

Interpretatiedocument
Certificeringsregeling Arbeidsdeskundigen

Document: 01.3

Datum: 17 maart 2017

Dit interpretatiedocument geeft een toelichting op een aantal eisen uit de certificatieregeling 'Arbeidsdeskundigen'. Dit is de eerste versie van dit interpretatiedocument.

Dit interpretatiedocument is gemaakt ter verduidelijking van de keuzes in de certificeringsregeling. Omdat de regeling erg compact en volgens bepaalde richtlijnen is opgesteld hebben we deze bijsluiter gemaakt waarin verschillende onderdelen van de regeling extra worden belicht of uitgelegd. Duidelijk wordt welke keuzes het bestuur voorstelt en welke richting bepaalde onderdelen van de regeling uitgaan.

De certificeringsregeling beschrijft de wijze waarop de certificering van het beroep arbeidsdeskundige zou kunnen plaatsvinden. Hieronder worden eerst een paar uitgangspunten besproken. Later in deze bijsluiter gaan we ook in op de keuzes en geven we per paragraaf in de regeling tekst en uitleg.

Waarom kiezen voor certificatie gebaseerd op van ISO 17024?

De NVvA kiest voor het certificeringproces gebaseerd op ISO 17024, omdat dit een transparante wijze is waarop de competenties van een persoon worden vastgesteld. ISO 17024 is een wereldwijde standaard.

Door te kiezen voor ISO 17024 is het gehele proces transparant en kan, indien gewenst, ook gecontroleerd worden. Het certificaat is niet in het bezit van de gecertificeerde arbeidsdeskundige, maar van de certificerende instelling. Met het certificaat kan de maatschappij vertrouwen op de diensten van de arbeidsdeskundige.

De in ISO 17024 beschreven onderwerpen kunnen samengevat worden als:

- Bepalen wat de norm is
- Kennis, vaardigheden en persoonlijke kenmerken
- Toetsen moet onafhankelijk geschieden
- Toetsen moet een valide beoordeling zijn van de ontwikkeling van de persoon

ISO 17024 kent de volgende uitgangspunten:

- Betrekken van alle belanghebbende partijen bij bepaling van de norm
- Scheiding van opleiding en examen
- Transparant en valide proces van toetsing
- Gelijke eisen voor iedereen (geen concurrentiebeperkende zaken)
- Periodieke hertoetsing (interval maximaal 5 jaar)
- Duidelijkheid over de gevolgen van het niet voldoen aan de eisen (schorsing en intrekking)

Hoe organiseer je het certificeren?

Het certificeren wordt ingericht volgens de trias politica, waarbij de scheiding der machten is aangebracht:

Wetgevende macht: het bepalen van de norm (over welke competenties dient een persoon te beschikken?).

Uitvoerende macht: het bepalen van de conformiteit (voldoet de persoon aan de norm?)

Rechtsprekende macht: het behandelen van beroepszaken inzake de conformiteitsbepaling, het behandelen van tuchtklachten (dit onderdeel wordt in dit rapport niet verder uitgewerkt).

Hoewel ISO 17024 toestaat dat deze drie machten door één organisatie worden uitgevoerd is scheiding in verschillende organisaties beter.

Hoe ziet het financieringsmodel eruit?

De jaarlijkse bijdrage van een persoon voor persoonscertificatie bedraagt in Nederland tussen de € 35,- (artsen, niet kostendekkend en gesubsidieerd) en € 500,- (onroerende zaken makelaars in de zakelijke markt). Met de antwoorden uit de ledenenquête en gezien de aard van het beroep en verdiensten van een arbeidsdeskundige moet een jaarlijkse bijdrage rond de € 150,- haalbaar zijn. We kiezen hier bewust voor een jaarlijkse bijdrage om het duidelijker te maken dan de vorige regeling waarbij per periode een bepaald bedrag, tussen de € 300,- en € 500,-, in één keer betaald moest worden. De bijdrage betaalt u rechtstreeks aan de Certificerende Instelling.

In de regeling wordt gesproken over EQF 5 en EQF 6, maar wat is het verschil?

De Nederlandse implementatie van EQF (NLQF) bestaat uit acht niveaus. De niveaus worden vastgesteld aan de hand van beschrijvingen van wat iemand weet en kan na voltooiing van het leerproces. Deze beschrijvingen van de niveaus van kennis, competenties en vaardigheden noemen we leerresultaten.

Wat is het verband met accrediteren van opleidingen?

Zowel bij de eerste toetsing als bij de hertoetsing worden eisen gesteld op het gebied van kennis, vaardigheden en gedrag. Door het toelaten van opleidingen geef je vooraf aan dat een bepaalde opleiding "meetelt" waardoor je als persoon meer zekerheid hebt of je aan de eisen voldoet. Deze toelating heeft waarde voor opleiders en voor degenen die de opleiding volgen.

Puntensysteem en dossier vorming?

We hebben, mede op aanraden van de leden (ledenenquête en certificatiebat), een keuze gemaakt om een eenduidige en transparante manier te kiezen om punten te verzamelen voor de hercertificering.

We gaan er als NVvA voor zorgen dat we voor leden het bijhouden van punten gemakkelijk maken via een online dossier. Dit dossier wordt gekoppeld aan de administratie en zo komen bijeenkomsten die u via de vereniging volgt automatisch in uw dossier terecht. Hierdoor ontstaat er een lastenvermindering in het bijhouden van het dossier en een besparing in de kosten voor het hele systeem.

Wat zijn de begineisen?

Bij inschrijving in het schema worden eisen gesteld op het gebied van kennis. Deze eisen zijn getoetst in de ledenenquête en geven een duidelijke afbakening. Arbeidsdeskundigen die aan het schema worden toegelaten moeten EQF 6 niveau aantonen. Dit kan worden aangetoond door een HBO-diploma (of hoger). Als alternatief kan HBO-denken- en werkniveau door een assessment worden getoetst. Daarnaast is minimaal twee jaar werkervaring na het behalen van het AD-diploma een eis. Beide afbakeningen hebben we opgenomen in de regeling.

Wat is het verband met werkervaring?

In de huidige regeling is werkervaring een belangrijk onderdeel van de begineis voor de certificering. Ook uit de ledenenquête en de opmerkingen die zijn toegezonden blijkt dat dit voor onze leden belangrijk is.

Hierna volgt een verklaring die behoort bij de regeling en per paragraaf waar nodig verduidelijking geeft over hetgeen in de regeling staat vermeld.

1. Inleiding

Het certificatieschema is beschreven volgens ISO 17024. Dat betekent dat er op een uniforme manier (herkenbaar voor verschillende certificerende instellingen) gewerkt is aan de inrichting van de regeling.

2. Definities

In deze paragraaf worden de definities gegeven die ten grondslag liggen aan de regeling. De meesten hebben betrekking op de wijze waarop in de 17024-methodiek zaken moeten worden beschreven. En geeft aan op welke wijze de genoemde paragrafen moeten worden geïnterpreteerd.

3. Doel en algemeen uitgangspunt

Het Reglement certificering regelt de wijze van beoordelen van personen die als arbeidsdeskundige door de certificatie-instelling gecertificeerd willen worden.

4. Toetsingskader

Het toetsingskader is de norm die gebruikt wordt om te beoordelen of de persoon voldoet aan de eisen om als arbeidsdeskundige te kunnen optreden.

5. Scope

De scope geeft een definitie van de functie Arbeidsdeskundige en het domein waarvoor deze regeling is gemaakt.

6. Functiebeschrijving

De functiebeschrijving geeft een definitie uit CADO van de functie waarop deze regeling van toepassing is.

7. Benodigde competenties

De benodigde competenties is een opsomming van de basiscompetenties die een kandidaat moet hebben.

8. Benodigde fysieke eigenschappen (abilities)

De certificeringsregeling voor arbeidsdeskundigen stelt op dit punt geen eisen.

9. Eerste vereisten

Deze paragraaf geeft de eisen aan waaraan een kandidaat moet voldoen om toegelaten te worden in de regeling. De eisen die hier staan vermeld zijn een vertaling van de huidige regeling en de wensen die de leden hebben doorgegeven in de verschillende enquêtes en bij de ALV's. Er is gekozen voor een internationale notering (EQF), omdat dan de regeling ook universeel is.

1. EQF6 zoals benoemd in EQF 6 komt overeen met een minimaal niveau van een afgeronde HBO opleiding of hoger. Dit dient de kandidaat aan te tonen door het overleggen van een HBO-Bachelor-diploma, dat leidt tot het mogen voeren van minimaal de titel Bachelor (Ba) of Master (Mcs) na een door het NVAO erkende hogeschool of universiteit of, bij het ontbreken van een diploma via EVC aan te tonen dat:
 - a. Eis van dit diploma ook te kunnen visualiseren door het aantoonbaar maken van hun reeds verworven competenties (EVC: Erkenning van Verworven Competenties). Indien alle competenties op het vereiste HBO-toelatingsniveau zijn aangetoond door middel van het EVC, hoeft dit hierna niet verzilverd te worden door een diploma. Indien er een lacune aangetroffen is voor het toelatingsniveau, dan dient hiervoor aanvullende scholing gevolgd te worden.
 - b. Er mag dus geen lacune in competenties bestaan tussen het HBO-Bachelor-diploma en de eerder verworven competenties, vandaar de "erkenning". De procedure bij het EVC wordt gevormd door het samenstellen van een portfolio van de kandidaat en een aansluitend assessment en neemt doorgaans drie tot vier/vijf maanden in beslag. Na deze procedure ontvangt men een Ervaringscertificaat.
 - c. Kan een kandidaat dan certificeren. Met lacune(s) zal aanvullende scholing moeten volgen (bijvoorbeeld bij NCOI of Progresz), waarna men of een regulier HBO-Bachelor-diploma kan behalen of aan de EVC organisatie kan bewijzen de lacunes te hebben aangevuld.

Er bestaat een overzicht van EVC Centra (bijvoorbeeld www.evc-centrum-nederland.nl) die in staat zijn om een eventuele lacune ten opzichte van het HBO-Bachelor-diploma vast te stellen.

- d. Om een lacune in competenties weg te werken kunnen diverse opleidingsinstituten een op maat gecreëerd studieprogramma aanbieden wat kan leiden tot het HBO-

- Bachelor-diploma. Bij andere EVC-bewijzen dient de CI te toetsen of voldaan is aan de toelatingseisen.
2. Beschikken over een diploma van een erkende AD opleiding (zoals omschreven in de regeling, Bijlage 5).
 3. Beschikken over voldoende werkervaring van twee jaar na het behalen van het AD-diploma, wederom vastgesteld op zelfstandig werken in een functie als arbeidsdeskundige. Onder voldoende werkervaring wordt verstaan:
 - a. Zelfstandig werken in een functie als arbeidsdeskundige (volgens de CADO definitie). Voorbeelden hiervan zijn:
 - i. casemanager;
 - ii. jobcoach;
 - iii. reïntegratie begeleider;
 - iv. werkgeversadviseur;
 - v. consultant duurzame inzetbaarheid;
 - vi. risico adviseur duurzame inzetbaarheid.
 - b. Onder zelfstandig werken wordt bijvoorbeeld niet verstaan
 - i. Stages
 - ii. Werkzaamheden onder de verantwoordelijkheid van een arbeidsdeskundigen (conform de definitie van CADO)
 4. Een verduidelijking van de werkervaringseis. Per jaar moet er gemiddeld 15 uur per week aan arbeidsdeskundige werkzaamheden (conform CADO) worden uitgevoerd. In de regeling staan uitzonderingen om in 4 jaar wel aan de eis te voldoen, wanneer de gemiddelde eis niet is gehaald.
 5. AD-diploma ouder dan 6 jaar. De vakbekwaamheid dient dan te worden aangetoond door 16 PE-punten (minimaal 2 per jaar) en 6 OT-verslagen in de laatste twee jaar.
 6. Uitgangspunt is dat een arbeidsdeskundige bij initiële certificering minimaal twee jaar niet gecertificeerd mag zijn als arbeidsdeskundige of de AD moet anders alsnog aan de hercertificeringseisen voldoen.

10. Gedragscode

Deze paragraaf geeft aan dat een gecertificeerde AD zelf moet aantonen verbonden te zijn aan de gedragscode en bijhorend tuchtrechtsysteem. Dit kan door bewijs van inschrijving in het dossier te uploaden. Dit moet bij de start en tijdens hercertificeringsmomenten worden gedaan.

11. Aanmelden

U dient zich bij de certificerende instelling aan te melden en daarna start de procedure die hieronder beschreven is.

12. Gelijkwaardige certificaten

13. Vullen van het beoordelingsdossier

13b. heeft betrekking op het inschrijvingsnummer van de SRA.

De mogelijkheid om gebruik te maken van de inpassingsregeling verloopt op 1 januari 2021. Deze datum wordt ook in de certificatieregeling opgenomen.

14. Aanmelding voor beoordeling

Zodra naar uw eigen oordeel uw dossier compleet is, kunt u het ter beoordeling aanbieden aan de certificerende instelling.

15. Beoordeling

16. Vooronderzoek

17. Nader onderzoek

18. Certificatiebesluit

19. Geldigheid certificaat

20. Her-certificering

Deze paragraaf geeft alle onderdelen weer die u in uw dossier moet bijsluiten alvorens de her-certificeringsprocedure kan starten. De verschillende onderdelen worden in de paragrafen daarna verder uitgewerkt.

U dient zelf uw dossier aan te vullen (het dossier dat via de NVvA beschikbaar is). Een volledig dossier bevat de documenten zoals in de regeling beschreven.

* Nieuw hierbij is de Verklaring Omtrent Gedrag die een ieder bij de gemeente van zijn of haar woonplaats kan opvragen. Het aanvraagformulier hiervoor is te downloaden van de website van de CI. In de huidige samenleving is het belangrijk dat een beroepsgroep zich zelf beschermt tegen de uitwassen die in uitzonderlijke gevallen kan ontstaan. Daarom hebben we ervoor gekozen om deze verklaring op te nemen in het dossier en op die manier een check in te bouwen dat we er samen voor zorgen dat ons vak uitgevoerd wordt en blijft worden door professionals.

20b. heeft betrekking op het inschrijvingsnummer van de SRA.

21. Eisen Permanente Educatie

Van de gecertificeerde arbeidsdeskundige wordt geëist dat hij zich permanent ontwikkelt.

22. Wijze van tellen van PE punten

23. Minimum niveau van PE

24. Minimum aantal punten voor PE

Voor de hercertificatie dient (in een periode van 4 jaar) minimaal 2 punten per jaar te worden gehaald. Er is besloten om met dezelfde punten aantallen te werken als waar men in de vorige regeling al bekend mee is. Dus gem. 8 punten per jaar maakt 32 punten in 4 jaar tijd.

Er geldt een minimum van 2 PE punten in een jaar. We kiezen hiervoor om elke gecertificeerde aan te sporen om aan permanente ontwikkeling te blijven doen en dus elk jaar inspanningen te verrichten ten bate van je eigen professionaliteit.

25. Verdeling van PE over aandachtsgebieden

NVvA vindt dat de permanente educatie inspanningen wel ten behoeve moeten gaan van de professionaliteit van de arbeidsdeskundige en het vak. Daarom is hier gekozen voor een link naar het Eindtermen document. De wijze waarop de opleiding is ingericht. Activiteiten die gekoppeld kunnen worden aan de kennisgebieden binnen CADO tellen dan dus mee in de PE. Er is geen verplichting om per gebied een aantal punten te behalen.

26. Eisen Werkervaring

Van de arbeidsdeskundige wordt verwacht dat hij zijn vak in de praktijk uitoefent. Dit kan aangetoond worden op de manieren die in de regeling zijn opgenomen.

Een werkgeversverklaring is meer een ervaringsverklaring. Een ervaringsverklaring hoeft niet door de werkgever te worden opgesteld, maar kan ook door andere organisaties/personen worden opgesteld.

27. Minimum aantal uren werkervaring

We hebben de minimale aantal uren werkervaring gelijk gehouden aan de huidige regeling.

28. Participeren in Onderlinge Toetsing

Onderlinge toetsing is net als in de huidige regeling een losstaande eis voor de certificering. Net als in de huidige regeling moet je minimaal 3 OT-groepen per jaar aantoonbaar hebben bijgewoond.

29. Wijze van aantonen van PE, Werkervaring & OT

Net als in de vorige regeling moet u aantonen in uw dossier dat u zaken heeft bijgewoond.

Alle door NVvA en AKC georganiseerde activiteiten worden geautomatiseerd in uw dossier geplaatst en van een waardering in punten voorzien. Hierdoor hoeft u het dossier alleen aan te vullen op inspanningen die u nog meer heeft gedaan.

30. Overmacht

Deze paragraaf regelt de procedure bij overmacht. Dit is maatwerk per persoon.

31. Bezwaarprocedure tegen certificatiebesluit

Er is een bezwaarprocedure opgenomen in de regeling.

32. Beroepsprocedure tegen certificatiebesluit

Er is een beroepsprocedure opgenomen in de regeling.

33. Schorsing van het certificaat

Er zijn verschillende redenen die ertoe kunnen leiden dat een certificaat geschorst wordt. Deze redenen staan in deze paragraaf. Een schorsing is altijd tijdelijk en resulteert in of een continuering van de certificering als het is opgelost of tot een definitief beëindigen van de certificering. Dit dient ten alle tijden met redenen omkleed te worden en tegen beide is bezwaar mogelijk.

34. Intrekking van het certificaat

De CI kan een certificaat intrekken en aan de mogelijkheden hiervoor is er één toegevoegd. Bij een veroordeling door de rechter kan een certificaat nu ook worden ingetrokken.

35. Openbaar register

De NVvA beheert een openbaar toegankelijk register waarin gegevens over arbeidsdeskundigen gepubliceerd worden. Het register is bereikbaar onder arbeidsdeskundigen.nl.

Naam en woonplaats van de certificaathouder (binnen de regelgeving t.b.v. de privacy). De woonplaats is geen verplichting wanneer de kandidaat dit niet wil.

36. Onderhoud toetsingskader en eisen Permanente Educatie en Werkervaring

Dit valt onder de verantwoordelijkheid van de NVvA.

37. Onderhoud van de lijst erkende opleidingen

Dit valt onder de verantwoordelijkheid van de NVvA. In samenwerking met het advies van de <CI> die de opleidingen hiervoor kan toetsen.

38. Onderhoud van de lijst gelijkwaardige certificaten

39. Wijzigingen ten opzichte van de vorige versie

40. Wijze van inwerkingtreden van deze versie van het reglement