

# **Professionaliseren van de beroepsgroep Arbeidsdeskundigen KSG 1**

## Voorwoord:

De Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen (NVvA), het College van Deskundigen Hobeon-SKO en de Stichting Register Arbeidsdeskundigen (SRA) hebben in 2010 in het kader van verdere professionalisering van de arbeidsdeskundige beroepsgroep de projectgroep Certificering 2.0 ingericht, om duidelijkheid te scheppen op het gebied van certificering van arbeidsdeskundigen en de kwaliteit van dienstverlening.

In juni 2011 heeft deze projectgroep de rapportage opgeleverd en werd de stuurgroep Certificering 2.0 ingesteld. Zij verstrekte de opdracht om de aanbevelingen in de opgeleverde rapportage verder uit te werken in 4 KSG-tjes (kleine slimme groepjes) met de volgende onderwerpen:

1. Inrichting en structuur Certificering
2. Ontwikkelingsstructuur en kader van de opleiding Arbeidsdeskundige
3. Dienstverlening certificering
4. Communicatie, Marketing en Sales

Deze rapportage bevat de uitwerking van de opdracht aan KSG 1.

### Opdracht

Maak een organisatiemodel, uitgaande van de normen van de Raad voor Accreditatie waarbij de organisatie zo is ingericht dat strategie, visie en beleid gescheiden zijn van de uitvoering en controle en of aan de eisen van certificering is voldaan. Leg het model vast in statuten, reglementen, taken en verantwoordelijkheden.

In het onderzoek meenemen wat de taken en verantwoordelijkheden worden van:

- De opdrachtgevers van certificering NVvA en SRA
- Het College van Deskundigen en Certificatiecommissie
- De certificerende instelling
- Eventuele andere taken (zoals AKC) in de nieuwe structuur

In het onderzoek de wens betrekken dat de beroepsgroep invloed op het systeem wenst te hebben en te houden en dat duidelijk is waar escalatie kan plaatsvinden, ook voor de individuele klant, de arbeidsdeskundige.

Verzeker dat het College van Deskundigen zich meer richt op strategie en minder op uitvoering. Borg dat de strategie wordt gedragen door de stakeholders. De leden van het College van Deskundigen vervullen hierin een belangrijke rol. Zij dienen op te treden als ambassadeur van het College van Deskundigen naar hun achterban en moeten beschikken over een metavisie en invloed binnen hun achterban.

### Uitvoering

De projectgroep, bestaande uit Erwin Audenaerde, Harry Hulshof en Marie-José Paulussen is gestart op 26-9-2011. Zij zijn in totaal negen keer bij elkaar geweest.

Daarnaast hebben overlegbijeenkomsten plaats gevonden met:

- De Raad voor Accreditatie, Paul Schröder en Maureen van Wijngaart
- Harry Tweehuysen, Arbeids- en Organisatiedeskundige
- Andries van Klij, Arbeidsdeskundige en Organisatie adviseur
- NEN, Marc Ritter en Mirjam van der Gugten
- Begeleiding/stuurgroep Certificering 2.0
- Gert de Gruijter, directeur van de organisatie CRP (Certification & Registration of Professionals) te Nijkerk
- College van Deskundigen Hobeon-SKO

Naast raadpleging van diverse internen van de arbeidsdeskundige beroepsgroep heeft er een uitgebreide studie plaats gevonden van de ISO 17024.

Ook zijn genomen tussenstappen regelmatig voorgelegd aan de stuurgroep Professionalisering 2.0 en aan de beroepsgroep, zoals in de Algemene Ledenvergadering van 23 juni 2012.

Inbreng op vragen en reacties zijn voor zover relevant in het stuk verwerkt.

## **Inhoud:**

- 1. Het huis van Professionaliseren beroepsgroep Arbeidsdeskundigen**
- 2. Certificering van Arbeidskundigen**
  - 2.1 Voorgeschiedenis**
  - 2.2 Norm van de Certificering**
  - 2.3 College van Belanghebbenden en Permanente Commissie Professionaliseren**
  - 2.4 De Certificerende Instelling (CI)**

## 1. Het huis van Professionaliseren beroepsgroep Arbeidsdeskundigen

Aan professionalisering van arbeidsdeskundigen wordt binnen de beroepsgroep Arbeidsdeskundigen door 3 organisaties uitvoering gegeven:

- Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen (NVvA),
- Stichting Register Arbeidsdeskundigen (SRA),
- Arbeidsdeskundig Kenniscentrum (AKC).

Zij hebben elk een eigen opdracht met het doel, het bevorderen van de professionaliteit van de arbeidsdeskundige in Nederland en het bieden van ondersteuning aan de Nederlandse arbeidsdeskundigen bij de uitoefening van hun vak.



De Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen (NVvA) richt zich als beroepsvereniging op de professionalisering en profilering van arbeidsdeskundigen.

De vereniging zorgt voor de ontwikkeling van het beroep en geeft kaders voor bewaking van normen en waarden bij de beroepsuitoefening.

De NVvA signaleert wijzigingen in wetgeving en beleid, volgt de ontwikkeling van het vakgebied, maakt duidelijk aan arbeidsdeskundigen waar kansen in het maatschappelijke speelveld liggen en laat anderen buiten de vereniging zien wat arbeidsdeskundigen in het publieke en private domein te bieden hebben.

Arbeidsdeskundigen zijn in staat om inhoud te geven aan de maatschappelijke opdracht om zoveel mogelijk mensen op een verantwoorde manier aan het werk te houden, dan wel opnieuw te krijgen.

De NVvA heeft als taken:

- de kwaliteit van arbeidsdeskundigen te bevorderen op het gebied van beroepsuitoefening, (bij)scholing en onderlinge toetsing
- ervoor zorgen dat haar leden zich kunnen blijven ontwikkelen tot het constant gewenste niveau van deskundigheid
- in het maatschappelijke speelveld te laten zien welke expertise arbeidsdeskundigen te bieden hebben

Hiervoor leggen zij kwaliteitsnormen vast voor het beroep van arbeidsdeskundigen en voor de arbeidsdeskundige opleidingen, ten behoeve van de Certificerende Instelling (CI).

Verantwoordelijkheden zullen in Nederland steeds meer bij het individu komen te liggen, waardoor aan de kerntaak van de arbeidsdeskundige: "het leveren van op het individu en zijn werk gericht maatwerk", grote behoefte gaat ontstaan.

De NVvA maakt intern en extern duidelijk dat het werk van de arbeidsdeskundige maatwerk is voor de individuele mens.

Kortom, de vereniging is hét netwerk voor arbeidsdeskundigen waar zij met betrekking tot hun professionaliteit de noodzakelijke bagage kunnen halen én brengen.



De Stichting Register Arbeidsdeskundigen (SRA) bewaakt en bevordert de kwaliteit van het gedrag en de gedragsvaardigheden van geregistreerde arbeidsdeskundigen. Daartoe werkt ze waar nodig samen met anderen (bijvoorbeeld de NVvA) aan de kwaliteit van zowel het vak als de uitoefening ervan. En de SRA ontwikkelt handreikingen, bijvoorbeeld best practices, (voer voor) intervisie, trainingen en bijscholingen.

Het SRA bestuur toetst regelmatig de wensen van de arbeidsdeskundigen én hun cliënten en monitort continu vanuit arbeidsdeskundig perspectief het veld van de arbeidsdeskundige werkzaamheden. Daartoe hanteert de SRA kwaliteitseisen waaraan een persoon moet voldoen om geregistreerd te kunnen worden als arbeidsdeskundige. Voldoet een persoon aan deze eisen, dan wordt deze op basis van vrijwilligheid opgenomen in het register. Hiermee onderschrijft de arbeidsdeskundige de Gedragscode waarin geformuleerd staat, welk gedrag van een geregistreerde arbeidsdeskundige wordt verwacht. Geregistreerd zijn in het SRA register geldt als een kwaliteitskeurmerk.

Daarnaast kent de SRA een drietal onafhankelijk organen die zich bezig houden met klacht/tuchtrecht te weten, de Arbeidsdeskundige ombudsman, de Raad van Toezicht en het College van Beroep. Zij beoordelen de klachten over het optreden van de Register arbeidsdeskundige en treden eventueel berispend op en/of leggen sancties op.

De SRA streeft ernaar dat zoveel mogelijk registreerbare arbeidsdeskundigen zijn opgenomen in het register.



Het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) is van, door en voor arbeidsdeskundigen. De kern van de activiteiten wordt gedragen door actieve arbeidsdeskundigen en wetenschappers die zich verbonden hebben aan het verder professionaliseren van de arbeidsdeskundige professie.

Het AKC heeft de opdracht om de kennisontwikkeling van de beroepsgroep aan te jagen, innovatief denken over de inrichting van arbeid te stimuleren en het eigen handelen verder te professionaliseren. Het AKC richt zich met zijn activiteiten en onderzoeken op professionalisering van de arbeidsdeskundige beroepspraktijk.

Het onderzoek en de activiteiten zijn gericht op Evidence Informed Practice en - waar mogelijk - bewezen effectief handelen.

Het AKC vertaalt niet alleen onderzoek naar de praktijk, maar ook de praktijk naar beschreven methoden of heldere onderzoeksvragen om kennisleemten op te vullen.

Het centrum biedt antwoord op herkenbare vragen van arbeidsdeskundigen, opdrachtgevers en cliënten of werknemers. Onderzoek wordt vertaald in praktische richtlijnen of werkwijzers. Overdracht van praktijkgerichte kennis is een belangrijk speerpunt. Elk onderzoek voorziet in praktische, soms ook tussentijdse, handreikingen aan arbeidsdeskundigen en het maatschappelijk veld.

## 2. Certificering van Arbeidskundigen

### 2.1 Voorgeschiedenis

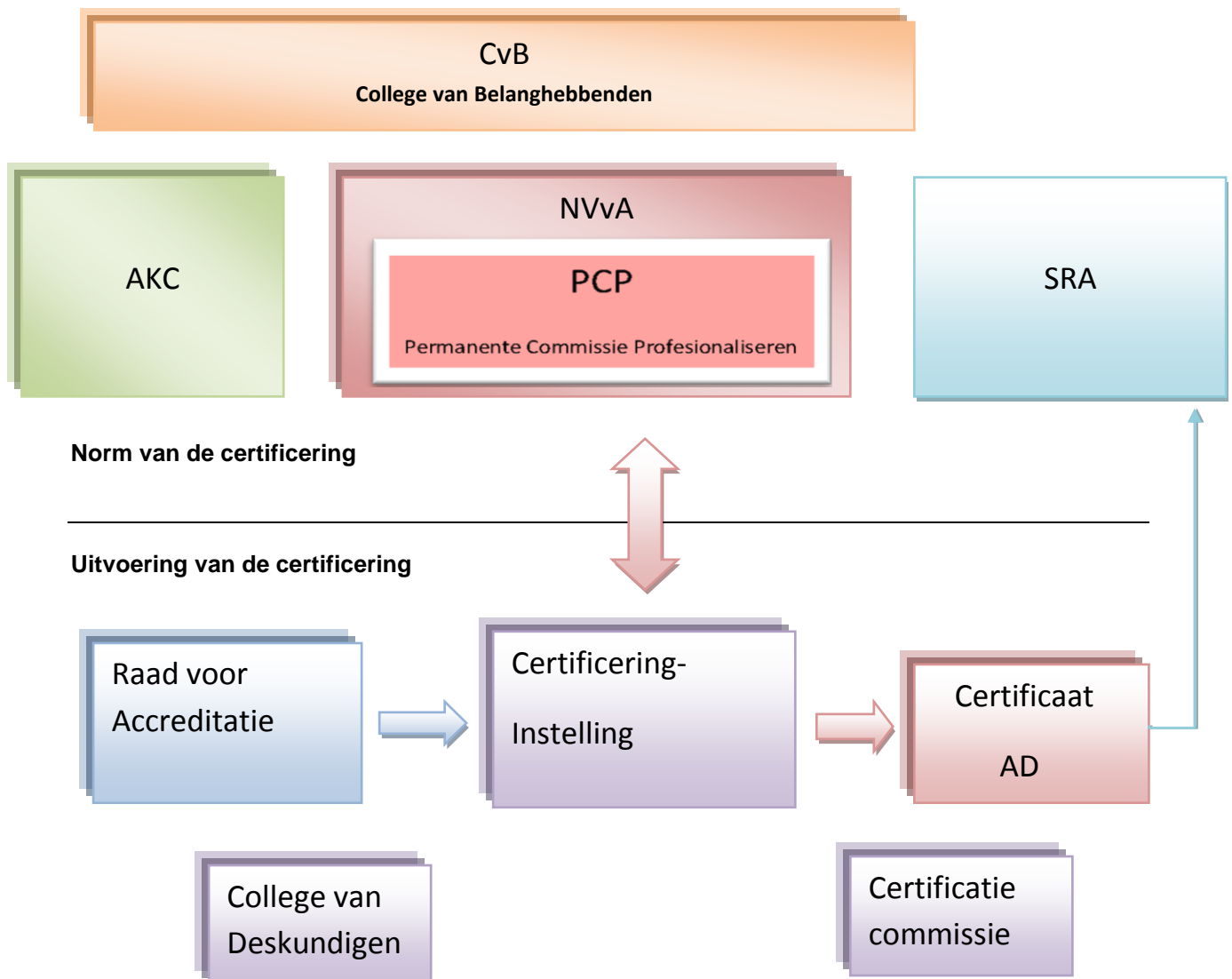
In 2001 is door de NVvA en SRA de certificering ingevoerd voor arbeidsdeskundigen. De uitvoering van de certificering werd belegd bij de CI Hobéon-SKO en valt onder toezicht van de Raad voor Accreditatie.

De certificering wordt door de Raad voor Accreditatie getoetst volgens de internationale standaard voor persoonscertificering ISO/IEC 17024.

#### Opdracht KSG 1:

1. Bouw een systeem van professionalisering met het stempel van de Raad voor Accreditatie
2. Maak een scheiding tussen (inhoudelijke) kwaliteit en uitvoering
3. Beschrijf verantwoordelijkheden en bevoegdheden

Met bovenstaande opdracht zijn wij tot het volgende organogram gekomen:



## 2.2 Norm van de Certificering

Uitgangspunt voor deze werkgroep is dat de beroepsgroep, juridisch vertegenwoordigd door de beroepsvereniging, zelf verantwoordelijk is voor de norm (kwaliteit) van het beroep van arbeidsdeskundigen. Bij de uitwerking is uitgegaan van het gegeven dat de beroepsgroep / beroepsvereniging eigenaar is van de norm en de documenten. Dit uitgangspunt is bevestigd door de directie van HSKO. Voorts is als uitgangspunt benoemd, dat de CI een uitvoeringsorgaan is. Op basis van deze uitgangspunten is het bovenstaande model getekend en wordt dat hierna nader uitgewerkt.

De beroepsvereniging is juridisch eigenaar van de normen, profielen en alle andere documenten die zijn/worden opgemaakt ten behoeve van de certificering van arbeidsdeskundigen. De documenten die hier worden bedoeld zijn:

- Beroepsprofiel, ook wel jobdescription genoemd conform ISO/IEC 17024.
- Set eisen aan de competenties
- Set eisen aan het kennisniveau
- De toetsingskader

Deze documenten moeten voldoen aan de eisen die de Raad voor Accreditatie (ISO/IEC 17024) hieraan stelt.

Het Beroeps Competentie Dossier (BCD) dient als basis voor de vaststelling van de certificeringseisen.

De huidige certificeringseisen (de set eisen aan de competenties en de eisen aan het kennisniveau) als ook het huidige proces zijn vastgelegd in het Systeem Arbeidsdeskundigen, de H-SKO regeling SAD. Deze regeling beschrijft de eisen waaraan de houders van een H-SKO certificaat SAD op dit moment moeten voldoen. De meest recente versie van de SAD regeling is versie 6 d.d. 1-1-2012. Deze eisen zijn nader uitgewerkt in het Onderhoudssysteem certificering Arbeidsdeskundigen, initieel, verlenging en hercertificering.

KSG 2 / CADO is bezig de huidige certificeringseisen onder de loep te nemen en zal met voorstellen komen voor het aanpassen van de huidige eisen. Zij doen hiermee op dit moment het werk van wat de taak van de Permanente Commissie Professionaliseren (PCP) in de toekomst gaat worden.

## 2.3 College van Belanghebbenden en Permanente Commissie Professionaliseren

De volledige verantwoordelijkheid voor de norm c.q. eisen van certificering komt bij de beroepsvereniging (NVvA) te liggen.

Om deze taken goed te kunnen uitvoeren, worden twee nieuwe organen opgericht; het College van Belanghebbenden (CvB) en de Permanente Commissies Professionaliseren (PCP).

### **Het College van Belanghebbenden (CvB)**

De huidige Raad van Advies zal zijn adviesrol ook uitvoeren in het College van Belanghebbenden. Het CvB is het adviesorgaan die de beroepsgroep van arbeidsdeskundigen (het bestuur van de NVvA) adviseert betreffende alle onderwerpen en ontwikkelingen die van invloed kunnen zijn op het beroepsmatig handelen van de arbeidsdeskundigen en waarover de NVvA geadviseerd wil worden. Hieronder vallen ook de eisen van het kennisniveau en vaardigheden/competenties van de arbeidsdeskundige.

Om hun adviserende rol goed te kunnen uitvoeren zal de nader te formeren Permanente Commissie Professionaliseren (PCP) het voorbereidende werk doen, in opdracht van het bestuur van de NVvA. De PCP werkt wijzigingen of toevoegingen aan de eisen van kennis en vaardigheden van de arbeidsdeskundige uit in een beleidsnotitie. Het bestuur van de NVvA brengt deze notitie in, in het CvB en laat zich door hen adviseren.

Nadat het CvB over de nieuwe c.q. aangepaste normen/eisen van de beleidsnotitie van de PCP een advies heeft uitgebracht, besluit het bestuur van de NVvA om de voorstellen ter besluitname voor te leggen aan de leden van de NVvA in de Algemene Ledenvergadering.

Is het bestuur van mening, na het CvB gehoord hebbende, dat er aanpassingen moeten plaats vinden in de beleidsnotitie, dan wordt de PCP gevraagd deze wijzigingen aan te brengen op basis van de nieuwe inzichten. Daarna kan dan de beleidsnotitie door het bestuur van de NVvA ter besluitname worden aangeboden aan de leden van de NVvA. Als de leden van de NVvA instemmen met de voorstellen dan kan het CvB in de volgende vergadering dit bekrachtigen en daarmee voor de hele beroepsgroep en de CI vaststellen.

Het CvB zal twee keer per jaar bijeen komen.

De samenstelling van de het CvB moet een zo breed mogelijk vertegenwoordiging zijn van de stakeholders, opdrachtgevers en cliëntgroepen waarvoor de arbeidsdeskundige beroepsgroep werkzaam is. Het NVvA bestuur is hiervoor verantwoordelijk.

Zij zorgen voor een evenwichtige en gelijke verdeling van cliëntgroepen, stakeholders en opdrachtgevers binnen het CvB. Iedere stakeholder kan slechts één zetel krijgen in het CvB. Het CvB bestaat maximaal uit 10 tot 12 leden en heeft een onafhankelijke voorzitter.

De volgende doelgroepen kunnen in het CvB vertegenwoordigd zijn:

UWV, Verbond van Verzekeraars, de Wetenschap, BoaBorea, Vereniging Nederlandse Gemeenten (NVG), de Vakbonden, Landelijke Cliëntenraad, MKB, Chronisch zieken en Gehandicapten Raad (CG-raad), Ministerie van SZW. Een juiste afvaardiging moet naast de beroepsgroep, de logische ketenpartners ook de opdrachtgevers en cliënten vertegenwoordigen. De huidige Raad van Advies bestaat al uit een deel van de genoemde doelgroepen.

### **Permanente Commissie Professionaliseren (PCP)**

De Permanente Commissie Professionaliseren (PCP) is het beleidsorgaan ten behoeve van de certificering arbeidsdeskundigen. Zij werken in opdracht van het bestuur van de NVvA.

De organisatie van de NVvA wordt uitgebreid met deze PCP.

Zij wordt gevormd door arbeidsdeskundigen, vertegenwoordigers van NVvA, SRA en AKC.

Er wordt een voorzitter benoemd. De voorzitter is idealiter een bestuurslid NVvA belast met de portefeuille professionaliseren, zodat een linking pin wordt gevormd met het bestuur.

Naast de permanent zitting hebbende inhoudelijk deskundigen, kunnen facultatief andere deskundigen/disciplines worden uitgenodigd om deel te nemen aan de vergadering.

Daartoe behoort in ieder geval de Coördinator Schema AD die geregeld uitgenodigd zal worden om verbinding te blijven behouden met de CI en gebruik te kunnen maken van de specifiek noodzakelijke deskundigheid.

De arbeidsdeskundigen moeten een afspiegeling vormen van het totale werkveld van de arbeidsdeskundigen. Omdat deze in de loop der jaren zal wijzigen, zal ook periodiek de samenstelling geëvalueerd moeten worden en zo nodig aangepast.

Om tot een goede afspiegeling te komen kan gedacht worden aan één vertegenwoordiger vanuit de verschillende platforms binnen de NVvA.

De PCP zal in principe bestaan uit maximaal 6 vaste leden.

De zittingstermijn in de PCP wordt gesteld op vier jaar die maximaal één keer te verlengen is met een periode van nogmaals vier jaar. Er wordt een schema van aftreden opgesteld. Er wordt hierbij gestreefd naar een in de tijd verspreid aftreden, zodat niet in één keer alle kennis en ervaring uit de commissie verdwijnt.

Het bestuur van de NVvA stelt een functieprofiel op voor de leden van PCP.

De leden van de PCP worden door middel van een open sollicitatieprocedure geselecteerd en na selectie opgeleid voor hun nieuwe taak.

Van de leden van de PCP worden hoge vakinhoudelijke en bestuurlijke kwaliteiten gevraagd.

De sollicitatiecommissie wordt gevormd door een bestuurslid van de NVvA, een afgevaardigde van het CvB en een vertegenwoordiger van de CI (hiermee wordt de onafhankelijkheid met het oog op de norm 17024 geborgd).



Een lid van de Permanente Commissie moet aan de volgende voorwaarden voldoen:

- Werkzaam zijn als arbeidsdeskundige met een minimale ervaring van 5 jaar.
- Geregistreerd en gecertificeerd zijn als arbeidsdeskundige.
- Beschikken over een academisch denkniveau.
- Beleids (voorbereidende) ervaring is een pré.
- Maatschappelijk betrokken zijn en aanvoelen wat de stakeholders willen van de arbeidsdeskundige.
- Voorbeeldgedrag vertonen als professional.
- Kunnen samenwerken, bruggen bouwen.
- Afspraken nakomen.
- Ruimte hebben in de agenda om energie en inbreng te leveren.
- Tenminste bereid zijn gedurende een periode van vier jaar een bijdrage te leveren (maximaal eenmaal te verlengen met vier jaar).

De PCP krijgt een eigen budget, voor vergaderlocaties en secretariële ondersteuning. Zij zal zorgen voor een adequate financiële verslaglegging.

### **De taak van de PCP**

Binnen het bestuur van de NVvA of op basis van signalen/adviezen van het CvB, komen onderwerpen aan de orde die van invloed zijn op de certificeringseisen van arbeidsdeskundigen.

Indien deze onderwerpen een nader onderzoek behoeven wordt dit door het bestuur van de NVvA vertaald naar een opdracht aan de PCP.

De PCP is ook zelf verantwoordelijk voor het onderhoud van de vastgestelde certificeringseisen en volgt ook de ontwikkelingen in de beroepsgroep en de maatschappij rondom het vak van arbeidsdeskundigen nauwlettend.

Wanneer de PCP van mening is dat er een (nieuw) voorstel of aanpassing van de norm en/of certificeringseisen moet komen, vragen zij op basis van hun onderbouwing daarvoor, aan het bestuur van de NVvA om hiervoor een opdracht te verstrekken. Indien het bestuur het onderwerp nader uitgewerkt wil zien, kan dat met een opdracht terug in de PCP worden gebracht.

### **Het proces**

Het proces start met een opdrachtformulering vanuit het bestuur NVvA.

De PCP doet nader onderzoek en verwerkt de uitkomsten in een beleidsnota en vertaalt deze naar een advies. De PCP heeft de mogelijkheid nader onderzoek te doen door het consulteren van deskundigen maar ook door het formeren van KSG-tjes met een afgebakende opdracht.

De beleidsnota inclusief het advies wordt aangeboden aan het bestuur van de NVvA.

Nadat het bestuur van de NVvA het CvB om advies heeft gevraagd, wordt de notitie ter besluitname aangeboden aan de leden van de de NVvA in de Algemene Ledenvergadering (ALV)

NB. In het huidige systeem hebben de leden van de beroepsgroep geen invloed op de besluiten die worden genomen in het College van Deskundigen van de CI.

Na instemming van de leden wordt de nota ingebracht bij de CI met het verzoek om toetsregels bij de vastgestelde norm te formuleren. Zodra de CI de norm heeft vertaald in toetsregels, komt de nota nog éénmaal terug in de PCP ter toetsing. Indien akkoord, gaat de nota terug naar de CI, zodat het College van Deskundigen van de CI een besluit kan nemen over de toetsregels en de aanpassing in het Schema Arbeidsdeskundigen kan worden gerealiseerd. De eindverantwoordelijkheid van de vertaling van certificeringseisen in (toets)regels ligt bij de CI.

## **Escalatiemodel**

In het geval dat onenigheid bestaat tussen de certificerende instelling enerzijds en de beroepsvereniging anderzijds op het gebied van de certificering, kan het geschil voorgelegd worden aan de voorzitter van de Stichting Register Arbeidsdeskundigen. Hiervoor wordt gekozen omdat de SRA een volstrekt onafhankelijk instituut is en geen rol speelt in de certificering. De voorzitter van de SRA stelt een commissie samen. De commissie bestaat uit een lid van de certificerende instelling, een lid van de NVvA en een voorzitter van de Raad van Toezicht. Omdat er 2 voorzitters van de Raad van Toezicht zijn ten tijde van het schrijven van dit rapport, maakt de voorzitter van de SRA een keuze tussen beiden. De kosten van het geschil worden in rekening gebracht bij de organisatie die in het ongelijk wordt gesteld. Het is de bedoeling dat deze procedure voor de SRA kostenneutraal zijn. De voorzitter heeft na het installeren van de commissie geen bemoeienis met de inhoudelijke beoordeling. Het secretariaat van de SRA bericht de uitspraak aan beide partijen. De voorzitter van de Raad van Toezicht oordeelt in dit geschil en bepaalt welke partij gelijk heeft en welke partij in het ongelijk wordt gesteld. De statuten en reglementen van de SRA worden op dit punt aangepast.

De PCP kan op een bepaald moment in het proces concluderen dat zij over onvoldoende kennis beschikken, dan wel onvoldoende informatie hebben, om het onderzoek af te ronden. In dat geval hebben zij de mogelijkheid deskundigen te consulteren. Ook kan het NVvA bestuur gevraagd worden om een onderzoek uit te zetten bij het AKC.

Het is van groot belang om de vergaderingen van het bestuur van de NVvA, het College van Belanghebbenden, de Permanente Commissie Professionaliseren en de Algemene Leden Vergadering goed op elkaar af te stemmen ten behoeve van goede doorlooptijden en onnodig tijdverlies.

## **2.4 De Certificerende Instelling (CI)**

De Certificerende Instelling (CI) is de uitvoerder van de certificeringeisen die door de beroepsgroep van Arbeidsdeskundigen zijn vastgesteld.

De CI krijgt deze eisen aangeboden door de NVvA.

De CI kan de beroepsgroep vragen om de certificeringeisen ook al uit te werken in toetsregels.

De CI is echter (eind)verantwoordelijk voor het uitwerken van de certificeringeisen in een Onderhoudsysteem Certificering Arbeidsdeskundigen.

Zij maken dat de regels voldoen aan de eisen die de Raad voor Accreditatie hieraan, in het kader van de ISO/IEC 17024, stelt.

De eindverantwoordelijkheid en besluitname over de toets van het Certificeringssysteem Arbeidsdeskundigen t.b.v. de toetsing liggen bij het College van Deskundigen van de CI.

De uitvoering hiervan beleggen zij bij de Certificatiecommissie die hierbij ondersteund wordt door de Certificeringcoördinator. De taak van de Certificatiecommissie zal in essentie, t.o.v. de huidige situatie, niet wijzigen. Wel zullen de afspraken concreter worden ingevuld en zal dit vooral in de nader op te stellen overeenkomsten aandacht krijgen.

Het College van Deskundigen vertaalt de norm naar het SAD.

Het College van Deskundigen bestaat uit een beperkte vertegenwoordiging van de belanghebbenden van de beroepsgroep arbeidsdeskundigen onder voorzitterschap van een onafhankelijk voorzitter.

In het onderhoudsysteem moet een bezwaarprocedure opgenomen worden voor die gevallen dat de CI besluit een kandidaat niet te certificeren of te hercertificeren.

Het is aan de betreffende CI een bezwaarprocedure in te richten.

De procedure dient afgerond te worden met een gemotiveerd besluit van de CI.

Tegen dit besluit kan beroep worden ingesteld bij de NVvA.

Dit beroep zal worden behandeld door een vertegenwoordiger van de CI, een lid van de PCP en een onafhankelijk voorzitter (wie dit gaat worden is ter beoordeling van het bestuur van de NVvA).

De kosten van een beroepsprocedure komen voor rekening van de partij die in het ongelijk wordt gesteld.

NB: Indien er tussen de CI en de kandidaat meningsverschil is over de interpretatie van regels en voorschriften gesteld door de PCP dan wordt eerst bij de PCP verduidelijking gevraagd alvorens een besluit door de CI in bezwaar wordt genomen.

Alle taken en verantwoordelijkheden zoals beschreven, maar ook de dienstverlening van de CI aan de beroepsgroep Arbeidsdeskundigen, moeten contractueel worden vast gelegd. Hierbij kunnen de huidige afspraken en contracten als basis dienen. Zij moeten echter wel worden geactualiseerd naar de huidige (nog vast te stellen) normen, nieuwe en/of aanvullende (dienstverlenings)afspraken die op basis van de herinrichting professionalisering 2.0 worden gemaakt.

Het kan voor komen dat er in de toekomst meerdere certificerende instellingen zijn die de persoonscertificering voor arbeidsdeskundigen uitvoeren. Daarin wordt bepaald dat de toetsing en accreditatie van opleidingen bij de certificerende instelling blijft. Dat zal geen taak worden die bij de beroepsvereniging komt te liggen. Dat blijft in principe zoals het nu is geregeld. In het geval er meerdere certificerende instellingen zijn, wordt het oordeel van de certificerende instelling gevolgd die onderzoek en uitspraak heeft gedaan op een verzoek. Met andere woorden: als certificerende instelling 1 een opleiding accrediteert, is de andere certificerende instelling verplicht dit oordeel te volgen, zonder nader onderzoek en zonder daarvoor kosten in rekening te brengen.