatie en begeleiding door de leidinggevende.



2.2 Werknemers met verhoogd risico op stagnatie in het re-integratieproces

In de literatuur zijn situaties beschreven waarin een combinatie van factoren zorgt voor een verhoogd risico op stagnatie in het re-integratieproces.

- Signaleer of er sprake is van één of meer van de volgende situaties en beoordeel welke invloed er is op re-integratie en of gerichte ondersteuning nodig is.
 - Multiproblematiek
 - Bij langdurig zieke werknemers komt het hebben van twee of meer gerelateerde en mogelijk elkaar versterkende problemen veelvuldig voor. Naast gezondheidsproblemen betreft het problemen zoals schulden, zorg voor familie of kinderen en huisvesting.
 - Lage sociaaleconomische positie (SEP): zwaar werk en weinig regelruimte
 - Werknemers in lage SEP hebben meestal fysiek zwaar werk en minder regelruimte. De combinatie van deze factoren maakt dat zij hoger risico hebben op uitval in werk.
 - Bij werknemers in lage SEP is vaker sprake van laaggeletterdheid, een taalbarrière en/of culturele verschillen. Zie ook Handreiking Arbeidsdeskundige rapportage.
 - Werknemers die mantelzorg geven
 - Het combineren van werk en mantelzorg verhoogt de kans op langdurig ziekteverzuim. In de literatuur is dit vooral geconstateerd onder vrouwen.
 - Latere leeftijd: lagere arbeidsbelastbaarheid en minder wendbaar
 - Op latere leeftijd (50+) krijgen werknemers vaker te maken met (chronische) gezondheidsklachten, waardoor hun arbeidsbelastbaarheid afneemt en waardoor zij hun werk niet meer (volledig) kunnen doen.
 - Als werknemers lang dezelfde functie hebben uitgevoerd zijn zij in veel gevallen minder wendbaar om andere werkzaamheden te verrichten.

HULPMIDDELEN

- [MELBA](#) (gedeelte over Capaciteitenprofiel)
- Breng in kaart of er sprake is van multiproblematiek met behulp van de '10 items vragenlijst multiproblematiek', prioriteer en breng samen met de werknemer in beeld welke problemen belemmerend zijn voor re-integratie.
- Controleer of de cliënt jouw opdracht of boodschap goed heeft begrepen en maak gebruik van de 'terugvraag methode'.
- Deze website kan helpen bij schrijven op B1 niveau: <https://www.ishetb1.nl/>
- [STECR werkwijzer Werk en Mantelzorg](#)

2.3 Re-integratie in Spoor 2

Het inzetten van een Spoor 2 traject is een wettelijke verplichting voor de werkgever wanneer re-integratie in eigen of aangepast werk bij de huidige werkgever niet meer mogelijk lijkt te zijn. Aan een Spoor 2 traject gaat vrijwel altijd een arbeidsdeskundig onderzoek vooraf, met als advies om – al dan niet parallel aan re-integratie Spoor 1 bij de eigen werkgever – een Spoor 2 traject te starten ([Werkwijzer Poortwachter](#)).

➤ Overweeg bij advisering over Spoor 2 het volgende:

- Een Spoor 2 re-integratie traject moet al voor de eerstejaarsevaluatie worden ingezet als vroegtijdig duidelijk is dat re-integratie in Spoor 1 niet haalbaar is.
- Het wettelijk kader, toegelicht in de Werkwijzer Poortwachter, is richtinggevend en niet bindend, er kan gefundeerd van worden afgeweken als een situatie daarom vraagt.

➤ Onderzoek of re-integratie van Spoor 2 haalbaar is en houd er rekening mee dat:

- tegelijk inzetten van Spoor 1 en Spoor 2 te belastend kan zijn. Neem bij twijfel contact op met de bedrijfsarts met de vraag of het, bijvoorbeeld vanwege energetische redenen, aangewezen is om de hoeveelheid re-integratie activiteiten te beperken. Vervolgens kan er in dit soort situaties - in samenspraak met de bedrijfsarts - voor gekozen worden om (eventueel tijdelijk) van een tweesporenbeleid af te zien.
- bij mogelijke marginale mogelijkheden, waarbij de mogelijkheden voor aanpassingen in taken, uren en belasting bij de eigen werkgever groter zijn, afgezien kan worden van Spoor 2. Neem contact op met de bedrijfsarts voor nader overleg en afstemming.

➤ Bij advisering over Spoor 2 aan de werknemer en werkgever:

- Leg de nadruk op het behalen van het re-integratiedoel, namelijk 'structurele werkhervatting in passend werk dat zo dicht mogelijk aansluit op de actuele functionele mogelijkheden van de werknemer'. De nadruk ligt op re-integratieadvies en niet op beoordeling.
- Focus op de persoon en niet alleen op het proces waarin voldaan moet worden conform Wet poortwachter.
- Benoem het belang voor de werknemer, namelijk inzicht in mogelijkheden in werk en nieuw perspectief voor het geval terugkeer in eigen werk niet lukt. De kansen in arbeid zijn groter als je eerder start met oriëntatie op ander werk.
- Houd er rekening mee dat deelname aan een Spoor 2 traject voor een werknemer veel vragen oproept en onzekerheid over behoud van werk en de financiële gevolgen.
- Besteed aandacht aan mogelijke gevoelens van rouw door verlies van werk(omgeving).
- Leg uit dat spoor 2 niet bedoeld is als ontslagmiddel.

HULPMIDDELEN

- Zie infographic: [Welke elementen moeten aanwezig zijn bij een succesvol tweede spoortraject?](#)

3. Besluitvorming en inzet van werkzame interventies

3.1 Van beeldvorming en oordeelsvorming naar besluitvorming

De begeleiding van werknemers bij hun re-integratie is maatwerk. Na een brede inventarisatie en weging van aandachtsgebieden voor werkhervatting in de beeldvorming- en oordeelsvormingsfase (zie hoofdstuk 2), vindt besluitvorming plaats over de situatie van de werknemer. De arbeidsdeskundige besluit op basis van de eerdere weging.

- Pas het BOB-model toe en adviseer:
 - op basis van de bevindingen van de beeldvorming en de oordeelsvorming. De factoren die zijn geïnventariseerd bij de beeldvorming geven richting aan het oordeel en besluit (zie hoofdstuk 2).
 - oplossingen in de werkomgeving (werk aanpassingen) naast de eventuele interventies op persoonsniveau of in de privéomgeving.
 - oplossingen of interventies die zijn afgestemd op de werkgever en werknemer. Het advies is maatwerk en is afhankelijk van de mogelijkheden binnen organisaties en wat redelijkerwijs van de werkgever kan worden verwacht.

- Beoordeel bij het arbeidsdeskundig onderzoek op een gestructureerde manier de mogelijkheden voor re-integratie.
 - Beoordeel de mogelijkheden voor re-integratie aan de hand van de lijst factoren (zie hoofdstuk 2) die re-integratie beïnvloeden (met inachtneming van de vereiste voorwaarden in de Werkwijzer Poortwachter).

3.2 Elementen van effectieve re-integratie interventies

De gevonden werkzame elementen van effectieve re-integratie interventies zijn als volgt ingedeeld: aanpassingen in de werkomgeving, persoonlijke begeleiding en training en het effectief vormgeven van het werkproces. Informatie over medische en psychologische behandeling laten we buiten beschouwing aangezien deze buiten het werkdomen van arbeidsdeskundige vallen.

3.2.1 Interventies in de werkomgeving

- Adviseer de werkgever organisatorische werkaanpassingen. Overweeg bijvoorbeeld:
 - verbetering van taakcontrole en vergroten regelmogelijkheden
 - aanpassingen wat betreft werktijd (korter, andere roosters/tijden, flexibeler, andere pauzes en ontspanning tussen het werk door)
 - jobcrafting, gericht op meer autonomie
 - herorganisatie van werk

Verskillende aspecten van de werkomgeving zijn te beïnvloeden. Veranderde werksituaties en werkaanpassingen bieden oplossingen voor re-integratie van de werknemer.

- Adviseer de werkgever aanpassingen op de werkplek te faciliteren, overweeg bijvoorbeeld:
 - fysieke en psychosociale aanpassingen op de werkplek van de werknemer
 - fysieke aanpassingen ten behoeve van de toegankelijkheid van de organisatie
 - ergonomische werkplekinterventie
 - aanpassen van verantwoordelijkheden (Job sharing/duobanen, teamverantwoordelijkheid in plaats van individueel)
 - een traject voor het verbeteren van arbeidsverhoudingen
 - duidelijke instructie en begeleiding bij taken
 - thuiswerkmogelijkheden en werken op afstand
 - goed ingerichte thuiswerkplek (als voorwaarde voor thuiswerken)

- Adviseer de werkgever ondersteunende ICT technologie of mechanische apparatuur te faciliteren.
 - Gebruik de [Inspiratietool inclusieve technologie](#) om nieuwe technologieën in te zetten of te adviseren om arbeidsbelasting te verminderen en werk (meer) toegankelijk te maken voor de werknemer

HULPMIDDELEN

- Overweeg inzet van hulpmiddelen:
 - Het hulpmiddel beschrijven arbeidsbelasting biedt tips voor mogelijke re-integratie van de werknemer.
 - Samen werken aan re-integratie | UWV Re-integreren in ander werk, spoor 1 en 2 | UWV betreft communicatie en begeleiding door de leidinggevende.
 - De [Inspiratietool inclusieve technologie](#) om arbeidsbelasting te verminderen.

3.2.2 Begeleidings- en trainingsinterventies

Begeleiding door middel van gespreksvoering door de arbeidsdeskundige of door een ander bij re-integratie betrokken professional kan effectief zijn voor re-integratie. Gespreksvoering wordt ingezet om werknemers te ondersteunen of te begeleiden tijdens verzuim en re-integratie of om attitude- of gedragsverandering bij werknemers op gang te brengen.

- Adviseer persoonlijke begeleiding in te zetten, zoals:
 - begeleiding op taken (jobcoach die de uitvoering van het werk ondersteunt)
 - training in vaardigheden (praktische vaardigheden of werkgerichte probleemoplossende vaardigheden, bijvoorbeeld grenzen aangeven, verantwoord opbouwen)
 - loopbaan oriëntatie, loopbaancoaching
 - begeleiding bij omscholing

HULPMIDDELEN

- Overweeg het verdiepen en gebruiken van gespreksmethodieken ten behoeven van re-integratie:
 - Aanpak met aandacht voor reële doelen, maatregelen en acties op het gebied van werk en inkomen. Door aan te sluiten bij de beleving van de werknemer en uit te gaan van zijn kracht, stimuleert de arbeidsdeskundige zelfredzaamheid en regie op eigen leven. [Leidraad arbeidsparticipatie](#).
 - Werkwijze waarbij men doelen stelt om zo een redenering op te bouwen over welke stappen leiden tot een bepaald doel en over wie in die stappen welke verantwoordelijkheid heeft. [Schema invulling 'gidsende rol' | Arbeidsdeskundigen](#)
 - Het Werkscangesprek waarover een training voorwaarde is voor toepassing. [Scan Werkvermogen Werkzoekenden | Arbeidsdeskundigen](#)
 - Oplossingsgerichte technieken toepassen (Cahier 14 – Methodisch vaststellen van secundaire factoren bij re-integratie) [Oplossingsgerichte technieken | Arbeidsdeskundigen](#)
 - Het integratief model helpt te begrijpen hoe motivatie en gedrag van mensen beïnvloed kunnen worden. [Integratief Gedragsmodel](#)
- Overweeg inzet van algemene gespreksmethodieken
 - Motiverende gespreksvoering is een persoonsgerichte begeleidingsstijl voor het aanpakken van ambivalentie en het versterken van motivatie, door het onderzoeken van iemands eigen redenen voor verandering. Uitgebreide beschrijving staat bij [Methodebeschrijving](#).
 - Werk als Waarde-gespreksmethodiek om werknemers gezond, bevlogen en in balans aan het werk te houden [Capability approach | Tilburg University](#)
- Overweeg trainingen in (gespreks)methodieken ten behoeven van re-integratie:
 - De e-learning 'Betrekken van naasten in de arbeidsdeskundige praktijk' is beschikbaar voor NVVA leden via [de AD Academie](#). De e-learning staat op de pagina 'E-learning'.
 - Werkwijze Samen tot een beslissing komen, in gesprek met de werknemer. Dit is een training op basis van de methodiek gezamenlijke besluitvorming. ([Samen beslissen met werknemers tijdens re-integratie](#))

3.2.3 Werkzame elementen binnen het werkproces

Hoe de re-integratie van de werknemer verloopt, is mede afhankelijk van hoe het proces van re-integratie is georganiseerd, hoe de communicatie over en met de werknemer verloopt en hoe de verschillende rollen door professionals worden ingevuld en uitgevoerd.

- Versterk samenwerking met werkgever, werknemer en andere professionals door:
 - betrokkenheid en participatie te bevorderen van de werknemer en de vertegenwoordigers vanuit de werkplek (o.a. de casemanager en de leidinggevende)
 - doelgericht en goed samen te werken (zie hoofdstuk 4)

- Faciliteer communicatie tussen werknemer en werkgever door:
 - in een zo vroeg mogelijk stadium in gesprek te gaan met werknemer en werkgever over de terugkeer naar werk. Dit kan alleen bij vroegtijdige inzet van de arbeidsdeskundige
 - zo goed mogelijk bij te dragen aan afstemming rondom het re-integratie traject

- Faciliteer en ondersteun geleidelijke werkhervatting in passende taken door:
 - uit te gaan van wat de werknemer op medische gronden, zoals vastgesteld voor de bedrijfsarts, nodig heeft om te kunnen werken
 - bij terugkeer van de werknemer naar werk, vanuit de werksituatie ondersteuning en begeleiding te bieden
 - aan te sluiten bij wat de werknemer nodig heeft om te kunnen werken

HULPMIDDELEN

- Overweeg inzet van hulpmiddelen:
 - STECR [Werkwijzer Arbeidstherapie](#)
 - De methodiek 'Motiverende gespreksvoering' voor het voeren van gesprekken en ten behoeve van beeldvorming (zie 3.2.2 en [Methodebeschrijving](#).)



4. Samenwerking met de bedrijfsarts en informatieoverdracht

Om verzuimende werknemers zo goed mogelijk te begeleiden in het proces van werkhervatting werken arbeidsdeskundigen samen met bedrijfsartsen. Beiden doen dat vanuit eigen taken en verantwoordelijkheden. In dit hoofdstuk staan aanbevelingen voor samenwerking en afstemming tussen de arbeidsdeskundige en de bedrijfsarts tijdens het re-integratietraject. Ook staan er aanbevelingen over informatieoverdracht tussen deze professionals. De aanbevelingen gaan over wat de arbeidsdeskundige kan bijdragen aan de kwaliteit van de samenwerking en over wat de arbeidsdeskundige nodig heeft van de ander om gezamenlijke doelen te bereiken. Het is geen eenzijdig proces, de bedrijfsarts is medeverantwoordelijk hiervoor, maar aanbevelingen voor de bedrijfsarts zijn niet opgenomen in deze richtlijn. De tekst heeft betrekking op de samenwerking van de arbeidsdeskundige met de bedrijfsarts en diegenen die in taakdelegatie of onder supervisie van de bedrijfsarts werken.

4.1 Duidelijkheid rollen, verantwoordelijkheden en afstemming

- Neem kennis van elkaars rol (zie hulpmiddelen pag. 19) en werk met duidelijke definities van rollen.
- Gebruik onderling duidelijke definities van werkinhoud en ken de (formele) belangen en roldefinitie van bedrijfsarts en arbeidsdeskundige (privaat) in het Poortwachtersproces.
- Stimuleer het werken vanuit een gedeeld begrippenkader voor een gezamenlijke taal en heldere communicatie.
- Ga uit van de informatie van de bedrijfsarts en vraag waar nodig om verduidelijking.
- Ga uit van de beschrijving van de belastbaarheid, inzetbaarheid en de prognose van de bedrijfsarts.
- Benut ook andere documenten zoals de probleemanalyse, plan van aanpak, werkhervattingsadviezen (etc.).
- Is de belastbaarheidsinformatie van de bedrijfsarts onduidelijk of onvoldoende? Zoek dan contact. Blijkt het niet mogelijk om met de bedrijfsarts in contact te komen, overweeg dan per casus hoe de opdracht af te ronden is. Afronden kan ook zijn dat de arbeidsdeskundige de opdracht teruglegt bij de opdrachtgever.

- Investeer in tijdige en goede communicatie met de bedrijfsarts bij casussen met groot risico op stagnatie van re-integratie.
 - Intensiveer onderlinge afstemming, naast de basis van de onderlinge schriftelijke rapportages, op het moment dat de re-integratie bemoeilijkt wordt (zie voor risicofactoren hoofdstuk 2 Beeldvorming). Het doel van interactie en afstemming met de bedrijfsarts is elkaar goed kunnen aanvullen vanuit verschillende rollen en verantwoordelijkheden.
 - Neem bij stagnatie van de re-integratie indien nodig contact op met bedrijfsarts.


HULPMIDDELEN

- Gebruik definities over rollen, werkinhoud en arbeidsbelastbaarheid
 - In de gedragscode van de NVvA & SRA staat een nauwkeurige beschrijving van de afbakening van de rollen van arbeidsdeskundigen ([arbeidsdeskundigen-nvva-gedragscode-sra-2023.pdf](#)). De verantwoordelijkheden van de bedrijfsarts zijn beschreven in [Kernwaarden-Bedrijfsarts-SV-jan24.pdf](#) en in [Professioneel Statuut van de Bedrijfsarts NVAB 2003.pdf](#).
 - Voor definities van werkinhoud en roldefinities zie ook de [werkwijzer-poortwachter tcm94-458696.pdf](#)
 - Voor definities over arbeidsbelastbaarheid zie de kaders vanuit het Inzetbaarheidsprofiel (IZP) , (een equivalent van) de Functionele Mogelijkhedenlijst (FML) of zie de leidraad behorende het BAR instrument [BAR-leidraad-3.0.pdf](#).

4.2 Randvoorwaarden voor de samenwerking ⁵

- Let bij het aannemen van de opdracht op de randvoorwaarden van activiteiten wat betreft de samenwerking met bedrijfsarts of arbodienst en check of deze zijn gewaarborgd. Leg aan de opdrachtgever uit onder welke randvoorwaarden de opdracht goed uit te voeren is. Randvoorwaarden voor samenwerken bij een opdracht zijn:
 - De opdrachtgever zorgt dat de bedrijfsarts tijdig informatie over de belastbaarheid, inzetbaarheid en prognose en over de re-integratiemogelijkheden van de werknemer aanlevert.
 - Er is voldoende tijd voor de opdracht en het is duidelijk welke mogelijkheden er zijn om tijdens het traject contact met de bedrijfsarts te leggen.
 - Het is duidelijk wie er bij de vormgeving van het re-integratietraject zijn betrokken (en de contactgegevens van deze personen zijn bekend).

⁵ Bij deze aanbeveling gaat het enkel over randvoorwaarden van de opdracht wat betreft samenwerking.

- 
- Werk toe naar gezamenlijke re-integratiedoelen.
 - Streef met de werkgever en de werknemer naar een gezamenlijk re-integratie doel. Streef naar draagvlak bij betrokken partijen.
 - Adviseer indien nodig over het opstellen van een nieuwe evaluatie, bijvoorbeeld als subdoelen wijzigen of als er wijzigingen zijn in de belastbaarheid van de werknemer. In dat geval is het zaak dat er een nieuw gezamenlijk doel wordt vastgesteld met bijbehorend plan van aanpak (door of in samenwerking met de bedrijfsarts).
 - Als de bedrijfsarts het re-integratiedoel aanpast, informeer dan naar de aanleiding of onderbouwing ervan als dit niet duidelijk is.

4.3 Communicatie vanuit arbeidsdeskundige en bedrijfsarts naar werknemer en werkgever afstemmen

- Stem af met bedrijfsarts zodat er geen tegenstrijdige boodschap gecommuniceerd wordt richting de belanghebbenden.
 - Bied als arbeidsdeskundige en bedrijfsarts geen tegenstrijdige informatie aan de belanghebbenden over de re-integratiemogelijkheden van de werknemer en het plan van aanpak. Streef door uitwisseling van informatie naar een gemeenschappelijk beeld van de situatie.
 - Bied vanuit arbeidsdeskundige expertise informatie over re-integratiemogelijkheden in de werkomgeving en leg zonodig uit hoe en waarom de arbeidsdeskundige informatie over re-integratiemogelijkheden verschilt van de medisch informatie van de bedrijfsarts.
- Communiceer adequaat op casusniveau
 - Gebruik communicatiekanalen die een goede ondersteuning bieden voor een optimale communicatie.
 - Vraag de bedrijfsarts indien nodig mondelinge overdracht van casusinformatie, bijvoorbeeld wanneer informatie gevoelig ligt, zoals bij persoonlijke factoren die mogelijk een rol spelen bij werkhervatting (zie ook hoofdstuk 5.2 over wetgeving).

4.4 Reflecteren op de samenwerking met de bedrijfsarts

- Reflecteer met de bedrijfsarts en met collega's op het samenwerken en op mogelijke belemmeringen in de communicatie tussen de arbeidsdeskundige en de bedrijfsarts.
 - Bespreek met de bedrijfsarts de onderlinge informatieoverdracht en heb oog voor de uitdagingen. Vraag en geef feedback, wat verloopt goed en wat kan beter?
 - Investeer in intervisie met collega arbeidsdeskundigen over samenwerken met de bedrijfsarts. Deel in de OT (onderlinge toetsing) groepen van arbeidsdeskundigen praktijkvoorbeelden over de samenwerking en communicatie met de bedrijfsarts. Wissel gezamenlijk van gedachten over ieders communicatiestijl. Wissel hier 'good practices' van communicatie met de bedrijfsarts uit.

5. Communicatie met werknemer en werkgever

5.1 Belangrijke informatie over re-integratie voor de werknemer en werkgever

Een belangrijk aspect van re-integratie advisering en begeleiding is dat de werknemer en werkgever voldoende zijn geïnformeerd over elkaars rol en verantwoordelijkheid in het re-integratietraject en over de wijze van onderlinge communicatie.

➤ Informeer de werknemer en werkgever over **de rol van de arbeidsdeskundige** tijdens re-integratie en de wijze van communicatie:

- Geef uitleg over jouw rol als arbeidsdeskundige en wat van de arbeidsdeskundige mag worden verwacht. Benadruk dat de arbeidsdeskundige onafhankelijk en onpartijdig is, zoals ook in de Gedragscode Stichting Register Arbeidsdeskundigen staat. Geef hierbij aan welke informatie wel en niet gedeeld wordt en met wie.
- Houd rekening met de afhankelijke positie van de werknemer. Geef aan dat de werknemer het gesprek mag opnemen.
- Maak afspraken met de werknemer en werkgever over hoe elkaar te bereiken en over de hoeveelheid tijd om te reageren.
- Geef actief aan dat de werknemer een familielid, vriend of andere begeleider mag meenemen naar een gesprek.

➤ Informeer de werknemer en werkgever over **wet- en regelgeving** in het kader van Wet verbetering poortwachter:

- leg uit wat er van hen in het re-integratietraject verwacht wordt en wat hun verantwoordelijkheden zijn.
- leg uit wat re-integratie inspanningen zijn voor zowel de werknemer als werkgever en wat eventuele consequenties zijn indien deze niet worden nagekomen.
- benadruk dat het behalen van het re-integratiedoel altijd voorop staat en dat wet- en regelgeving ten dienste staan van dit doel.
- stimuleer de werknemer en werkgever om de gezamenlijke gesprekken goed voor te bereiden door bijvoorbeeld vooraf vragen te formuleren.

➤ Bespreek de mogelijke financiële gevolgen die kunnen optreden door langdurig verzuim, inclusief wanneer het re-integratietraject uiteindelijk niet leidt tot volledige re-integratie en een arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt aangevraagd.

5.2 Voorwaarden bij informatieoverdracht

- Informeer de werknemer en werkgever over **privacy en ethiek**.
 - Leg de regels van de AVG uit en hoe in het arbeidsdeskundig handelen rekening met de privacy van de werknemer wordt gehouden (zie ook de handleiding 'Omgaan met persoonsgegevens').
 - In geval van registerarbeidsdeskundige: informeer de werknemer en werkgever over de gedragscode van de Stichting Register Arbeidsdeskundigen (SRA) en leg uit wat dat inhoudt.

- Rapporteer het arbeidsdeskundig advies of de arbeidsdeskundige begeleiding schriftelijk aan werknemer en werkgever in duidelijke taal en zorg dat het advies transparant en herleidbaar onderbouwd is. (zie ook de Handreiking arbeidsdeskundig rapport)
 - Zorg dat de werknemer en werkgever alle informatie en adviezen begrijpen en controleer bij twijfel of men het begrijpt.

HULPMIDDELEN

- Maak gebruik van:
 - [Gedragscode SRA - 2023](#)
 - [Ethiek in het kort - Stichting Register Arbeidsdeskundigen](#)
 - [Handleiding Omgaan met persoonsgegevens](#)
 - [Handreiking arbeidsdeskundig rapport \(NVvA – 2026\)](#)
 - [Voorbeeld arbeidsdeskundig rapport \(NVvA – 2026\)](#)

Bijlage 1: Voorbeelden van oplossingsrichtingen of acties 4A's

Onderzoek of *Arbeidsvoorwaarden* kunnen worden aangepast. Dit kan bijvoorbeeld door:

- Het aanbieden van een andere passende functie.
- Het aanpassen van het werken in ploegendiensten, overwerken, etc.
- De inzet van een vervoersvoorziening of het meerijden met een collega

Onderzoek of *Arbeidsomstandigheden* kunnen worden aangepast. Dit kan bijvoorbeeld door:

- Het aanpassen van de fysieke omgeving van de werkplek.
- Het inzetten van hulpmiddelen of voorzieningen, bijvoorbeeld om de fysieke of de psychosociale belasting in het werk te verminderen (zoals Jobcoaching)
- Het aanpassen van de werktijden, werktempo en/of het werkrooster. Flexibiliteit in werkuren, dagen en locatie (mogelijk ook thuis).
- Het verminderen van de werkdruk.
- De samenstelling van het team waarin de werknemer werkt.
- Het verminderen van blootstelling aan persoonlijk risico.
- (Job)Coaching en/of training op het gebied van werknemersvaardigheden, het leren afspraken nakomen, werkgerelateerde sociale vaardigheden ontwikkelen, regels naleven, inzicht geven in consequenties gedrag voor anderen, weerbaarheid, emotiebeheersing, leren structuren/ordenen/sorteren, prioriteiten stellen, plannen, grenzen aangeven, goed in balans blijven. Deze coaching kan plaatsvinden door een collega of een direct leidinggevende, maar eventueel ook door de inzet van een jobcoach of andere professional.
- Het inzetten van technische aanpassingen uit de Leidraad werkvoorzieningen (AKC) (bijvoorbeeld tillift, exoskelet, iron hand, step of segway, mover etc.) of inspiratietool: <https://www.arbeidsdeskundigen.nl/akc/kennis/instrumenten/document/5497>.

Onderzoek of *Arbeidsinhoud* kan worden aangepast. Het aanpassen van de inhoud van (enkele) taken, bijvoorbeeld:

- Het verleggen/ aanpassen van de verantwoordelijkheid die gedragen wordt in een taak.
- Het aanpassen van de zelfstandigheid, bijvoorbeeld de mate waarin de medewerker zelf het starten, doorgaan, plannen en stoppen van activiteiten bewaakt.
- Het verminderen van de noodzaak tot zelfstandig besluiten nemen of keuzes maken uit verschillende bekende handelingsvarianten.
- Het aanpassen van de wijze en mate van controle op het eigen werk.
- Het aanpassen van de complexiteit en meervoudigheid van de taken.

- Het bieden van een afgebakende taak.
- Het aanbrengen van meer routine in het werk.
- Meer geordend werken, sorteren en structuur aanbrengen.
- Het zorgen voor een voorspelbare werksituatie.
- Het zorgen voor vaste en bekende werkwijzen.
- Het ondersteunen bij het ontwerpen en bedenken van handelingsvarianten.
- Prioritering van tevoren duidelijk aangeven om het aantal te maken keuzes en te nemen beslissingen te beperken.
- Het voorkomen van omgaan met emoties en problemen van anderen.
- Het voorkomen van klant- en patiëntcontact.
- Het aanpassen van de mate van samenwerking met collega's.
- Het verminderen of vermeerderen van leidinggevende aspecten. Er wordt als mensen uitvallen door ziekte bij aanpassingen over het algemeen gedacht aan lagere functies, terwijl promotie de beste optie kan zijn, vanwege bijvoorbeeld meer autonomie of minder fysieke taken. Promotie zonder benodigde vaardigheden of kennis, is niet gebruikelijk te adviseren en vaak ook niet realistisch.
- Het verminderen van verstoringen en onderbrekingen in de werksituatie.
- Het wegnemen van piekbelasting.

Het aanpassen van de verdeling van taken, bijvoorbeeld:

- Het aanpassen van de taakverdeling.
- Een duidelijke volgorde aanbrengen in het werkproces.
- Eén taak tegelijk aanbieden.
- Het afwisselen van taken binnen de functie.
- Taakroulatie.
- Vaste taakverdeling

Onderzoek of *Arbeidsverhoudingen* kunnen worden veranderd. Dit kan bijvoorbeeld door:

- Het geven van rechtstreeks toezicht op de uitvoering van het werk.
- Te zorgen dat de medewerker te allen tijde terug kan vallen op directe collega's die kunnen ondersteunen door werkzaamheden voor te doen, mondelinge instructie te geven of taken over te nemen.
- Het aanpassen van de stijl van leidinggeven en/of de mate van ondersteuning door de leidinggevende.

- Instructie aan leidinggevende en directe collega's met betrekking tot aansturing, communicatie, samenwerking en verwachtingen.
- Wijze van instructie en controle aanpassen aan de leerstijl en ontwikkelmogelijkheden van de werknemer.
- Het geven van feedback op de uitvoering van het werk.
- Coaching en/of training op het gebied van zelfinzicht, zelfreflectie, bewaken eigen grenzen, persoonlijke effectiviteit, geheugentraining, assertiviteit, effectief communiceren, samenwerking, omgaan met feedback en kritiek, werknemersvaardigheden, eigen gevoelens beheersen. Deze coaching kan plaatsvinden door een collega of een direct leidinggevende, maar eventueel ook door de inzet van een jobcoach of andere professional.
- Iemand aanwijzen als vast aanspreekpunt die bekend is met de beperkingen van de medewerker.
- Werken in koppels met een vertrouwd persoon.

Voorbeelden van de wijze waarop leidinggevend en ondersteuning kunnen bieden zijn:

- Regelmatig contact onderhouden met uitgevallen werknemers.
- Bereikbaar zijn.
- Begrip tonen.
- Vertrouwen uitspreken.
- Proactief meedenken over werkaanpassingen.

Een als rechtvaardig ervaren leidinggevende bevordert de werkhervattingskans. Sociale steun van collega's bevordert de werkhervattingskans. Veelal zijn collega's best bereid om taken over te nemen van een uitgevallen collega, zolang ze maar een faire balans ervaren.

Bijlage 2: Beschrijving hulpmiddelen

Hulpmiddel	Eigenaar/ beheerder	Kosten	Training nodig?
Hulpmiddel beschrijving fysieke arbeidsbelasting	AKC	Nee	Nee
Tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting	AKC	Gratis voor leden NVvA	Nee
MELBA	Melba	Ja	Een cursus en certificering is verplicht.
Vragenlijst Arbeid en Re-integratie (VAR-2)	VAR-2	Ja	Nee
Werkscan	?	?	Ja
STECR werkwijzer Arbeidsconflicten	STECR	Ja	Nee
STECR werkwijzer Bevlogenheid en burnout	STECR	Ja	Nee
STECR werkwijzer Werk en Mantelzorg	STECR	Ja	Nee
Leidraad arbeidsparticipatie	AKC	Nee	Nee
De e-learning 'Betrekken van naasten in de arbeidsdeskundige praktijk'	AKC	Gratis voor leden NVvA	Ja, e-learning
Capability for Work model	AKC	Nee	Ja
Het Integratief Gedragsmodel	-	Nee	Nee
Positieve gezondheid	IPH	Nee	Nee

Dit is een inventarisatie op 1 juni 2025.

[Hulpmiddel beschrijving fysieke arbeidsbelasting](#). Dit hulpmiddel ondersteunt arbeidsdeskundigen bij het efficiënt en effectief beschrijven van belasting in arbeid, zonder het overzicht en de samenhang tussen verschillende belastingaspecten in werk uit het oog te verliezen. Bovendien biedt het hulpmiddel tips voor mogelijke oplossingen voor re-integratie van de klant.

[Tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting \(AKC DPQ tool\)](#).

Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) is een van de belangrijkste verzuimoorzaken in Nederland. Een belangrijk thema dus voor arbeidsdeskundigen. Om PSA in kaart te brengen en zo goed mogelijk te objectiveren, hebben wetenschappers van het UMCG in opdracht van het AKC een nieuw instrument ontwikkeld: de 'Tool arbeidsdeskundige beoordeling psychosociale arbeidsbelasting', ook wel DPQ genoemd. Om de toepasbaarheid verder te vergroten, is de tool omgezet in een digitale vragenlijst, inclusief [handleiding](#). Arbeidsdeskundigen kunnen de digitale vragenlijst eenvoudig inzetten via website <https://dpq.arbeidsdeskundigen.nl/login>. Het onderzoek en het instrument zijn beschreven in het nieuwe [AKC Cahier 26](#) en het bijbehorende [factsheet](#).

[MELBA](#) (gedeelte over Eisenprofiel). Naast kijken naar arbeidsgedrag van een persoon kun je met Melba ook kijken naar de gestelde eisen voor een functie. Dit doe je met dezelfde 29 begrippen. Met het gebruik van Melba voor de eisen krijg je zicht op wat in een functie wordt gevraagd en wat hierop van invloed is in de begeleiding, taakhoud en werkomgeving. Dit maakt het mogelijk om gerichte aanpassingen te formuleren en tot afstemming te komen. Melba biedt een gestructureerd kader om te kijken naar werkplekken en dit bespreekbaar te maken met werkgevers en andere betrokkenen.

Om deze tool te kunnen gebruiken is een basistraining een vereiste

[Vragenlijst Arbeid en Re-integratie \(VAR-2\)](#). De VAR meet psychosociale risico's die een rol spelen bij langdurig verzuim. Het is een screeningsinstrument om de risicofactoren op het snijvlak van arbeid, gezondheid en welzijn in kaart te brengen om vervolgens de verzuimduur te kunnen voorspellen. In 2015 is de VAR herzien. De VAR-2 brengt in kaart hoe stressoren (problemen) zich

verhouden tot de (sociale) steun die daartegenover staat. Daarnaast brengt de VAR-2 in kaart hoe de persoon daarmee omgaat en hoe een mogelijke disbalans in die stressoren en sociale steun leidt tot de ontwikkeling van bepaalde symptomen. Een hoge score op iedere schaal wijst op een verondersteld toenemend risico op langdurig of problematisch verzuim. De VAR-2 wordt aanbevolen in twee richtlijnen van de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde: 'Overspanning en burn-out' en 'Kanker en werk'. *De VAR-2 kan online afgenomen worden met de VAR-2-app. Aan het gebruik zijn kosten verbonden.*

[Werkscan](#). De Werkscan is ontwikkeld door het AKC op verzoek van de NVvA. De Werkscan heeft tot doel om de werkende inzicht te geven in zijn balans tussen de (toekomstige) eisen in het werk en zijn (toekomstige) belastbaarheid. De Werkscan stimuleert de werkende om zijn inzetbaarheid te verbeteren of te behouden. Blik op Werk heeft in licentie de Werkscan gedigitaliseerd. De Werkscan is opgebouwd uit drie stappen:

STAP 1: Werkscanvragenlijst:

Online vragenlijst die is opgebouwd uit de WAI en een groot aantal vragen over acht signaalgebieden met zaken die het werkvermogen beïnvloeden. Na invullen ontvangt de werkende het werkscanrapport

STAP 2: Werkscangesprek:

Het Werkscangesprek is een coaching gesprek met een Werkscandeskundige, die daarbij gebruik maakt van Motivational Interviewing. Dat is een gesprekstechniek waarbij het vergroten van motivatie tot verandering centraal staat. Tijdens het gesprek wordt een lijst met actiepunten opgesteld om het werkvermogen te verbeteren.

STAP 3: Actiepunten: Na het gesprek gaat de werkende zelfstandig aan de slag met de actiepunten om het werkvermogen te verbeteren. Uit het gesprek kan ook naar voren komen dat het niet nodig is om actie te ondernemen.

Dit instrument kun je niet zonder training/lidmaatschap inzetten.

[STECR werkwijzer Arbeidsconflicten](#). De nieuwe **STECR werkwijzer Arbeidsconflicten** (versie 7) is op 12 april 2022 uitgekomen. Deze zevende versie gaat in op zowel het beheersen als op het voorkomen van arbeidsconflicten. Uit onderzoek is gebleken dat aan 70.000-100.000 ziekmeldingen per jaar een conflict ten grondslag ligt en ook dat 20% van alle werknemers wel eens te maken heeft gehad met een arbeidsconflict. *De werkwijzer kost € 35,- per stuk, exclusief BTW en verzendkosten.*

[Leidraad arbeidsparticipatie](#). De Leidraad Arbeidsparticipatie biedt arbeidsdeskundigen en andere professionals handvatten voor hun procesmatig handelen op het gebied van arbeidsparticipatie. De leidraad bevat aanbevelingen voor een werkwijze en het gebruik van instrumenten en aanvullende praktische informatie. De Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen (NVvA) heeft de opdracht gegeven voor de ontwikkeling van de Leidraad Arbeidsparticipatie. Het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) heeft deze leidraad – in samenwerking met een werkgroep van arbeidsdeskundigen en andere experts – opgesteld.

[STECR werkwijzer Bevlogenheid en burnout](#). Niemand wil een burn-out meemaken. Maar hoe kun je dit voorkomen als er werkdruk is, als je een onzeker tijdelijk dienstverband hebt en je bijvoorbeeld mantelzorgtaken op je hebt genomen? Kun je opgaan in je werk zonder (op een gegeven moment) burned-out te worden? Als de werkende toch een burn-out dreigt te krijgen, waaraan herken je dit en wat is een goede aanpak? Om deze en andere vragen te beantwoorden heeft de STECR-kenniskring de werkwijzer Bevlogenheid en Burn-out opgezet vanuit 2 perspectieven namelijk:

- het psychisch welbevinden van de persoon als werkende in de context van de binding aan de arbeidsorganisatie (aan de hand van het 'Spiraalmodel' (R. Hoedeman).
- de werkrelatie tussen de werkgever en de werkende en de rol van het goede gesprek als bindmiddel (aan de hand van het STECR Vliegwielman model).

De werkwijzer kost € 32,50 per stuk, exclusief BTW en verzendkosten.

[De e-learning 'Betrekken van naasten in de arbeidsdeskundige praktijk'](#) is beschikbaar voor NVVA leden via de AD Academie. De e-learning staat op de pagina 'E-learning'. *Het doorlopen van de e-learning duurt ongeveer een uur.*

[Capability for Work model](#). Het Capability for Work Model evalueert iemands functionele capaciteiten voor werk door gezondheidsbeoordeling, functionele analyse en arbeidsgerichte interventies. Het doel is om passende ondersteuning te bieden voor werkbehoud of re-integratie.

Arbeidsgerichte interventies

Na het uitvoeren van de gezondheidsbeoordeling en functionele analyse (door een arts, fysiotherapeut, psycholoog) worden arbeidsgerichte interventies ontwikkeld om de werkcapaciteit te verbeteren of te behouden. Deze interventies zijn gericht op het optimaliseren van de match tussen iemands functionele capaciteiten en de eisen van het werk. Enkele voorbeelden van interventies zijn:

- **Werkgerichte therapieën:** Het aanbieden van therapieën en trainingen gericht op het verbeteren van specifieke functionele capaciteiten die nodig zijn voor het uitvoeren van taken op het werk, zoals fysieke revalidatie, cognitieve training en stressmanagement.
- **Aanpassingen op de werkplek:** Het identificeren en implementeren van aanpassingen op de werkplek om tegemoet te komen aan iemands functionele beperkingen, zoals ergonomische aanpassingen, flexibele werktijden en takenaanpassingen.
- **Werkherintegratieprogramma's:** Het aanbieden van programma's die zich richten op het begeleiden van individuen bij de terugkeer naar werk na een periode van ziekteverzuim, inclusief ondersteuning bij het opbouwen van werkuren, aanpassen van werkbelasting en het omgaan met psychosociale uitdagingen.

[Het Integratief Gedragsmodel \(IGM\)](#). Het Integratief Gedragsmodel (IGM) combineert factoren als willen, kunnen en de overtuiging dat men iets kan om gedrag te begrijpen en te voorspellen. Het model helpt bij het methodisch vaststellen van gedragsproblemen en het ontwikkelen van effectieve interventies door rekening te houden met persoonlijke en contextuele factoren.

[Positieve gezondheid](#). Positieve gezondheid legt de nadruk op veerkracht, eigen regie en het vermogen om met fysieke, emotionele en sociale uitdagingen om te gaan. Het gaat niet alleen om de afwezigheid van ziekte, maar om het versterken van algehele levenskwaliteit en welzijn door te focussen op wat mensen wél kunnen en wat hen betekenis geeft.

Toepassing van Positieve gezondheid

1. **Gespreksvoering:** Gezondheidsprofessionals gebruiken gespreksmethoden om mensen te helpen reflecteren op de zes dimensies van positieve gezondheid. Dit helpt individuen inzicht te krijgen in hun eigen gezondheid en welzijn.
2. **Gebruik van het spinnenweb:** Het spinnenweb van positieve gezondheid is een visueel hulpmiddel dat mensen helpt hun gezondheid in kaart te brengen. Ze kunnen zelf aangeven hoe ze scoren op elk van de zes dimensies, wat inzicht geeft in waar ze zich goed voelen en waar verbetering mogelijk is.
3. **Individuele plannen:** Op basis van de gesprekken en het spinnenweb maken mensen samen met hun zorgverlener een plan dat aansluit bij hun persoonlijke doelen en behoeften. Dit plan omvat activiteiten en interventies die gericht zijn op het verbeteren van de dimensies waar de persoon minder tevreden over is.

[Uitleg over verantwoordelijkheden werkgevers en werknemers](#). Het Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid licht op Arboportaal een aantal zaken toe. Professionals kunnen werknemers en werkgevers voor informatie over hun verantwoordelijkheden verwijzen naar deze website.

[STECR werkwijzer Werk en Mantelzorg](#). Op 31 mei 2023 is de Werkwijzer Werk & Mantelzorg verschenen. Deze werkwijzer gaat in op het bespreekbaar maken van de combinatie van werk en mantelzorg, het signaleren van dreigende overbelasting door mantelzorg en geeft handvatten voor werkgevers en werknemers om knelpunten aan te pakken. *De werkwijzer kost € 35,- per stuk, exclusief BTW en verzendkosten.*

10 item vragenlijst multiproblematiek (©K.A.Brongers, 2014)

De onderstaande vragen gaan over mogelijke belemmeringen die u heeft om deel te nemen aan de samenleving en om werk te krijgen. Wilt u a.u.b. bij elke vraag het vakje aankruisen dat het beste past?

Heeft u belemmeringen om deel te nemen aan de samenleving en om werk te krijgen als gevolg van:		geen belemmering	lichte belemmering	matige belemmering	ernstige belemmering
1.	<i>lichamelijke gezondheidsproblemen*</i>	0	0	0	0
2.	<i>geestelijke gezondheidsproblemen*</i>	0	0	0	0
3.	<i>financiële problemen</i>	0	0	0	0
4.	<i>zorg voor familie of kinderen</i>	0	0	0	0
5.	<i>te lage of niet passende opleiding</i>	0	0	0	0
6.	<i>problemen met de Nederlandse taal</i>	0	0	0	0
7.	<i>contact met politie of justitie*</i>	0	0	0	0
8.	<i>huisvesting</i>	0	0	0	0
9.	<i>verslaving*</i>	0	0	0	0
10.	<i>huiselijk geweld*</i>	0	0	0	0

* Als deze onderwerpen ter sprake komen is het relevant voor de beeldvorming. Wat erover wordt gerapporteerd heeft aandacht, de rapportage mag geen gevoelige (medische en juridische) informatie bevatten.

Bijlage 3: Richtlijnindicatoren

Richtlijnindicatoren geven de kernaspecten van de richtlijn weer. Het zijn meetbare normen die fungeren als hulpmiddel voor de arbeidsdeskundige om te checken of hij/zij handelt volgens de richtlijn.

Beeldvorming en oordeelsvorming aan de hand van de richtlijn (hoofdstuk 2)

- 1 De arbeidsdeskundige heeft geïnventariseerd welke factoren in de werkomgeving re-integratie positief of negatief beïnvloeden.
- 2 De arbeidsdeskundige heeft geïnventariseerd welke factoren op persoonsniveau en in de privéomgeving re-integratie positief of negatief beïnvloeden.
- 3 De arbeidsdeskundige heeft vastgesteld of er sprake is van een verhoogd risico op stagnatie in het re-integratieproces door een (combinatie van) factoren.
- 4 De arbeidsdeskundige heeft onderzocht of Spoor 2 ingezet moet en kan worden.

Besluitvorming en inzet van werkzame interventies (hoofdstuk 3)

- 5 De arbeidsdeskundige heeft geadviseerd op basis van de bevindingen van de beeld- en oordeelsvorming.
- 6 De adviezen sluiten aan op belemmeringen in de re-integratie en op de geldende wet- en regelgeving en zijn afgestemd met de werknemer en de werkgever.
- 7 De arbeidsdeskundige heeft werknemer en werkgever geadviseerd over aanpassingen op de werkplek (zoals ergonomische, technische, psychosociale, organisatorische en/of aan de functie gerelateerde aanpassingen of hulpmiddelen), als beeld- en oordeelsvorming daar aanleiding toe geeft.
- 8 De samenwerking en participatie van werknemer, werkgever en eventuele andere betrokkenen vanuit de werkplek is versterkt en hiervoor heeft de arbeidsdeskundige passende gesprekstechnieken gebruikt.

Samenwerking en informatieoverdracht met de bedrijfsarts (hoofdstuk 4)

- 9 De arbeidsdeskundige heeft samen met bedrijfsarts afgestemd dat er geen tegenstrijdige boodschap gecommuniceerd wordt richting de belanghebbenden.
- 10 De arbeidsdeskundige heeft geïnvesteerd in tijdige en heldere communicatie met de bedrijfsarts en in onderlinge bereikbaarheid.
- 11 De arbeidsdeskundige reflecteert regelmatig met de bedrijfsarts en met collega's op het samenwerken en op mogelijke belemmeringen in de communicatie.

Communicatie met werknemer en werkgever (hoofdstuk 5)

- 12 De arbeidsdeskundige heeft de werkgever en de werknemer geïnformeerd over wet- en regelgeving in het kader van de Wet verbetering poortwachter en mogelijke (financiële) gevolgen hiervan.
- 13 De arbeidsdeskundige heeft de werknemer en werkgever geïnformeerd over de rol van de arbeidsdeskundige tijdens het re-integratieproces.
- 14 De arbeidsdeskundige heeft de werkgever en werknemer geïnformeerd over hoe in het arbeidsdeskundig handelen rekening gehouden wordt met privacy (AVG) en ethiek (gedragscode SRA).
- 15 Het arbeidsdeskundig advies of de arbeidsdeskundige begeleiding is vastgelegd in een heldere rapportage.

