

Beroepsnorm arbeidsdeskundige



vastgesteld door de
Algemene Ledenvergadering NVvA

***NVVA**

Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 Beroepsnorm Inleiding 4

- 1.1 Beroepsnorm professioneel arbeidsdeskundige 4
- 1.2 Opbouw beroepsnorm 5
- 1.3 Wijziging onderdelen van de beroepsnorm 6

Hoofdstuk 2 Beroep arbeidsdeskundige 8

Zoals vastgesteld in de ALV van 14 november 2017

- 2.1 Beroep van arbeidsdeskundige in relatie tot maatschappelijke ontwikkelingen 8
- 2.2 Domein van het arbeidsdeskundige beroep 9
- 2.3 Kerntaken van de arbeidsdeskundige 12

Hoofdstuk 3 Ontwikkeling beroep 14

Zoals vastgesteld in de ALV van 14 november 2017

Hoofdstuk 4 Opleiding 16

- 4.1 Ingangseis 16
- 4.2 Beroepskwalificaties voor de basisopleiding tot arbeidsdeskundige 16
- 4.3 Eindassessment van de opleiding tot arbeidsdeskundige 38

Hoofdstuk 5 Gedragscode 40

- 5.1 Inleiding 40
- 5.2 Gedragscode SRA 40

Hoofdstuk 6 Vakbekwaamheid 46

Versie 2; 1 januari 2019

- 6.1. Inleiding 46
- 6.2. Definities 46
- 6.3. Doel en algemeen uitgangspunt 47
- 6.4. Toetsingskader 47
- 6.5. Scope 47
- 6.6. Functiebeschrijving 47
- 6.7. Benodigde competenties 48
- 6.8. Benodigde fysieke eigenschappen (abilities) 48
- 6.9. Eerste vereisten 48
- 6.10. Gedragscode 49
- 6.11. Aanmelden 49
- 6.12. Gelijkaardige certificaten 49
- 6.13. Vullen van het beoordelingsdossier 49

- 6.14. Aanmelden voor beoordeling 50
- 6.15. Beoordeling 50
- 6.16. Nader onderzoek 51
- 6.17. Certificatiebesluit 51
- 6.18. Geldigheid certificaat 51
- 6.19. Hercertificering 52
- 6.20. Eisen Permanente Educatie 53
- 6.21. Wijze van tellen van PE punten 53
- 6.22. Minimum niveau van PE 54
- 6.23. Minimum aantal punten voor PE 54
- 6.24. Verdeling van PE over aandachtsgebieden 54
- 6.25. Eisen Werkervaring 54
- 6.26. Minimum aantal uren werkervaring 55
- 6.27. Participeren in Onderlinge Toetsing 55
- 6.28. Wijze van aantonen van PE, Werkervaring & OT 55
- 6.29. Overmacht bij opbouw PE-punten en OT 56
- 6.30. Bezwaarprocedure tegen certificatiebesluit 56
- 6.31. Beroepsprocedure tegen certificatiebesluit 57
- 6.32. Schorsing van het certificaat 58
- 6.33. Intrekking van het certificaat 59
- 6.34. Openbaar register 59
- 6.35. Onderhoud toetsingskader en eisen Permanente Educatie en Werkervaring 60
- 6.36. Onderhoud van de lijst erkende opleidingen 60
- 6.37. Onderhoud van de lijst gelijkaardige certificaten 60
- 6.38. Wijzigingen ten opzichte van de vorige versie 60
- 6.39. Wijze van inwerkingtreden van deze versie van de certificatieregeling 60

Bijlagen bij alle hoofdstukken 62

- Bijlage 1 bij hoofdstuk 5 Ethische basisbegrippen 62
- Bijlage 2 bij hoofdstuk 5 Modellen morele besluitvorming 68
- Bijlage 3 bij hoofdstuk 5 Vier casus en analyses 70
- Bijlage 1 bij hoofdstuk 6: Toetsingskader 82
- Bijlage 2 bij hoofdstuk 6 : Gedragscode 82
- Bijlage 3 bij hoofdstuk 6: Aantonen actuele kennis en vaardigheden op niveau EQF 6 of hoger 82
- Bijlage 4 bij hoofdstuk 6 : Lijst met erkende opleidingen 83

Hoofdstuk 1

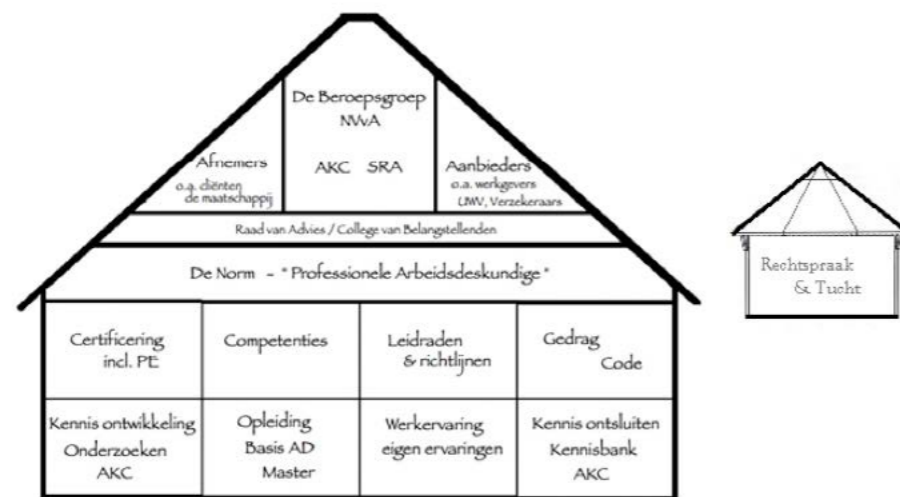
Beroepsnorm Inleiding

1.1 Beroepsnorm professioneel arbeidsdeskundige

Dit document is de beroepsnorm van en voor de arbeidsdeskundigen. De beroepsnorm omvat de door de beroepsgroep gewenste kennis, kunde, houding en gedrag waaraan een professionele arbeidsdeskundige voldoet om het beroep van arbeidsdeskundige te kunnen en blijven uitvoeren.

De arbeidsdeskundige:

- is specialist in mens, werk en inkomen
- weegt belasting en belastbaarheid van de mens in werk
- ondersteunt bij voorkomen en herstellen van arbeidsongeschiktheid
- kijkt actief naar mogelijkheden in werk en het werkvermogen van de mens



De beroepsgroep vertegenwoordigd in de beroepsvereniging, de Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen (NVvA), staat sinds haar oprichting in 1971 voor de profilering en professionalisering van arbeidsdeskundigen. Het beroep staat midden in de maatschappij en kent verschillende soorten afnemers en aanbieders. De beroepsnorm geeft inhoud aan de gewenste professionaliteit om hen goed te bedienen. De Algemene Leden Vergadering van de NVvA stelt de beroepsnorm vast. De NVvA raadpleegt voor de vaststelling van de beroepsnorm de belangrijke stakeholders in een Raad van Advies.

In het kader van de professionalisering van het beroep van arbeidsdeskundigen heeft de NVvA in het verleden een aantal stappen gezet. De NVvA heeft de Stichting Register Arbeidsdeskundigen opgericht die een gedragscode heeft waarop arbeidsdeskundigen zich kunnen laten toetsen. De NVvA heeft certificering ingericht voor de basisopleiding tot arbeidsdeskundige en onderhoud van vakbekwaamheid. En de NVvA is medeoprichter van het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum dat stelselmatig kennis ontwikkelt en verspreid, onder andere door implementatie van NVvA leidraden. Met AKC en SRA werkt de NVvA samen om de beroepsnorm invulling te geven.

De beroepsnorm voor professionele arbeidsdeskundige omvat onder andere certificering, competenties, leidraden, gedrag en code, kennisontwikkeling, werkervaring, kennis ontsluiten en onafhankelijk Rechtspraak en Tucht.

Deze beroepsnorm is in verschillende fases aan de ALV van de NVvA voorgelegd. Het is een dynamisch document dat, indien daar aanleiding toe is, herzien en bijgesteld wordt.

1.2 Opbouw beroepsnorm

De beroepsnorm is als volgt opgebouwd.

- Hoofdstuk 1 is de inleiding waarin opgenomen is waarom er een beroepsnorm is, hoe de beroepsnorm is opgebouwd en van wie de beroepsnorm is. De beroepsnorm is van de beroepsgroep, en wordt vastgesteld door het hoogste orgaan van de vereniging, de ALV.
- In hoofdstuk 2 is onze visie op het beroep van arbeidsdeskundige weergegeven. Het hoofdstuk is leidend voor alle hoofdstukken daarna.
- In hoofdstuk 3 wordt een blik op de toekomst van het beroep van arbeidsdeskundige geworpen en zijn de ambities ten aanzien van het vak verwoord.
- In hoofdstuk 4 gaat het over de opleiding tot arbeidsdeskundige en daar worden o.a. de eindtermen ten aanzien van een arbeidsdeskundige opleiding vermeld.
 - o Hoofdstuk 4.1 de entree eis (aantoonaar EQF6 niveau).
 - o Hoofdstuk 4.2 de thema's in het curriculum van elke Arbeidsdeskundige-opleiding opgenomen moeten zijn. Per thema is aangegeven wat de vereiste beoordelingsaspecten op kennis-, vaardigheids- en houdingsgebied zijn.
 - o In hoofdstuk 4.3 gaat over het centrale assessment aan het eind van de opleiding.
- In hoofdstuk 5 de gedragscode. De SRA brengt deze gedragscode in samen met NVvA.
- In hoofdstuk 6 de regels voor onderhoud door de arbeidsdeskundige van zijn vak opgenomen. Om vakbekwaamheid te kunnen onderhouden volgens de certificeringsregeling dient een arbeidsdeskundige te kunnen voldoen aan EQF6, diploma tot arbeidsdeskundige en twee jaar werkervaring.

1.3 Wijziging onderdelen van de beroepsnorm

De verschillende hoofdstukken van de beroepsnorm worden op verschillende manieren onderhouden. Dat is ook logisch omdat de eindtermen voor de opleiding de beroepsgroep, de opleidingsinstituten en de stakeholders betrokken zijn. De certificatieregeling is in beheer van de NEN gegeven. Het onderhoud geschiedt hier met de beroepsgroep en de stakeholders. De gedragscode wordt onderhouden door de SRA samen met de NVvA.

Het onderhoud van de verschillende hoofdstukken van de beroepsnorm is als volgt geregeld en geaccordeerd door de ALV van 8 juni 2017.

Onderdeel beroeps-norm	Vorbereiding inbreng/ voorstel tot wijziging	Frequentie	Besluit tot agenderen bij ALV	Rol ALV
Hoofdstuk 1, 2 en 3 Inleiding, visie op vak, toekomst vak	Er is een commissie samengesteld vanuit platforms NVvA: commissie Vak Leden (en anderen) kunnen suggesties aandragen voor gewenste wijzigingen aan de commissie, rechtstreeks of via bestuur NVvA. Het bestuur NVvA hoort de stakeholders (via Raad van Advies) over de door de commissie gewenste wijzigingen en brengt deze in bij de commissie. De commissie maakt een voorstel voor de ALV en legt deze voor aan het bestuur NVvA.	Elke twee jaar tenzij wijziging eerder gewenst is	Bestuur NVvA, indien akkoord met voorgestelde inbreng/ wijziging	ALV amendement, goed- of afkeuring
Hoofdstuk 4 Entree eis, opleiding tot AD Assessment	<ul style="list-style-type: none"> Er is een commissie samengesteld vanuit de opleiders en de platforms NVvA Leden (en anderen) kunnen suggesties aandragen voor gewenste wijzigingen aan de commissie, rechtstreeks of via bestuur NVvA Het bestuur NVvA hoort de stakeholders (via Raad van Advies) over gewenste wijzigingen en brengt deze in bij de commissie De commissie maakt een voorstel voor de ALV en legt deze voor aan het bestuur NVvA 	Elke vier jaar tenzij wijziging eerder gewenst is	Bestuur NVvA, indien akkoord met voorgestelde inbreng/ wijziging	ALV amendement, goed- of afkeuring

Onderdeel beroeps-norm	Vorbereiding inbreng/ voorstel tot wijziging	Frequentie	Besluit tot agenderen bij ALV	Rol ALV
Hoofdstuk 5 Gedrags-code	<ul style="list-style-type: none"> Er is een commissie Commissie Gedragscode bestaande uit: bestuurslid NVvA, SRA, ombudsman, voorzitter AT of CAT, vertegenwoordiger van elk platform NVvA. Commissie Gedragscode kan desgewenst deskundigen oproepen Leden (en anderen zoals uitvoerders in de tuchtregeling) kunnen suggesties aandragen voor wijziging aan de commissie rechtstreeks of via bestuur NVvA en/of SRA Commissie Gedragscode rapporteert over voorstel verwerking gewenste suggesties aan de besturen De stakeholders (via Raad van Advies) worden over de gewenste wijziging gehoord De Commissie Gedragscode maakt een voorstel voor de beide besturen SRA en NVvA 	Elke twee jaar tenzij wijziging eerder gewenst is	Bestuur SRA en bestuur NVvA gaan akkoord met voorgestelde wijziging. Bestuur NVvA agendeert wijziging bij ALV.	ALV keurt voorstel goed of af. Bij afkeuring informeert NVvA bestuur het SRA bestuur en stuurt het voorstel terug naar Commissie Gedragscode voor nieuw voorstel. Bij goedkeuring informeert NVvA bestuur het SRA bestuur. Bestuur SRA voert wijziging door in de gedragscode. NVvA bestuur voert wijziging door in beroepsnorm.
Hoofdstuk 6 Onderhouden vak-bekwaamheid	College van Deskundigen onder voorzitterschap NEN, College van Belanghebbers (=Raad van Advies) gehoord. NEN rapporteert aan bestuur NVvA over voorstel tot wijziging.	Elke twee jaar tenzij wijziging eerder gewenst is	Bestuur NVvA indien akkoord met voorgestelde inbreng/ wijziging	ALV amendement, goed- of afkeuring

In alle gevallen worden de stakeholders gehoord. De belangrijkste stakeholders van de beroepsgroep zijn vertegenwoordigd in de Raad van Advies van NVvA (UWV, Verbond van Verzekeraars, OVAL, AWWN, CNV, Landelijke Cliëntenraad en vertegenwoordigers van de wetenschap). SRA en AKC nemen deel aan de vergaderingen van de Raad van Advies en kunnen daar ook input krijgen en/of geven.

Hoofdstuk 2

Beroep arbeidsdeskundige

Zoals vastgesteld in de ALV van 14 november 2017

2.1 Beroep van arbeidsdeskundige in relatie tot maatschappelijke ontwikkelingen

Het beroep van arbeidsdeskundige is het specialisme in de relatie mens, werk en inkomen. De arbeidsdeskundige weegt belasting in werk en belastbaarheid van de mens, adviseert over passend werk en duidt financiële gevolgen. De arbeidsdeskundige ondersteunt bij het voorkomen en oplossen van arbeidsongeschiktheid en kijkt actief naar mogelijkheden van de mens in werk.

Van oudsher staat mensen aan het werk houden met hun arbeidsvermogen, centraal. Mensen die door diverse oorzaken niet (meer) in staat waren hun werk op dezelfde manier voort te zetten. De arbeidsdeskundige weegt het arbeidsvermogen en adviseert bij het creëren van de meest geschikte arbeidsplaats: aangepast aan de mogelijkheden van de mens. De weging en het advies zijn gericht op de mens en zijn capaciteit en de organisatie waarin deze functioneert.

Het beroep van arbeidsdeskundige is voortdurend in ontwikkeling, hetgeen inherent is aan een steeds veranderende wereld met voortdurend andere economische, politieke en maatschappelijke verhoudingen en omstandigheden. Deze hebben een directe impact op de positie, inhoud en regelgevende kaders ten aanzien van arbeid of participatie. Zo is er een verdergaande verantwoordelijkheid bij werkgevers en werknemers. Er is een verschuiving van publieke naar private verantwoordelijkheid. En er is de ontwikkeling in de sociale zekerheid van compensatie naar participatie en delegatie naar lokale overheid.

Belangrijke trends en ontwikkelingen voor de arbeidsdeskundige dienstverlening zijn:

- Demografie en arbeid (langer doorwerken, duurzame inzetbaarheid, preventie)
- Technologie en arbeid (robotisering en digitalisering) en arbeidsbelasting/arbeidseisen
- Gezondheid en arbeid (vitaliteit, inzetbaarheid, arbeidsomstandigheden, arbeidsbelasting, chronische aandoeningen, verzuim, fysieke en psychische beperkingen)
- Inclusie en arbeid (participatie)
- Arbeidsrelaties en arbeid (flexibilisering)
- En in de keten van dienstverlening: de samenwerking met andere professionals, vraagstukken rond regels, privacy, inzet op bewezen interventies en minder inzet van re-integratiemiddelen.

Al deze ontwikkelingen stellen steeds nieuwe eisen aan (de uitoefening van) het beroep.

De kritische succesfactoren bij deze ontwikkelingen, ligt in voortdurende ontwikkeling van het beroep met vraaggerichte vernieuwing rond mens en werk/organisatie, de samenwerking met andere disciplines, de eerdere inzet van arbeidsdeskundigen in verzuim en preventie, verdere professionalisering inclusief evidence based werken en vraag gestuurd werken richting mens en organisatie.

Waar het uiteindelijk om gaat is dat het beroep een effectieve en efficiënte bijdrage levert aan de duurzame inzetbaarheid en participatie van de Nederlandse beroepsbevolking. Dat kan alleen maar als het beroep en elke beroepsuitoefenaar daarbinnen zich telkens professionaliseert.

2.2 Domein van het arbeidsdeskundige beroep

Het domein waarin de arbeidsdeskundige actief is, wordt gevormd door de relaties tussen mens, werk en inkomen. Dit domein ziet er schematisch als volgt uit:

De relatie tussen mens, werk en inkomen in dit schema staat niet op zichzelf. De schil van veranderende maatschappelijke en organisatorische ontwikkelingen zoals in 2.1 geschetst ligt er omheen. De arbeidsdeskundige zal daarmee rekening moeten houden en ook rekenschap moeten afleggen in de uitoefening van zijn beroep.

Bij de begrippen inkomen en werk gaat om de (economische) waarde van de activiteit. vrijwilligerswerk en mantelzorg kunnen daar ook een rol in spelen.



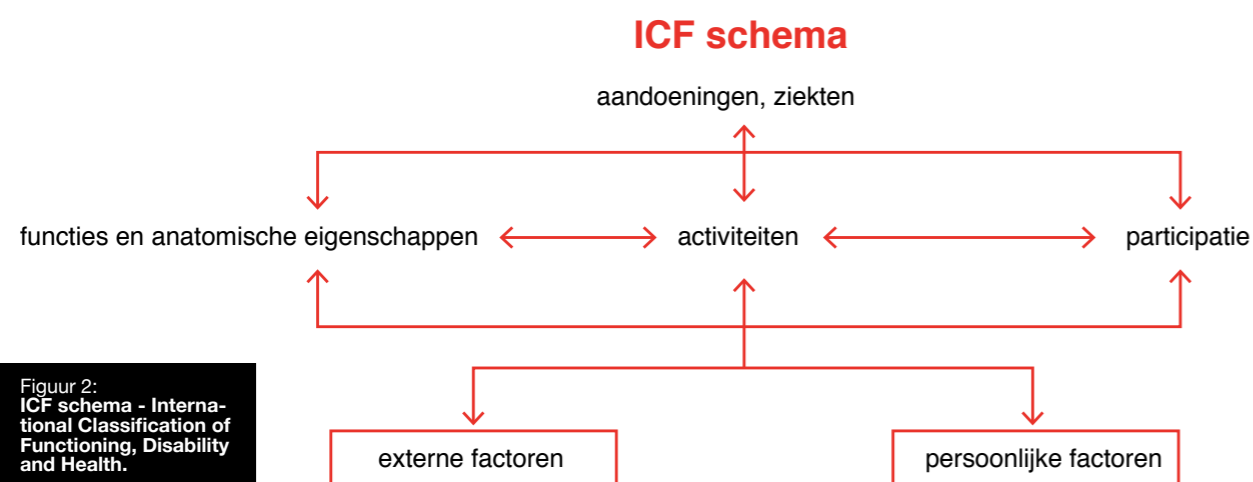
Figuur 1:
Driehoeksrelatie mens, werk en inkomen

De arbeidsdeskundige werkt in opdracht van derden. De reikwijdte van de opdracht bepaalt altijd de feitelijke arbeidsdeskundige inbreng. De opdracht kan betrekking hebben op het voorkomen (preventie), het beoordelen (claimbeoordeling conform polisvoorwaarden en/of wet- en regelgeving) en het herstellen (re-integratie) van discrepanties tussen belasting en belastbaarheid. De rollen die de arbeidsdeskundige heeft zijn die van (be-)oordelaar, adviseur en coach.

De arbeidsdeskundige komt tot een onafhankelijk oordeel, advies of begeleiding. De arbeidsdeskundige maakt zijn eigen professionele afweging met goede professionele onderbouwing vanuit de gemeenschappelijke beroepskaders, vastgelegd in leidraden, handreikingen, werkwijzers etc. De arbeidsdeskundige heeft oog voor de (soms tegenstrijdige) belangen van alle betrokken partijen en overziet de consequenties en effecten van de uitkomst van zijn oordeel, advies of begeleiding.

De arbeidsdeskundige is gespecialiseerd in de professionele weging van belasting en belastbaarheid. De belasting in arbeid wordt afgewogen tegen de belastbaarheid van de individuele mens en leidt tot een advies in passend werk. De arbeidsdeskundige weging van belasting en belastbaarheid is, op grond van de overeenkomst met de van belang zijnde variabelen, goed te plaatsen binnen het ICF-schema. Kennis en instrumenten vanuit dit schema zijn van belang, omdat hierdoor de communicatie met aanpalende professionals en wetenschap wordt bevorderd (zie figuur 2: International Classification of Functioning, Disability and Health).

Met behulp van het ICF-schema kan het menselijk functioneren worden beschreven vanuit drie verschillende perspectieven: het perspectief van het menselijk organisme; het perspectief van het menselijk handelen en het perspectief van de mens als deelnemer aan het maatschappelijk leven.



Figuur 2:
ICF schema - International Classification of Functioning, Disability and Health.

De arbeidsdeskundige komt bij de weging van belasting en belastbaarheid op basis van eigen onderzoek tot een oordeel over de belasting die de arbeid of participatie met zich meebrengt. De arbeidsdeskundige vormt zich een beeld over de belastbaarheid van de persoon op basis van eigen onderzoek en onderzoek van anderen, hierbij maakt hij of zij gebruik van de al relevante, noodzakelijke en beschikbare informatie, die vaak afkomstig is van de betreffende persoon of van zijn directe omgeving. Ook maakt de arbeidsdeskundige gebruik van informatie die hij of zij krijgt van bepaalde professionals, zoals de bedrijfsarts, de verzekeringsarts of de medisch adviseur. De arbeidsdeskundige kent het medisch jargon en is goed in staat de vertaling te maken van beperkingen naar mogelijkheden in werk en participatie. Hierbij neemt de arbeidsdeskundige alle relevante factoren in ogenschouw. Het gaat dus niet alleen om iemands fysieke, psychische en psychosociale toestand, maar ook om de directe omgevingsfactoren (zie ICF schema).

Als de arbeidsdeskundige weging een discrepantie laat zien tussen belasting en belastbaarheid, plaatst de arbeidsdeskundige dit in een relevante context. Vervolgens geeft de arbeidsdeskundige, eventueel in samenspraak met andere deskundigen, praktische betekenis aan. De arbeidsdeskundige geeft inzicht in de belastbaarheid, beleving en mogelijkheden in passend werk van de individuele mens in disbalans. De arbeidsdeskundige benoemt op het gebied van werk en inkomen reële doelen, arbeids- en participatiemogelijkheden, (bewezen) interventies en maatregelen. Voordat de arbeidsdeskundige het oordeel definitief vaststelt, toetst de arbeidsdeskundige dit bij de persoon om wie het gaat.

Het maatschappelijke doel van de arbeidsdeskundige dienstverlening is het voorkomen van uitval en het zorgen voor (arbeids-)participatie van individuen, juist als er sprake is van een discrepantie in belasting en belastbaarheid. Het resultaat van de arbeidsdeskundige dienstverlening is een stabilisatie of verhoging van het arbeidsvermogen en/of een aanpassing van de arbeidsbelasting, zodat iemands duurzame inzetbaarheid toeneemt.

Arbeidsdeskundige dienstverlening dient ook een economisch doel. Arbeidsdeskundigen komen niet alleen tot een afgewogen oordeel over arbeidsbelasting en individuele belastbaarheid, maar beschikken ook over specifieke kennis van arbeidsrecht, sociale zekerheid, private verzekeringspolissen en andere relevante regelgeving in de zorg. Hierdoor kunnen arbeidsdeskundigen eventuele financiële schade niet alleen tijdig signaleren, voorspellen en vaststellen; ze kunnen deze schade ook helpen voorkomen en tegengaan. Dit leidt tot schadelastbeperking voor de samenleving, zorgverzekeraars, werkgevers en individuele mens.

Wanneer er sprake is van een (te verwachten) disbalans, is het aan de arbeidsdeskundige om hierover te oordelen en/of te adviseren of om de betreffende persoon met passende

interventies naar een oplossing in arbeid en participatie te begeleiden of te coachen. Zo herstelt de arbeidsdeskundige de disbalans en beperkt de arbeidsdeskundige eventuele nadelige financiële gevolgen.

2.3 Kerntaken van de arbeidsdeskundige

De kerntaken van de arbeidsdeskundige hangen direct samen met de vraag van de opdrachtgever, zoals in de vorige paragraaf is aangegeven. Deze kerntaken zijn:

1. Het voorkomen van discrepanties tussen belasting en belastbaarheid;
2. Het beoordelen van discrepanties tussen belasting en belastbaarheid en de financiële gevolgen daarvan;
3. Het oplossen van discrepanties tussen belasting en belastbaarheid en het adviseren over passende mogelijkheden.

Deze kerntaken vormen tezamen het beroep van de arbeidsdeskundige. Uiteraard hoeft niet elke arbeidsdeskundige in de beroepspraktijk met alle kerntaken (evenveel) te maken te hebben. Een arbeidsdeskundige zal ten aanzien van alle drie de kerntaken deskundig moeten zijn en ze adequaat moeten kunnen uitvoeren, in ieder geval als deze van de opleiding afkomt. Is dat het geval, dan beschikt de arbeidsdeskundige met diploma over een gedegen basis voor het beroep van arbeidsdeskundige en is de arbeidsdeskundige inzetbaar in diverse beroepscontexten.

Om de kerntaken goed te kunnen vervullen, neemt de arbeidsdeskundige verschillende professionele rollen aan, namelijk die van (be)oordelaar, adviseur en begeleider/coach.

De arbeidsdeskundige werkt samen met specialisten en professionals op medisch, human resource management, ergotherapeutisch, organisatiekundig, arbozorg, juridisch, wetstechnisch en verzekeringstechnisch gebied en is gericht op samenwerken. Ondanks dat de arbeidsdeskundige met al deze vakgebieden te maken heeft realiseert hij of zij zich dat hij of zij geen professional op het andere vakgebied is en houdt daar in uitspraken en adviezen rekening mee. De arbeidsdeskundige verbindt vooral.

Voor een goede uitvoering van de kerntaken en daarmee voor het vak van arbeidsdeskundige zijn specifieke kennis, vaardigheden en houdingsaspecten nodig op vakinhoudelijk gebied namelijk: Arbeid en Gezondheid; Arbeid en Organisatie en Wet- en Regelgeving. Daarnaast zijn ook generieke competenties nodig: Professionaliseren (waaronder Communicatie). Arbeidsdeskundigen moeten competent zijn ten aanzien van deze thema's en dat betekent

dat ze over de onderliggende kennis, vaardigheden en houding moeten beschikken, zowel na de opleiding als in de beroepspraktijk die daarna volgt. Arbeidsdeskundigen zijn competent als ze over deze kennis, vaardigheden en houding beschikken, ze weten te integreren en adequaat gedrag in een relevante beroepscontext laten zien. Arbeidsdeskundigen kunnen ze zich daarop ook laten toetsen, zie de volgende hoofdstukken. Daarnaast dienen arbeidsdeskundigen zich te houden aan (door de NVvA vastgestelde) beroepsstandaarden zoals vastgelegd in leidraden, handreikingen, werkwijzers, etc. (of deze gemotiveerd te weerleggen als ze zich er niet aan houden).

Het thema Professionaliseren omvat meerdere generieke competenties die ten aanzien van elk inhoudelijk thema en elke kerntaak van toepassing zijn. Ook het communicatief vaardig zijn is daarom als generieke competentie binnen Professionaliseren opgenomen. In alle denkbare beroepssituaties van de arbeidsdeskundige spelen deze competenties een belangrijke rol.

Onderstaand schema brengt de kerntaken, rollen en inhoudelijke thema's die essentieel zijn voor de arbeidsdeskundige in beeld.

DE ARBEIDSKUNDIGE				
	Kerntaken			Rollen
Vakontwikkeling	Voorkomen van disbalans belasting en belastbaarheid	Beoordelen van disbalans belasting en belastbaarheid	Oplossen van disbalans, adviseren over passende mogelijkheden	Beoordelen Adviseren Begeleiden
Kennis en kunde in Arbeid en Gezondheid, Arbeid en Organisatie, Wet- en Regelgeving en Professionalisering (waaronder Communicatieve vaardigheden) Voldoen aan beroepsstandaarden als leidraden, handreikingen, werkwijzers etc.				

Figuur 3:
Kerntaken en rollen van de arbeidsdeskundige

Hoofdstuk 3

Vooruitblik en ambitie ontwikkeling beroep

Zoals vastgesteld in de ALV van 14 november 2017

Het arbeidsdeskundig domein is en blijft de te onderkennen relaties tussen: “mens, werk en inkomen”, zoals dat zich op de arbeidsmarkt voordoet en aandient.

De grote kracht van het beroep is macro vraagstukken als vergrijzing, globalisering, flexibilisering, technologisering en tweedeling in arbeidsmarkt tussen laag- en hoogopgeleiden terug te brengen naar de menselijke, dagelijkse maat.

Nu en in de toekomst wordt het vak van arbeidsdeskundige steeds belangrijker: want ons leven en ons werk verandert: demografie in arbeid, technologie in arbeid en gezondheid in arbeid. Een vaste baan bestaat straks niet meer. Meer mensen zullen zoeken naar werk dat hen past. Meer werkgevers zullen inzetten op wat mensen willen en kunnen in de voor hen geschikte werkomstandigheden.

De ontwikkelingen in de sociale zekerheid en zorg, in het publieke en private domein maken dat arbeidsdeskundigen ook in de toekomst in staat moeten zijn om inhoud te geven aan de maatschappelijke opdracht om zoveel mogelijk mensen op een verantwoorde manier aan het werk te houden of aan het werk te krijgen. Verantwoordelijkheden komen steeds meer bij het individu te liggen en de arbeidsdeskundige zal steeds meer maatwerk moeten leveren, niet alleen aan het individu, maar ook aan organisaties waarbinnen het individu zijn arbeid levert.

De arbeidsmarkt stelt hogere eisen aan de werkende mens. Een markt die in de toekomst tot een andere arbeidsverdeling zal komen en die flexibeler, en enerzijds individueler en kleinschaliger is en waarbij in Nederland wellicht geen of weinig industriële en agrarische arbeid meer voorhanden zal zijn. Anderzijds een markt die steeds meer grensoverschrijdend zal gaan werken; zowel lokaal, regionaal als nationaal (en internationaal). De groei in de Nederlandse arbeidsmarkt wordt voorzien in persoonlijke dienstverlening, de verzorging, opleidingen & training, huishoudelijk werk, kunst en cultuur, sport, diverse meer sociale zaken en innovatie. Een markt overigens waarbij de balans tussen werk, gezin, vrije tijd, leren, werken, inkomsten en pensioen, constant in beweging zal zijn. Steeds meer mensen met een arbeidsbeperking zullen participeren.

Waar er eerder sprake was van compensatie zal participatie uiteindelijk voor de meeste mensen de normaalste zaak van de wereld zijn, of worden. Arbeidsdeskundigen zullen daarbij bij uitstek dé adviseurs zijn vanwege de expertise van een professionele weging tussen de actuele en toekomstige belasting en belastbaarheid. In het sociaal domein is de arbeidsdeskundige inzet van belang.

Arbeidsdeskundigen zullen zich daarbij naar verwachting ook meer gaan richten op het voorkomen van een mogelijk te voorspellen disbalans in belasting en belastbaarheid (op basis van complexe en multi causale problematiek). Bovendien zal niet alleen naar de menskant maar ook naar de werkkant moeten worden gekeken. Arbeidsorganisaties gaan veel meer inclusief organiseren. Dat vereist van arbeidsdeskundigen een grote inzet op het passend maken van arbeidsorganisaties en werk.

We geven ons vak daarvoor verder een steeds meer toegepaste wetenschappelijke basis en verwachten dat daarbij zich op den duur ook reguliere arbeidsdeskundige HBO- en master-opleidingen zullen aandienen. Kortom als we op basis hiervan ambities formuleren dan willen en zullen we:

- de breedte van het vak, altijd direct gerelateerd blijven zien aan de kern van het vak, zijnde: de weging van de belasting en de belastbaarheid resulterend in een advies over passend werk;
- ten aanzien van de onderkende rollen van: beoordelaar, adviseur en begeleider, met kerntaken in de preventie; beoordeling en herstel, meer gaan investeren in de preventie en preventie-tools;
- specialiseren in zowel de drie kerntaken, de breedte van het vak, als specialiseren in de verschillende werkvelden als preventie en verzuim, arbeidsongeschiktheidsverzekeringen, letselschade, participatie;
- meer gaan samenwerken met andere aanpalende disciplines en wederkerige kennisdeling stimuleren samen met die disciplines;
- behalve ten aanzien van de inzet van (werk-)voorzieningen als passende interventie bij re-integratie, meer in de aanpassing van de arbeid aan de mens gaan investeren: de inclusieve arbeidsorganisatie realiseren;
- Evidenced based werken op basis van onderzoeken door het AKC en andere onderzoeken en deze onderzoeken onderdeel van het dagelijks werken van een arbeidsdeskundige maken;
- nieuwe ontwikkelingen ten aanzien van onze en aangrenzende markt en dienstverlening nauwgezet volgen en zo nodig en desgewenst incorporeren.

De nu voorliggende beroepsnorm heeft in de basis rekening gehouden met deze vooruitblik en ambities, maar uiteraard dient hierbij de vinger aan de pols gehouden te worden ten aanzien van de werkelijke ontwikkelingen. Enerzijds zullen we periodiek deze beroepsnorm actualiseren en anderzijds zullen we een nascholingsprogramma daarop steeds moeten afstemmen.

Hoofdstuk 4

Opleiding

Vastgesteld door ALV op 1 juli 2017

4.1 Ingangseis

Als iemand de opleiding tot arbeidsdeskundige wil volgen en daarna geregistreerd of gecertificeerd wil worden is een minimum aan opleiding vereist namelijk EQF6. Kandidaten kunnen laten zien dat ze aan dit niveau voldoen door een geldig HBO bachelor diploma (of hoger) te overleggen of door zich bij een officieel EQF6 toetsende instelling te laten toetsen en deze met een positief resultaat af te ronden.

De Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) in Groningen beheert het Centraal Register Opleidingen Hoger Onderwijs (CROHO) waarin alle geaccrediteerde bachelor- en masteropleidingen en door de overheid erkende hogescholen en universiteiten zijn opgenomen. De toegangseis EQF6 (diploma of via assessmentbureau) is dan ook de toegangstoets voor registratie en certificatie (zie hoofdstukken 5 en 6). Eenmaal deze verklaring gekregen (bij de opleiding, bij de registratie of certificatie) dan geldt deze ook voor alle trajecten die daarna nog volgen.

Voor kandidaten die de eisen voor registratie niet tijdens de opleiding laten toetsen geldt dat ze gewoon de opleiding tot arbeidsdeskundige (geen beschermde titel) kunnen afronden, maar niet meteen geregistreerd zijn. Na de opleiding kunnen ze zich alsnog registreren, maar dan geldt dezelfde procedure.

4.2 Beroepskwalificaties voor de basisopleiding tot arbeidsdeskundige

Vastgesteld door de ALV van 7 november 2013 (het volledige document met bijlagen staat op www.arbeidsdeskundigen.nl); dit hoofdstuk wordt gereviseerd op dit moment.

4.2.1 Uitgangspunten programma AD-opleiding

Om tot een verantwoord opleidingsprogramma te komen, geven we hieronder een aantal belangrijke uitgangspunten aan. Deze liggen ten grondslag aan de opzet en inrichting van de AD-opleiding.

De uitgangspunten zijn:

1. De opleiding is competentiegericht ingevuld en gebaseerd op de kennis, vaardigheden en houding die in paragraaf 3.3 bij de inhoudelijke thema's en professionaliseren zijn aangegeven. De inhoudelijke thema's geven de content aan van de competenties die de arbeidsdeskundige in een relevante beroepscontext moet kunnen tonen. Competenties, content en context zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. De geïntegreerde toepassing van kennis, vaardigheden en houding zal resulteren in adequaat competent gedrag.
2. De opleiding is concentrisch opgebouwd, waarbij de lagen van de Piramide van Miller het verwerven van competenties borgen. Achtereenvolgens komen de lagen *to know, to know how, to show how en to do* herhaaldelijk terug en dan op een steeds hoger niveau en binnen een steeds complexere context.
3. De opleiding is gebaseerd op authentieke praktijksituaties, omdat het tonen van competent gedrag het beste geoefend kan worden in de echte beroepspraktijk. Daar waar het niet mogelijk is om competent gedrag in de buitenschoolse praktijk te tonen, wordt de praktijk via simulaties binnen de opleiding gehaald. De student werkt tijdens de opleiding minimaal 120 uur aan arbeidsdeskundige werkzaamheden in de praktijk.
4. Toetsing van verworven kennis, vaardigheden en houding vindt zoveel mogelijk plaats op basis van authentieke opdrachten. Dat zijn opdrachten die direct aan de praktijk ontleend zijn. Daarnaast worden kennis, vaardigheden en houding als basis ingrediënten voor de het tonen van de vereiste competenties ook apart getoetst.
5. De opleiding wordt afgesloten met een meesterproef, het zogenoemde Assessment, waarin de student wordt getoetst op zijn gedrag in een concrete praktijksituatie. Zo kan hij zijn verworven competenties demonstreren aan zijn examinatoren.

4.2.2. Studielast

De verdeling in studielast tussen de verschillende inhoudelijke thema's is globaal als volgt:

• Thema Arbeid en Gezondheid:	150 uur
• Thema Arbeid en Organisatie:	250 uur
• Thema Wettelijk Kader:	150 uur
• Professionaliseren:	150 uur
• Vrije ruimte:	100 uur

Totaal 800 uur

Daarvan is de student minimaal 120 uur in de praktijk bezig om praktijkervaring op te doen en aan praktijk- en stageopdrachten te werken conform een stageprotocol. Daarbij is de aanwezigheid van een deskundige mentor/ begeleider vanuit de praktijk een vereiste. Ook het meewerken aan een arbeidsdeskundig onderzoek is een vereiste. Het onderwijs is sterk praktijkgericht: binnen de verschillende thema's staan praktijkcasussen.

Van belang is dat de student zelf verantwoordelijk is voor zijn leerproces. Hij creëert leersituaties en zoekt werkzaamheden waarin hij zich kan ontwikkelen.

Elk opleidingsinstituut is verplicht de 100 uur vrije ruimte zelf in te vullen. Daarmee kunnen de verschillende opleidingsinstituten zich onderscheiden van elkaar en zich richten op een richting en/of branche waarin een student werkzaam is of wil gaan zijn.

4.2.3. De inhoudelijke thema's van de opleiding

In deze paragraaf wordt voor elk thema en voor elk generieke competentie van Professionaliseren aangegeven welke kennis, vaardigheden en houdingsaspecten er ontwikkeld moeten worden. Op deze drie gebieden zijn beoordelingsaspecten ontwikkeld, die gelden als eind- en toets termen die de AD-student moet behalen voordat de student door kan naar het assessment. Tijdens het assessment moet de AD-student laten zien dat hij op het niveau van beginnend AD kan acteren. Het toetsen van deze competenties betekent daardoor impliciet ook het toetsen van de onderliggende kennisaspecten. In de beroepspraktijk zal de arbeidsdeskundige adequaat gedrag op alle onderstaande beoordelingsaspecten moeten tonen. Het gebruik van hulpbronnen is daarbij toegestaan en wordt in de opleiding gestimuleerd. Noodzakelijk is daarom de juiste hulpbronnen te kunnen vinden en toe te passen. Denk daarbij aan de gedragsregels behorend bij de beroepsnorm, NVvA Leidraden, handreikingen, werkwijzers, AKC onderzoeken en AKC Cahiers, en handboeken, naslagwerken, arbo catalogi, RI&E, internet (EIP), relevante richtlijnen (STECR, NVAB, NVVG), protocollen, andere professionals, etc. Arbeidsdeskundigen dienen zich na de opleiding te houden aan (door de NVvA vastgestelde) beroepsstandaarden zoals vastgelegd in leidraden, handreikingen, werkwijzers, (of deze gemotiveerd te weerleggen als ze zich er niet aan houden).

4.2.4. Arbeid en Gezondheid

Thema Arbeid en Gezondheid

Algemeen Arbeid en Gezondheid

Beoordelings- aspecten Kennis	Heeft inzicht in de wisselwerking tussen de belasting in arbeid en de belastbaarheid van de mens in relatie tot gezondheid
	Heeft inzicht in de werking van het ICF-classificatiesysteem
	Analyseert een disbalans in arbeid aan de hand van een belasting- en belastbaarheidsmodel
	Legt in eigen woorden het verschil tussen 'ziek voelen' en 'arbeidsongeschikt zijn' uit
	Heeft inzicht in de impact van de culturele en sociale context op de (on)gezondheidsbeleving van de mens
	Kent de sociale kaart van zijn regio
	Geeft van de meest voorkomende aandoeningen en letselschade aan wat de belemmerende factoren zijn ten aanzien van (toekomstig) functioneren *bron AKC
Hanteert de definities zoals die voorkomen in een belasting- en belastbaarheidsmodel, zoals een Functionele Mogelijkheden Lijst en Inzetbaarheidsprofiel, en kan deze uitleggen	

Beoordelings- aspecten Vaardigheid	Werkt samen met de diverse disciplines/organisaties en/of schakelt hen in
--	---

Mens en belastbaarheid (elementaire kennis hebben van...)

Beoordelings- aspecten Kennis	Heeft inzicht in de behandelbaarheid van aandoeningen en letsel in relatie tot belastbaarheid in werk op de volgende aspecten: <ul style="list-style-type: none"> • van het houdings- en bewegingsapparaat • het hart, de longen en vaten • de hersenen en het zenuwstelsel • het spijsverteringsstelsel • de zintuigen • het verschil tussen een ontwikkelings- of gedragsstoornis, psychische belastbaarheid of psychiatrisch ziektebeeld
	Is op de hoogte van het bestaan van beroepsrelevante protocollen, richtlijnen, kennisdossiers en methodieken gericht op de arbeidsparticipatie van mensen met (ernstige) psychische- en/of fysieke aandoeningen
	Schat de fysieke belasting in arbeid in door deze te meten, te berekenen en te beschrijven en brengt deze in verband met Arbowetgeving of belastbaarheidsbeschrijving

Beoordelings- aspecten Vaardigheid	De arbeidsdeskundige handelt in de wetenschap dat hij in zijn rol, als weger van belasting en belastbaarheid, niet de belastbaarheid vaststelt. Dit laatste is altijd voorbehouden aan de bedrijfs- en verzekeringsarts
--	---

Arbeid en belasting	
Beoordelingsaspecten Kennis	<p>Herkent en weet dat fysieke belasting in arbeid (geluid, trillingen, klimaat, straling, licht etc.) in getal en eenheid is uit te drukken en weet dat de Arbowet en Cao's hiervoor grenswaarden aangeven. Is op de hoogte van het bestaan van de Arbo catalogi en kan deze raadplegen</p> <p>Is op de hoogte van het bestaan van beroepsrelevante instrumenten, richtlijnen en methodieken gericht op het inzichtelijk maken van de fysieke belasting</p>
Beoordelingsaspecten Vaardigheid	<p>Rapporteert na een werkplekonderzoek de belasting in arbeid inzichtelijk door deze uit te werken in mate, duur en frequentie m.b.t. persoonlijke, sociale, fysieke en mentale items. Daar waar noodzakelijk schakelt hij derden in en/of maakt gebruik van informatie van derden</p> <p>Maakt op methodische wijze de fysieke belasting inzichtelijk</p>
Matchen van belasting en belastbaarheid	
Beoordelingsaspecten Kennis	<p>Analyseert de door de arts verwoorde belastbaarheid m.b.t. het arbeidsvermogen. Geeft het arbeidsvermogen in eigen woorden weer en vertaalt dat met onderbouwing naar arbeidsmogelijkheden, uitgaande van de aanwezige krachten (belastbaarheid) en bekwaamheden (kennis, kunde en vaardigheden)</p> <p>Legt de relatie tussen de invloed en werking van de relevante factoren op het participeren van mensen in de samenleving en kan deze verwoorden naar de diverse betrokkenen</p> <p>Stelt het arbeidsdefect (schadelastbeperking) vast door de functionele mogelijkheden te vergelijken met de methodisch gevonden arbeidsbelasting en legt dit uit</p>
Beoordelingsaspecten Vaardigheid	<p>Weet op overtuigende wijze invulling te geven aan de rol en positie van de arbeidsdeskundige binnen de opdracht. Maakt daarnaast het verschil duidelijk tussen de verschillende betrokken functionarissen</p> <p>Bestendigt c.q. vergroot het aanwezige arbeidsvermogen door de inzet van hulpmiddelen, het beschikbaar maken van taken; en/of past handelingen en verrichtingen aan, uitgaande van de gepresenteerde functionele mogelijkheden, en legt dit uit</p>

4.2.5. Arbeid en Organisatie

Thema Arbeid en Organisatie	
Beoordelingsaspecten Kennis	<p>Heeft kennis van functies en beroepen in de diverse sectoren van de (regionale) arbeidsmarkt en toont deze door functies en beroepen te beschrijven in termen van vereiste competenties, kenmerkende arbeidsbelasting, (opleidings-) vereisten en cultuurkenmerken</p> <p>Heeft kennis van de diverse onderzoeksmethoden (deskresearch, fieldresearch en/of eigen waarneming). Verzamelt, uitgaande van een concrete vraagstelling, relevante informatie op organisatie- en persoonsniveau met betrekking tot:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de eigen functie van de werknemer • mogelijkheden tot aanpassing van de eigen functie van werknemer • mogelijkheden tot aanpassen van de werkplek (voorzieningen) • overige arbeidsmogelijkheden binnen de arbeidsorganisatie van de werkgever • arbeidsmogelijkheden voor de werknemer buiten de arbeidsorganisatie van de werkgever

	Heeft kennis van het (speciaal-) onderwijsveld en de aard en vormgeving van de verschillende onderwijsvormen
	Kent de verschillende methodieken met betrekking tot het aanpassen van werkprocessen, werkplekken en functies, denk aan: jobcarving, jobcreating en inclusief herontwerp werkprocessen
	Benoemt de culturele aspecten die van invloed zijn bij verzuim
	<p>Beschrijft van een organisatie¹:</p> <ul style="list-style-type: none"> • een enkelvoudig proces op compacte wijze (max. 1 A4) • de dominante managementstijl • de organisatiestructuur • de ontwikkelfase en • de cultuur ('zo zijn onze manieren')
	Beschrijft van een arbeidsorganisatie de inrichting van arbeidsomstandigheden, het beleid veilig en gezond werken en het verzuimbeleid en benoemt de consequenties daarvan voor de praktijk van het arbeidsdeskundige vakgebied
	Analyseert een willekeurige functie tot het handelingsniveau (van totaal naar handeling) en beschrijft deze. Geeft de functiebelasting methodisch weer
	Analyseert de werking van de (regionale) arbeidsmarkt en beschrijft trends en ontwikkelingen in de actualiteit
	Beschrijft de verschillende interventiemogelijkheden ter voorkoming en bekorting van verzuim/ arbeidsongeschiktheid en ter bevordering van (re-)integratie
	Bepaalt het opleidingsniveau van een persoon
	Verzamelt en analyseert informatie over de arbeidsorganisatie ter voorbereiding aan een bedrijfsbezoek. Beperkt dit tot de vraagstelling die aanleiding is voor het arbeidsdeskundig onderzoek
	Analyseert, door middel van bijvoorbeeld jobcarving, of er binnen arbeidsorganisaties functies en werkprocessen aangepast kunnen worden. Beschrijft dit globaal en draagt zo bij aan de realisatie van een inclusieve samenleving
	Heeft kennis op het gebied van arbeidsre-integratie
Beoordelingsaspecten Vaardigheid	Geeft advies over mogelijke interventies op gebied van arbeidsre-integratie
	Begeleidt/coacht een klant naar (betaalde) arbeid
	Overtuigt een werkgever om actie te ondernemen in zijn bedrijfsvoering om risico's op arbeidsverzuim weg te nemen of te voorkomen
	Geeft een advies dat leidt tot een lager arbeidsverzuim

4.2.6. Wettelijk kader

Wettelijk kader

Ontwikkelingen maatschappij, sociale zekerheid en beroep

Beoordelingsaspecten Kennis	Kent de relevante trends en (historische) ontwikkelingen met betrekking tot de sociale zekerheid, met name in relatie tot het beroep van de arbeidsdeskundige
	Kent de maatschappelijke ontwikkelingen en veranderende wetgeving in relatie tot de verschuivende verantwoordelijkheden tussen de overheid, werkgevers en werknemer/burgers
	Kent het hybride stelsel van publieke versus private uitvoering en kent de betekenis ervan
	Is op de hoogte van actuele, relevante wetgeving, jurisprudentie, ontwikkelingen op het gebied van werk en inkomen en weet hiervoor de juiste informatiebronnen te vinden
	Past rechten en plichten toe, voortvloeiend uit de wetgeving rond verzuim en re-integratie

Beoordelingsaspecten Vaardigheid	Legt aan de klant uit wat de bepalende factoren zijn voor de loonwaarde en het effect op het inkomen
	Schakelt op het juiste moment juridische ondersteuning in
	Verwijst de klant op het juiste moment en indien noodzakelijk naar andere deskundigen

Wet Verbetering Poortwachter (WVP)

Beoordelingsaspecten Kennis	Kent de wettelijke regeling van de WVP: arbeidsrechtelijke re-integratie (art. 7: 658a BW) en die met betrekking tot de procedurele kant (WIA, en de Regeling Procesgang). Kan beide schetsen en hun onderlinge samenhang duiden
	Kent de UWV "Werkwijzer Poortwachter"

Beoordelingsaspecten Vaardigheid	Stelt de vereiste rapportages op of beoordeelt rapportages op basis van wet- en regelgeving
	Adviseert betrokkenen (werkgever en werknemer) over regelgeving, verplichtingen en financiële gevolgen van verzuim en re-integratie

WIA

Beoordelingsaspecten Kennis	Kent op hoofdlijnen de ontstaansgeschiedenis, doel, werkingssfeer van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), alsmede de wettelijke rollen van de werkgever (waaronder die van Eigen Risico Drager), werknemer en UWV
	Heeft kennis over de vaststelling van recht, duur en hoogte van de WIA-uitkering en legt de consequenties daarvan uit

Kent het Schattingsbesluit op hoofdlijnen

Heeft kennis van de voorwaarden en procedures om (meeneembare) voorzieningen aan te vragen

Kent de historische ontwikkeling van AAW, WAO, WAZ

Beoordelingsaspecten Vaardigheid

Legt de uitkomst van een UWV beoordeling aan een klant uit

Legt het vervolgtraject en de consequenties na een UWV claimbeoordeling aan de klant uit

Legt relevante technische begrippen op een begrijpelijke wijze voor 'leken' uit; zoals de definitie van arbeidsongeschiktheid, Maatman-(loon), mediane loonwaarde, resterende (theoretische en/of praktische) verdien capaciteit en reductiefactor

Cao's

Beoordelingsaspecten Kennis

Heeft globale kennis van het cao recht en de gehanteerde begrippen en bovenwettelijke regelingen

Heeft inzicht in veel voorkomende cao-bepalingen die samenhangen met het domein van de AD (mens, werk en inkomen)

Ziektewet

Beoordelingsaspecten Kennis

Heeft kennis van de Ziektewet (ZW) met betrekking tot historische ontwikkeling, werkingssfeer alsmede wettelijke rollen van werkgever, werknemer en UWV

Heeft kennis van de rechten en plichten voor zowel werkgever als werknemer in het kader van de Ziektewet (WvP).

Beoordeelt in welke gevallen de no-riskpolis van toepassing is

Beoordelingsaspecten Vaardigheid

Legt aan de klant globaal uit hoe het recht op -, de duur van -, en de hoogte van de ZW-uitkering wordt vastgesteld

Ontslagrecht/Arbeidsrecht

Beoordelingsaspecten Kennis

Heeft kennis van de mogelijk af te sluiten contractconstructies
Heeft kennis van het ontslagrecht met name op situaties waar arbeidsongeschiktheid een rol speelt

Beoordelingsaspecten Houding

Is zich bewust van de risico's bij het geven van informatie in relatie tot ontslag en stelt zich derhalve terughoudend op. Verwijst zo nodig naar de juiste persoon/instantie

Werkloosheidsuitkering (WW)

Beoordelingsaspecten Kennis	Heeft kennis van de Werkloosheidswet (WW) op hoofdlijnen
	Heeft globale kennis van de relatie (anticumulatie, opbouw recht) tussen de WW en de WIA, ZW, de Invoeringswet Participatiewet en Wajong en N-Wajong
Beoordelingsaspecten Vaardigheid	Legt de klant globaal uit wat de effecten zijn bij samenloop tussen WW met WIA, Wajong, N-Wajong, of ZW
	Legt de klant globaal uit hoe het recht op -, de duur van -, en de hoogte van de WW-uitkering wordt vastgesteld

WAJONG en N-WAJONG

Beoordelingsaspecten Kennis	Heeft kennis van de Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Jonggehandicapten (Wajong en N-Wajong) op hoofdlijnen
	Heeft kennis van de maatschappelijke ontwikkelingen in relatie tot de Wajong en N-Wajong zoals de werkingsfeer en wettelijke rollen van werkgever, werknemer en UWV
	Heeft kennis van de verschillende regimes (voor en na 1-1-10, na 1-1-2015)
	Heeft kennis van verschillende loonwaarde methodieken

Participatiewet

Beoordelingsaspecten Kennis	Heeft kennis van de achtergrond en doelstelling van de Participatiewet
	Heeft kennis over de rollen en de verschillende wettelijke verantwoordelijkheden van gemeenten en UWV.
	Heeft kennis van verschillende loonwaarde methodieken

AOV

Beoordelingsaspecten Kennis	Heeft kennis van de mogelijkheden tot het aangaan van een Arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) en de doelgroep
	Heeft kennis van belangrijke verzekeringsrechtelijke begrippen (zoals: schadeverzekering, sommenverzekering, dekkingsvarianten m.b.t. de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid, beroepsarbeidsongeschiktheid vs. passende arbeid etc.)

Letselschade

Beoordelingsaspecten Kennis	Heeft kennis van de beginselen van letselschade.
--------------------------------	--

Bezwaar en beroep

Beoordelingsaspecten Kennis	Kent globaal de regelgeving en m.n. de relevante termijnen uit de Algemene wet bestuursrecht (AWB) ten aanzien van bezwaar en beroep
Beoordelingsaspecten Vaardigheid	Informeert de klant hoe en waartegen bezwaar en beroep kan worden aangetekend

4.2.7. Professionaliseren

Thema Professionaliseren

Organiseren eigen werk: is in staat om het eigen werk effectief en efficiënt te organiseren

Beoordelingsaspecten Vaardigheid	Richt de beschikbare tijd en energie op de hoofdzaken en actuele problemen
	Clustert en prioriteert de eigen werkzaamheden met het oog op het efficiënt bereiken van de afgesproken doelstellingen
	Formuleert periodiek doelen voor de eigen ontwikkeling tot arbeidsdeskundige en gebruikt deze als rode draad tijdens de opleiding
	Combineert activiteiten die met elkaar samenhangen, ook met samenhangende activiteiten van medestudenten
	Maakt een realistische planning en voert deze uit

Beoordelingsaspecten Houding	Vertoont voorbeeldgedrag aan zijn omgeving en stimuleert anderen tot dit gedrag
	Reflecteert op het eigen handelen en formuleert daartoe verbeterpunten
	Realiseert binnen de beschikbare tijd de leerdoelen / eindtermen of geeft aan op welke termijn dit wel gaat lukken

Ondernemend gedrag: is in staat kansen te signaleren en ernaar te handelen

Beoordelingsaspecten Vaardigheid	Signaleert kansen en weegt deze zakelijk af
	Denkt en handelt in termen van kansen en mogelijkheden, zowel binnen de opleiding als voor het (toekomstig) beroep als arbeidsdeskundige
	Komt zelf met creatieve voorstellen voor het verbeteren van processen, is innovatief

Beoordelings- aspecten Houding	Handelt uit zichzelf en is proactief
	Toont ondernemend gedrag en is gericht op het behalen van een zo optimaal mogelijk resultaat
	Stimuleert anderen in zijn directe werkomgeving door eigen voorbeeldgedrag. Past 360 graden feedback toe
	Draagt het vak van arbeidsdeskundige op professionele wijze uit

Communicatief vaardig: is in staat in houding, gedrag en communicatie professioneel, zelfbewust, deskundig, representatief, vertrouwenwekkend en autoriteit uitstralend als AD te functioneren. Is zowel mondeling als schriftelijk communicatief en vaardig.

Beoordelings- aspecten Kennis	Kent verschillende gespreksmodellen
	Beschrijft op objectieve wijze de onderzoeksbevindingen zodat zichtbaar wordt dat de belangen van alle partijen in gelijke mate in overweging zijn genomen
	Legt kort en bondig de relevante informatie schriftelijk vast zonder afbreuk te doen aan de volledigheid van het onderzoek

Beoordelings- aspecten Vaardigheid	Bereidt een gesprek dusdanig voor dat het gesprek efficiënt gevoerd wordt en alle onderwerpen aan bod komen
	Voert een adviesgesprek over de bevindingen en consequenties van het arbeidskundig onderzoek met betrokkenen voor een eenvoudige casus
	Licht de beantwoording van de vraagstelling mondeling helder toe
	Voert binnen een eenvoudige casus een dialoog met diverse vertegenwoordigers binnen een organisatie
	Past zijn deskundigheid en kennis aan de gespreksfase aan binnen een eenvoudige casus
	Stelt een brief op die voldoet aan de eisen van zakelijke communicatie
	Past communicatieve rollen en stijlen aan de gesprekspartner(s) aan, binnen een casus
	Formuleert conclusies vanuit de onderzoeksgegevens, aan de hand van eigen beeldvorming en oordeelsvorming
	Is een actieve gesprekspartner tijdens intervisie die zich lerend opstelt
	Formuleert een standpunt tijdens een gesprek en verdedigt dit op basis van goede argumenten. Hanteert hierbij de basisregels van het argumenteren
	Formuleert tijdens een gesprek de essentie en licht dit toe
	Past de gesprekstechniek Luisteren, Samenvatten en Doorvragen op juiste wijze toe
	Communiqueert op juiste wijze met andere deskundigen en/of medestudenten
	Beheerst presentatievaardigheden

Past het taalgebruik en lay-out aan de lezer aan

Voltooit de rapportage binnen een vastgestelde normtijd

**Beoordelings-
aspecten
Houding**

Toont zich flexibel in een gesprek zonder de proces- en productdoelen uit het oog te verliezen

Creëert begrip en draagvlak voor de belangen van betrokken partijen

Bewaakt eigen professionele rol in complexe situaties waarin diverse belangen een rol spelen

Laat een onbevooroordeelde houding zien, zowel verbaal als non-verbaal

Gaat effectief om met feedback (feedback geven en ontvangen)

Klantgericht handelen: is in staat om op adequate wijze contact te onderhouden met de klant m.b.t. de uit te voeren opdracht

**Beoordelings-
aspecten
Vaardigheid**

Speelt in op een veranderde situatie en past de werkwijze hierop aan

Herkent de bedrijfscultuur en gaat daar op passende wijze mee om

Legt beroeps technische zaken begrijpelijk uit

Vraagt binnen een eenvoudige casus gericht door en vat samen als bevestiging van het besprokene

Beoordeelt conflicten op een professionele manier, maakt er geen persoonlijke zaak van en verwijst indien nodig door naar de verantwoordelijke partij/klachtprocedure

Anticipeert op reeds bekende informatie over/van de klant- en probeert daarmee te bewerkstelligen dat zowel klachten als agressie voorkomen wordt

Stimuleert en motiveert de klant op overtuigende wijze om mee te werken aan re-integratie

Past zijn communicatiestijl aan de behoefte en het niveau van de klant aan

**Beoordelings-
aspecten
Houding**

Luistert actief en laat een geïnteresseerde houding zien

Is zich bewust van het effect van de uitkomst van zijn beoordeling op de klanten en handelt vanuit die wetenschap zorgvuldig bij het nakomen van afspraken

Is zich bewust van de rol die hij heeft en neemt de bijbehorende positie in. Adviserend, signalerend, informerend, onderzoekend, onafhankelijk

Ethisch en integer handelen: is in staat rekening te houden met ethische aspecten tijdens de beroepsuitoefening, laat zien integer te kunnen handelen

Beoordelings- aspecten Kennis	Kent de gedragsregels van de gedragscode als opgenomen in Hoofdstuk 5 in de beroepsnorm
	Kent de privacyregels uit Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) m.b.t. zieke werknemers
Beoordelings- aspecten Vaardigheid	Past binnen een casus de AVG toe
	Onderkent ethische vragen en dilemma's en handelt er naar
	Hanteert de gedragsregels van de gedragscode als er sprake is van een ethisch dilemma binnen een eenvoudige casus
	Reflecteert zowel op eigen als op andermans handelen
	Onderbouwt gemaakte keuzes
Beoordelings- aspecten Houding	Gaat als professional adequaat om met kwaliteits- en integriteitseisen van zichzelf en anderen
	Is onbevooroordeeld ten aanzien van informatie vanuit verschillende invalshoeken
	Neemt zelf initiatief in het op zoek gaan naar nieuwe, onduidelijke of ontbrekende informatie
	Erkent de verschillende belangen van de betrokkenen en laat dit, zowel verbaal als non-verbaal, zien
	Is zich bewust van de behoefte en het niveau van de klant en handelt daarnaar in zijn communicatie
Competenties ontwikkelen: is in staat om op adequate wijze competenties te ontwikkelen om goed in het beroep te kunnen blijven functioneren	
Beoordelings- aspecten Kennis	Kent de laatste stand van zaken met betrekking tot de eisen en de voorwaarden voor certificeren en registreren
	Kent het doel, de taak en de positie van de arbeidsdeskundige in de maatschappij
Beoordelings- aspecten Vaardigheid	Reflecteert zelf en met anderen op het eigen handelen en is in staat om van daaruit ontwikkeldoelen te formuleren
	Komt tot een oordeel welke competenties nog ontwikkeld moeten worden en stelt daartoe een plan van aanpak op en voert dit uit
Beoordelings- aspecten Houding	Heeft een actieve houding in het evalueren van het eigen leerproces en stuurt dit waar nodig bij

Probleem analyserend: Signaleren van problemen, herkennen van belangrijke informatie, verbanden leggen tussen gegevens. Opsporen van mogelijke oorzaken van problemen en zoeken naar ter zake doende gegevens

Beoordelings- aspecten Kennis	Weet wat de hoofdzaken en bijzaken zijn in relatie tot de opdracht / vraagstelling
	Stelt op basis van een vraagstelling een goede probleemanalyse op gebruikmakend van de beeldvorming en oordeelsvorming binnen het BOB-model
	Handelt methodisch en maakt onder andere gebruik van binnen het arbeidsdeskundig domein ontwikkelde leidraden en instrumenten
Beoordelings- aspecten Vaardigheid	Verzamelt en selecteert relevante informatie uit verschillende bronnen en onderscheidt hoofd- en bijzaken
Besluitvaardig: Beslissingen nemen door middel van het ondernemen van acties of zichzelf vastleggen door middel van het uitspreken van oordelen	
Beoordelings- aspecten Vaardigheid	Komt zelfstandig en onafhankelijk tot een onderbouwd oordeel met een daarbij passend besluit, gebaseerd op Beeldvorming, Oordeelsvorming en Besluitvorming (het BOB-model)
	Spreekt een duidelijk oordeel uit over de beslissingen die anderen genomen hebben
	Schrijft op efficiënte wijze een rapport waarin de relevante feiten en de motivering van het antwoord op de vraagstelling helder en gestructureerd worden verwoord
Beoordelings- aspecten Houding	Draagt eenmaal genomen beslissingen beargumenteerd en standvastig uit
Samenwerkend: Actieve bijdrage leveren aan een gezamenlijk resultaat of probleemoplossing, ook wanneer het bij de samenwerking om een onderwerp gaat dat niet direct persoonlijk van belang is	
Beoordelings- aspecten Kennis	Kent de belangrijkste disciplines, waarmee de arbeidsdeskundige samenwerkt. Weet welke expertise deze disciplines in huis hebben en hoe dit aanvullend aan de dienstverlening van de arbeidsdeskundige werkt
Beoordelings- aspecten Vaardigheid	Werkt samen met collega's aan een product, dat voldoet aan de vastgestelde criteria
	Spreekt collega's aan op inefficiënt gedrag en geeft tips ter verbetering
Beoordelings- aspecten Houding	Toont eigen initiatief in het samenwerken met andere disciplines aan een gezamenlijk resultaat, in het bijzonder de samenwerking met de verzekerings-, bedrijfsarts of medisch adviseur
	Stimuleert anderen in de directe werkomgeving door middel van voorbeeldgedrag

4.3 Eindassessment van de opleiding tot arbeidsdeskundige

Vastgesteld in de ALV van 12 november 2015 met terugwerkende kracht voor opleidingen vanaf 1 juli 2015

De opleiding tot arbeidsdeskundige wordt afgesloten met een eindassessment. Indien de kandidaat een diploma wil ontvangen zal de kandidaat voor het assessment moeten slagen. Het Examenadviesburo neemt in opdracht van de NVvA het Assessment Vakbekwaamheid Arbeidsdeskundige af.

4.3.1 Doelgroep

Het assessment is bedoeld voor kandidaten die de beroepsopleiding arbeidsdeskundige hebben gevolgd en deze opleiding willen afronden, met het oog op toetreding tot het vak van arbeidsdeskundige.

4.3.2 Toelatingsvereisten

Het assessment geldt als afsluitende toets voor de beroepsopleiding tot arbeidsdeskundige. Kandidaten die dit assessment willen doen, zullen daarom eerst de overige onderdelen van hun opleiding (m.n. de kennistoets(en)) met een voldoende moeten hebben afgerond. Elke kandidaat die vanuit deze voorwaarde wordt aangemeld door de opleider wordt toegelaten tot het assessment.

4.3.3. Doel

Het doel van het assessment is dat kandidaten kunnen aantonen dat zij beschikken over de competenties die aansluiten bij het beroepsniveau van een beginnende arbeidsdeskundige. Met het aantonen van de competenties wordt een verantwoorde toetreding tot het vak van arbeidsdeskundige mogelijk gemaakt.

4.3.4 Opzet

Het examen wordt afgenomen aan de hand van een casus. Deze casus beschrijft de situatie van een werknemer in een arbeidsrelatie (loondienst), die zich ziek meldt bij de werkgever (de "Poortwachtersproblematiek")¹. De kandidaat zal op basis van deze casus gevraagd worden om verschillende arbeidsdeskundige rollen aan te nemen. Denk aan:

- De rol van beoordelaar: De kandidaat beoordeelt als arbeidsdeskundige de mogelijkheden om te werken en van eventuele interventies om werken weer mogelijk te maken. Daarbij kan het gaan om het beoordelen van re-integratiemogelijkheden, loonwaarde, arbeidsongeschiktheid of passende arbeid.
- De rol van adviseur: De kandidaat geeft als arbeidsdeskundige antwoord op arbeidsdeskundige vragen van werkgever, werknemer en/of organisatie als geheel.

- De rol van begeleider: De kandidaat geeft als arbeidsdeskundige ondersteuning aan de werknemer en/of de werkgever in de vorm van traject-/procesbegeleiding. Deze rollen kunnen zowel van toepassing zijn op spoor 1 (gericht op passend werk bij de huidige werkgever) als op spoor 2 (gericht op passend werk buiten de huidige werkgever). Het assessment bestaat uit mondelinge en schriftelijke gedeeltes. Deze gedeeltes wisselen elkaar af. Tijdens de mondelinge gedeeltes voert de kandidaat naar aanleiding van de casus gesprekken met een werknemer, een werkgever en/of een bedrijfsarts of verzekeringsarts. Naar aanleiding van deze gesprekken wordt een kort (concept-)verslag gemaakt en eventueel een stappenplan uitgeschreven.

4.3.5 Rol kandidaat

De kandidaat is ingeschakeld om de werkgever en/of werknemer zo goed mogelijk te adviseren en de ontstane situatie zo goed als mogelijk ter hand te nemen. De rol die de kandidaat per fase moet innemen (beoordelaar, adviseur of begeleider) wordt in een opdrachtenboek voor de kandidaat aangegeven.

4.3.6 Competenties

De acht in het assessment te toetsen competenties zijn, overeenkomstig de eindtermen van de opleiding:

- Besluitvaardigheid
- Communicatie (mondeling en schriftelijk)
- Competenties ontwikkelen
- Ethisch en integer handelen
- Klantgericht handelen
- Organiseren eigen werk
- Probleemanalyse
- Samenwerken

De negende beroepscompetentie (Ondernemend gedrag) wordt in het assessment niet meegenomen.

Hoofdstuk 5

Gedrag

5.1 Inleiding

De beroepsnorm omvat niet alleen de door de beroepsgroep van arbeidsdeskundigen gewenste kennis, kunde en houding; daartoe behoren ook gedragsregels waaraan iedere arbeidsdeskundige geacht wordt te voldoen om het beroep van arbeidsdeskundige professioneel te kunnen uitoefenen. Deze gedragsregels heeft de Stichting Register Arbeidsdeskundigen vastgelegd in een code, de “Gedragscode SRA”.

Alle arbeidsdeskundigen die bij SRA zijn geregistreerd zijn tuchtrechtelijk toetsbaar. In 5.2 is de integrale tekst van de Gedragscode SRA opgenomen. Meer informatie en de volledige uitspraken staan op de site van SRA (www.register-arbeidsdeskundigen.nl).

5.2 Gedragscode SRA

Gedragscode SRA Algemeen

1. Doel en ontwikkeling

In deze code is geformuleerd welk gedrag de Stichting Register Arbeidsdeskundigen (SRA) van een bij haar geregistreerde arbeidsdeskundige verwacht. De code schrijft dit gedrag niet in detail voor, maar reguleert op hoofdlijnen.

Twee typering:

- Het gaat hier om een professionele code die andere accenten legt dan de verschillende huisregels van opdrachtgevers, dat zijn organisatiecodes.
- De code is een instrument ter verdere professionalisering van het vak van arbeidsdeskundige.

Deze code is tot stand gekomen door een systematische analyse van

- a). de bestaande Gedragsregels;
- b). de jurisprudentie van het (Centraal) Arbeidsdeskundig Tuchtcollege ;
- c). de drie Regiobijeenkomsten over de ethiek van het vak aan de hand van casus.

Het UWV, Het Verbond van Verzekeraars en de CG Raad zijn betrokken geweest bij de totstandkoming van de Gedragscode van de SRA en onderschrijven deze.

2. Arbeidsdeskundige, opdrachtgever en cliënt

De arbeidsdeskundige is een specialist op het gebied van mens, werk en inkomen. Hij geeft inzicht in de belastbaarheid, beleving en mogelijkheden van mensen in disbalans en weegt die af tegen de belasting die werk met zich meebrengt. Hij coacht mensen bij het bereiken van reële doelen op het gebied van werk en inkomen.

Onder “arbeidsdeskundige” verstaat deze Gedragscode de arbeidsdeskundige die is geregistreerd bij de SRA.

Onder “opdrachtgever” verstaat deze Gedragscode de natuurlijke persoon of de rechtspersoon die zich tot een bij de SRA geregistreerde arbeidsdeskundige wendt met het verzoek om onderzoek te verrichten of advies uit te brengen.

Onder “cliënt” wordt in dit verband verstaan degene op wie de opdracht van de arbeidsdeskundige betrekking heeft.

3. Professioneel gedrag

Onder “professioneel gedrag” wordt verstaan observeerbaar gedrag waarin de normen en waarden van de beroepsuitoefening zichtbaar zijn, zoals door de beroepsvereniging vastgestelde richtlijnen en leidraden. Professioneel gedrag komt tot uitdrukking in woord, handelen en uiterlijk en is van groot belang voor het basisvertrouwen dat cliënten en opdrachtgevers in een beroepsbeoefenaar kunnen stellen.

4. Specifieke gedragsverwachtingen

Het specifieke gedrag dat de SRA van een bij haar geregistreerde arbeidsdeskundige verwacht heeft zowel ethische, als juridische aspecten. Deze gedragscode formuleert in Deel I algemene ethische uitgangspunten en daarna in Deel II de daarvan afgeleide ethisch-juridische artikelen. Het (Centraal) Arbeidsdeskundig Tuchtcollege van de SRA toetst het gedrag van de arbeidsdeskundige ingeval van een tegen hem ingediende klacht (alleen) aan die artikelen.

Deel 1

Ethische uitgangspunten van de gedragscode

Aan het professioneel uitoefenen van het vak van arbeidsdeskundige liggen ethische uitgangspunten ten grondslag. Ze zijn te onderscheiden in waarden en normen. Waarden zijn collectieve opvattingen van het goede. Ze zijn inherent aan het vak en we geven ze vaak weer via trefwoorden.

Voor de arbeidsdeskundige is menselijke waardigheid de overkoepelende waarde.

Deze centrale waarde overkoepelt vier intrinsieke morele waarden.

Intrinsiek wil zeggen: ze hebben waarde op zichzelf om na te streven.

Omschrijving van menselijke waardigheid	Intrinsieke waarden
De mens is in aanleg een sensitief wezen dat zichzelf bewust is en zelfstandig kan (leren) denken en handelen door zich in interactie met anderen naar eigen bepaling te ontwikkelen, specifiek door:	Zelfbeschikking
zich te verplaatsen in de positie van de ander,	Wederkerigheid
de ander als gelijkwaardige te behandelen,	Gelijkwaardigheid
en de eigenheid van de ander te respecteren.	Respect

Om deze waarden te realiseren hebben we ondersteunende of instrumentele waarden nodig: zij maken de intrinsieke waarden mogelijk.

Gezondheid: heeft een mens nodig om zijn talenten, ambities en mogelijkheden te realiseren. Veel cliënten ontbreekt het in meer of mindere mate aan gezondheid en dit tast de intrinsieke waarde van zelfbeschikking aan.

Privacy: cliënten komen terecht in procedures, beoordelingen en dossiers. Ze zijn onderwerp van gesprek tussen professionals. Dit is onvermijdelijk. Het roept wel de behoefte op aan discretie in het gebruik van persoonlijke gegevens, gelet op respect en wederkerigheid.

Oprechtheid: partijen zijn uit zichzelf eerlijk en open over relevante zaken. Zo komt een gelijkwaardige en respectvolle samenwerking tot stand.

Vertrouwen: minimaal is de verwachting dat partijen zich voorspelbaar opstellen en gedragen ten dienste van respect en wederkerigheid.

Moed: de arbeidsdeskundige die moed heeft durft welbewuste risico's te nemen om op te komen voor de ethische uitgangspunten van het vak zoals in deze sectie beschreven.

Vanuit de drie belangrijkste ethische perspectieven: beginselen, gevolgen en deugden (zie Bijlage 1 voor een historische achtergrond), leiden we normen af. Morele normen zijn aanwijzingen tot handelen. Tezamen bepalen deze de morele verantwoordelijkheid van het vak. Hieronder de tien morele normen van de arbeidsdeskundige in termen van beginselen, gevolgen en deugden.

Beginnelsen

1. De arbeidsdeskundige heeft de morele plicht om de cliënt te respecteren door hem in zijn waarde te laten en zijn gegevens vertrouwelijk te behandelen. Vanuit de cliënt gezien is dit het recht op een respectvolle behandeling en op vertrouwelijkheid. Een en ander met inachtneming van het bepaalde in artikel 6 van de Regels van de Gedragscode en de toelichting daarop.
2. De arbeidsdeskundige heeft de morele plicht om de cliënt alle relevante informatie te verschaffen die deze nodig heeft om zijn eigen belangen verantwoord te kunnen behartigen. Vanuit de cliënt gezien is dit het recht op alle daartoe relevante informatie.
3. De arbeidsdeskundige heeft de morele plicht zelfkennis te ontwikkelen op basis van zelfreflectie in combinatie met intercollegiaal overleg.
4. Het principe van rechtvaardigheid. De arbeidsdeskundige laat zich in het uitvoeren van zijn opdracht leiden door het beginsel van rechtvaardigheid: de tot stand gekomen beslissing moet op basis van redelijkheid en billijkheid te verdedigen zijn.

Deze beginselen worden begrepen als toenaderingsverantwoordelijkheid. De arbeidsdeskundige heeft een eigen verantwoordelijkheid om, zolang dat nodig is, op redelijke wijze met de cliënt in gesprek te komen en te blijven.

Gevolgen

5. Ten dienste van het morele uitgangspunt 4 maakt de arbeidsdeskundige, in ieder geval voor zichzelf, een grondige inventarisatie van de mogelijke gevolgen voor alle betrokkenen bij het uitvoeren van zijn werkzaamheden. Waar het de SRA daarbij meer specifiek om gaat is dat de arbeidsdeskundige in staat is om te beargumenteren hoe hij bepaalde keuzes heeft gemaakt en andere heeft gelaten.

6. Ter verheldering van genomen beslissingen kan de arbeidsdeskundige, indien gevraagd, een expliciete afweging geven van de geïnventariseerde belangen. Deze gevolgen worden begrepen als handelingsverantwoordelijkheid. De arbeidsdeskundige heeft een eigen verantwoordelijkheid om de gevolgen van alle handelingsopties te onderzoeken, af te wegen en op basis daarvan tot een eigenstandig of onafhankelijk oordeel te komen.

Deugden

7. Het is voor de arbeidsdeskundige een deugd van rechtvaardigheid om de balans te bewaken tussen humanitaire betrokkenheid en professionele distantie ten opzichte van de cliënt, opdat een redelijke en billijke afweging kan worden gemaakt.
8. Het is voor de arbeidsdeskundige een deugd van zorg om zowel in de informatie-verstrekking als in het doorlopen van de vakkundige procedures zorgvuldig en vertrouwelijk te werk te gaan. Een en ander met inachtneming van het bepaalde in artikel 6 van de Regels van de Gedragscode en de toelichting daarop.
9. Het is voor de arbeidsdeskundige een deugd van karakter om zelfkennis te ontwikkelen en de eigen beperkingen voor het professioneel uitoefenen van het vak mee te wegen in het aannemen van opdrachten.
10. Het is voor de arbeidsdeskundige een deugd van zorg om zijn competenties verder te ontwikkelen en zich professioneel en collegiaal te gedragen. De arbeidsdeskundige aangesloten bij de SRA verklaart een professional te zijn en daar ook naar te handelen.

Deze deugden worden begrepen als ontwikkelingsverantwoordelijkheid. De arbeidsdeskundige heeft een eigen verantwoordelijkheid in het ontwikkelen van zelfkennis, zorgvuldigheid en billijkheid in het tegemoet treden van de cliënt en in het maken van professionele afwegingen.

Deze tien morele normen worden ter illustratie en ter inspiratie toegepast op de vier morele casus, die zijn besproken tijdens de regiobijeenkomsten, zie Bijlage 2.

Het kenmerkende aan morele afwegingen is dat meerdere uitgangspunten tegelijk kunnen gelden. Het bewust zwaarder laten wegen van het ene uitgangspunt boven het andere typeert de professionele arbeidsdeskundige en kan als zodanig onderdeel vormen van de beoordeling van klachtwaardig geacht handelen. De SRA wijst er in dat verband wel op dat de in Deel I geformuleerde uitgangspunten daartoe niet gelden als toetsnorm. Die is immers verwoord in de in Deel II neergelegde artikelen.

Deel 2 Regels van de gedragscode

De hierboven verwoorde ethische uitgangspunten in de vorm van morele waarden en normen en het bijpassende begrip van verantwoordelijkheid keren terug in de hierna volgende artikelen, die zo zijn geformuleerd dat deze ook juridisch toetsbaar zijn. Waar nodig volgt op elk artikel:

- een toelichting;
- relevante passages uit (chronologisch verwerkte) uitspraken van het (Centraal) Arbeidsdeskundig Tuchtcollege (te kennen via www.register-arbeidsdeskundigen.nl).

Artikel 1 Algemene toetsnorm

De arbeidsdeskundige neemt bij zijn werkzaamheden de zorg van een redelijk handelend en redelijk bekwaam arbeidsdeskundige in acht. Daarbij handelt hij in overeenstemming met de op hem rustende verantwoordelijkheid die voortvloeit uit de op dat moment voor arbeidsdeskundigen geldende professionele standaard.

Toelichting

In Deel 1 is “verantwoordelijkheid” omschreven als een combinatie van toenaderingsverantwoordelijkheid, handelingsverantwoordelijkheid en karakterverantwoordelijkheid.

In dit artikel is algemene zorgplicht van de arbeidsdeskundige geformuleerd. In die zin dat de arbeidsdeskundige die zorg moet betrachten die een redelijk bekwaam en redelijk handelend vakgenoot in dezelfde omstandigheden zou hebben betracht. De SRA wijst er overigens wel met nadruk op dat de norm is bedoeld ter toetsing van het gedrag van de arbeidsdeskundige en niet, althans niet zozeer, ter toetsing van de inhoud. Wat de inhoud betreft toetst SRA of de arbeidsdeskundige in redelijkheid tot zijn beslissing heeft kunnen komen (marginale toetsing). Dat is immers ook wat met deze Gedragscode, de naam zegt het al, wordt beoogd.

Het (Centraal) Arbeidsdeskundig Tuchtcollege zal ter toetsing van een klacht en ter inkleuring van deze norm de (mogelijke) specifieke regels en normen toepassen die

gelden ten tijde van het klachtwaardig geachte handelen op het specifieke werkerrein van de aangeklaagde arbeidsdeskundige. Zonder te pretenderen naar enige volledigheid valt - ter illustratie - in dit verband te denken aan het Beroeps Competentie Dossier "Arbeidsdeskundige" en de Richtlijnen en Leidraden, beide opgesteld door de Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen (NVvA) en het Professioneel Statuut dan wel het Professioneel Statuut van Arbeidsdeskundigen werkzaam bij UWV.

Artikel 2 Te verschaffen en vergaarde informatie

1. De arbeidsdeskundige licht de cliënt op duidelijke wijze in over zijn opdracht. Daarbij laat hij zich leiden door hetgeen de cliënt redelijkerwijze dient te weten ten aanzien van de aard en het doel daarvan.
2. De arbeidsdeskundige ziet er bij de afweging van belasting (van de activiteiten) en belastbaarheid (van de cliënt) op toe dat hij de beschikking heeft over betrouwbare, actuele en verifieerbare (medische) gegevens waaruit diens (on) mogelijkheden in voldoende mate blijken.

Toelichting

De arbeidsdeskundige dient de cliënt duidelijk in te lichten. Een aspect daarvan is te bevorderen dat de cliënt begrijpt waarom de arbeidsdeskundige is ingeschakeld. De arbeidsdeskundige moet zoveel mogelijk voor de cliënt begrijpelijke woorden gebruiken. De arbeidsdeskundige laat zich bij de informatieplicht leiden door datgene wat de cliënt redelijkerwijze moet weten over de aard en het doel van zijn opdracht. De inhoud van de informatie waarop deze wordt verstrekt in het concrete geval en de wijze is afhankelijk van de omstandigheden. Op welk moment de inlichtingen moeten worden gegeven zal daar ook van afhangen. Sommige inlichtingen kunnen direct bij het eerste contact al worden gegeven, andere pas wanneer de arbeidsdeskundige meer inzicht heeft in wat er precies moet gebeuren. Een en ander is sterk afhankelijk van de opdracht van de arbeidsdeskundige.

De arbeidsdeskundige moet zich bij het geven van een antwoord op de vraag naar belasting versus belastbaarheid baseren op een door een medicus opgestelde omschrijving van de belastbaarheid c.q. op een beperkingenpatroon. Dat is alleen dan anders, indien de opdracht aan de arbeidsdeskundige anders luidt. In die zin bijvoorbeeld dat de arbeidsdeskundige voor de berekening van de mate van arbeidsongeschiktheid moet uitgaan van de door cliënt zelf ervaren klachten. Maar dat moet dan wel expliciet uit de opdracht blijken.

Er zijn overigens situaties waarbij het vereiste van "actuele medische gegevens" kan worden verlaten. Het komt immers in de praktijk voor dat de arbeidsdeskundige wordt opgedragen om als grondslag medische gegevens te gebruiken die uit een verder verleden stammen. Stel (i) de situatie dat de arbeidsdeskundige de opdracht krijgt van de rechtbank om in een letselschadeclaim aan de hand van een uit 2004 daterend document waaruit de beperkingen blijken de omvang van de huishoudelijke hulpbehoefte of het carrièreperspectief uiteen te zetten. Of (ii) om aan de hand van die gegevens in een claim op een particuliere arbeidsongeschiktheidsverzekering de mate van arbeidsongeschiktheid te berekenen. Tenzij er andersluidende regelgeving van toepassing is, behoeft er in die situaties op zichzelf geen bezwaar te bestaan dat de arbeidsdeskundige zijn werkzaamheden uitvoert.

Terzijde: reeds sedert het in 2001 verschenen rapport "Werk maken van arbeidsgeschiktheid" van de Commissie Donner II staat voorop wat de cliënt (nog) wèl kan. De Gedragsregels wensen nadrukkelijk aan te sluiten bij dat inmiddels breed omarmde uitgangspunt. Daarom ook is lid 2 van artikel 2 zo geformuleerd dat niet wordt gekeken naar de beperkingen van de cliënt, maar naar diens (on)mogelijkheden.

Artikel 3 Eisen aan rapportages

Indien en voor zover de arbeidsdeskundige ter uitvoering van zijn werkzaamheden een rapport uitbrengt, dan dient dat te voldoen aan de navolgende vereisten:

1. Het rapport vermeldt de feiten, omstandigheden en bevindingen waarop het berust;
2. Het rapport geeft blijk van een geschikte methode van onderzoek om de voorgelegde vraagstelling te beantwoorden;
3. In het rapport wordt op inzichtelijke en consistente wijze uiteengezet op welke gronden de conclusies van het rapport steunen;
4. Het rapport vermeldt de bronnen waarop het berust, daaronder begrepen de gebruikte literatuur en de geconsulteerde personen;
5. De arbeidsdeskundige blijft binnen de grenzen van zijn deskundigheid.

Toelichting

SRA ziet onder ogen dat het werkkterrein van de arbeidsdeskundigen in Nederland zeer divers is. SRA heeft het dan ook niet wenselijk geacht om in de gedragscode een algemene regel te formuleren die de arbeidsdeskundige verplicht om een conceptrapport te vervaardigen. Dat neemt niet weg dat er zeker situaties denkbaar zijn, waarin de arbeidsdeskundige daartoe wel degelijk verplicht is. Te wijzen valt bijvoorbeeld op een contractuele afspraak die daartoe tussen partijen is gemaakt, bijvoorbeeld in het kader van een verzekeringsovereenkomst of een letselschade. Ook de door de civiele rechter benoemde arbeidsdeskundige is ingevolge artikel 198 Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering gehouden om beide partijen in de gelegenheid te stellen om opmerkingen te maken en verzoeken te doen. Daarvan moet hij dan in het definitieve rapport melding maken.

In de praktijk wordt aan arbeidsdeskundigen met enige regelmaat gevraagd om zogenaamd “dossiercommentaar” te leveren. Het dossiercommentaar vormt een uitzondering op de hoofdregel van artikel 2 lid 1 van de Gedragscode. Het dossiercommentaar is een eenzijdige opdracht, waarbij geen eigen onderzoek van de cliënt plaatsvindt. Bij het geven van een dossiercommentaar stelt de arbeidsdeskundige zijn visie op de hem door de opdrachtgever aangereikte stukken op schrift zonder eigen onderzoek van de cliënt te verrichten. Het dossiercommentaar moet voldoen aan de in dit artikel geformuleerde 5 vereisten van verslaglegging.

In de gedragsregels van de SRA was voorheen opgenomen dat een dossiercommentaar in beginsel niet meer kan bevatten dan kritiek op het te becommentariëren onderzoek. Dit uitgangspunt blijft onverkort gehandhaafd. Het dossiercommentaar doet in beginsel geen uitspraak over de mate van arbeidsongeschiktheid. Dat kan alleen dan anders zijn, indien (bijvoorbeeld) uit de feiten en achtergronden van de ter beschikking gestelde stukken blijkt dat de berekening cq. de schatting evident onjuist is.

Artikel 4 Financiële zorgvuldigheid

De arbeidsdeskundige is gehouden tot nauwgezetheid en zorgvuldigheid in financiële aangelegenheden.

Toelichting

Dit artikel geldt voor alle financiële aangelegenheden in de uitvoering van het beroep van arbeidsdeskundige. Zo kan het vervaardigen van een financiële analyse deel uitmaken van een opdracht van de arbeidsdeskundige. De SRA verwacht dan van de arbeidsdeskundige nauwgezetheid en zorgvuldigheid waarbij hij de grenzen van de eigen deskundigheid goed in beeld houdt. De SRA verwacht ook, indien van toepassing, dat de arbeidsdeskundige een vergoeding voor zijn werkzaamheden in rekening brengt waarbij, indachtig de vereiste nauwgezetheid en zorgvuldigheid, met alle omstandigheden van het geval rekening is gehouden en de gevraagde vergoeding in redelijke en billijke verhouding staat tot de geleverde inspanning.

Artikel 5 Het wekken van verwachtingen

De arbeidsdeskundige waakt ervoor verwachtingen te wekken die hij niet waar kan maken.

Toelichting

Niet de arbeidsdeskundige, maar de opdrachtgever neemt de uiteindelijke beslissing over de beoordeling of begeleiding van de cliënt. De arbeidsdeskundige dient dan ook terughoudendheid te betrachten met betrekking tot het wekken van verwachtingen die hij niet waar kan maken, omdat niet hij, maar de opdrachtgever de uiteindelijke beslissing neemt.

Artikel 6 Geheimhouding

De arbeidsdeskundige betracht geheimhouding van de hem toevertrouwde gegevens.

Toelichting

Krachtens de tot 1 oktober 2015 geldende gedragsregels van de SRA diende de arbeidsdeskundige de verstrekte informatie vertrouwelijk te behandelen. Met de huidige tekst heeft de Commissie Herziening Gedragsregels hierbij, zij het in wat strakkere bewoordingen, willen aansluiten. Alhoewel arbeidsdeskundigen afhankelijk van het terrein waar zij werkzaam zijn onderworpen aan uiteenlopende wetten, rust op elke arbeidsdeskundige - hoe dan ook - in zijn algemeenheid de geheimhoudingsplicht

van de persoonsgegevens waarvan hij ter uitoefening van zijn beroep kennis neemt. Dat blijkt bijvoorbeeld uit de Wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP) en artikel 74 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI). Te bedenken daarbij is dat de geheimhoudingsplicht van de arbeidsdeskundige een bijzondere is in verband met - en door - de verplichtingen die de arbeidsdeskundige heeft ten opzichte van de opdrachtgever. De geheimhoudingsplicht is - met betrekking tot ten behoeve van het UWV werkzame arbeidsdeskundigen - strak vormgegeven in de zogenaamde "medische beschikkingenregeling". Op grond van die regeling mogen stukken die medische gegevens bevatten door het UWV namelijk niet aan de werkgever ter inzage of ter kennisname worden gegeven of toegezonden. Dat is alleen anders als de werknemer daar schriftelijk toestemming voor heeft gegeven (artikel e.v. 75 ZW, artikel e.v. 88 WAO en artikel e.v. 103 WIA). Uitgangspunt van deze regeling is dat de werkgever alleen recht heeft op inzage, kennisname of toezending van stukken die medische gegevens bevatten, indien de werknemer hiervoor schriftelijke toestemming heeft gegeven. Voor de arbeidsdeskundige beoordeling kan meer informatie vereist zijn. Het gaat dan bijvoorbeeld om gegevens over de beperkingen die de werknemer als gevolg van ziekte of gebrek ondervindt (bijvoorbeeld in de vorm van een beperkingenpatroon). Vanuit het oogpunt van privacybescherming acht de wetgever het verstrekken van (alleen) die informatie aan de werkgever niet bezwaarlijk. De grens die wordt getrokken is dat gegevens over de aard van de ziekte of de oorzaak van de beperkingen niet mogen worden vermeld (Vgl. MvT Wet Premiedifferentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheidsverzekeringen, TK 1995-1996, 24 698, nr. 3, p. 52/53). Verwerking van persoonsgegevens buiten het UWV loopt parallel aan dit uitgangspunt.

Veelal gaat de arbeidsdeskundige bij de uitvoering van een opdracht uit van beperkingen die zijn vastgesteld door een arts. Deze arts heeft daartoe dan de nodige medische gegevens verzameld, nadat de cliënt daar toestemming voor heeft verleend aan de (andere) arts(en) die die medische gegevens onder zich hebben.

Tot uitgangspunt geldt dat deze beschrijving van de beperkingen van de cliënt door de arts, ongeacht in welke precieze vorm deze zijn beschreven (bijvoorbeeld de (kritische) FML, het FIS, een inzetbaarheidsprofiel of een belastbaarheidspatroon), behoort tot de noodzakelijke persoonsgegevens. Die gegevens moet de arbeidsdeskundige dus verwerken, zonder daartoe door de cliënt te zijn gemachtigd (Vgl. Arbeidsdeskundig Tuchtcollege SRA 5 maart 2010).

De beperkingen vormen immers de bouwstenen van de werkzaamheden van de arbeidsdeskundige in het maken van de weging tussen de belasting van de taak tegen de belastbaarheid van de cliënt (Vgl. art. 2 van de Gedragscode van de SRA). Laat de arbeidsdeskundige achterwege om deze beperkingen op te nemen in zijn rapportage, dan kan het welhaast niet anders dan dat zijn oordeel onvoldoende verifieerbaar is (Vgl.

Arbeidsdeskundig Tuchtcollege SRA 8 oktober 2012 en 19 oktober 2012).

Het is van belang om bij de verwerking van welke persoonsgegevens dan ook steeds voor ogen te houden of uit de taak van de arbeidsdeskundige in het gegeven geval de noodzaak voortvloeit dat deze worden verwerkt aan de opdrachtgever. Dat betekent dus ook direct dat geen algemene richtlijnen daarover zijn te geven. Wat in het ene geval immers noodzakelijk is, is dat in het andere geval wellicht niet. De Handleiding Omgaan met Persoonsgegevens door Arbeidsdeskundigen die is opgesteld in opdracht van SRA en NVvA werkt de toepasselijke regelgeving per werkgebied van de arbeidsdeskundigen uit. In die zin vormt deze dus een uitwerking van de geheimhoudingsplicht in art. 6 van deze Gedragscode.

Ter illustratie:

- (i) De arbeidsdeskundige verneemt in het kader van een opdracht om onderzoek te doen voor de acceptatie van een aanvraag voor een verzekeringsovereenkomst dat aspirant-verzekeringnemer zijn vrouw heeft vermoord. Dat is een persoonsgegeven waarop de WBP ziet, maar dat van belang kan zijn in het kader van de opdracht. Dit mag dus worden verwerkt. Stel echter dat de desbetreffende arbeidsdeskundige dat gegeven zou hebben vernomen in het kader van de berekening van de omvang van de behoefte aan huishoudelijke hulp, dan is het niet noodzakelijk om dat gegeven te verwerken.
- (ii) Stel dat de arbeidsdeskundige bij cliënt verschijnt om in opdracht van een aansprakelijkheidsverzekeraar het verlies aan arbeidsvermogen in kaart te brengen. De arbeidsdeskundige heeft een FML ontvangen van de medisch adviseur, maar merkt tijdens het gesprek dat cliënt diverse beperkingen heeft die daarin niet zijn beschreven. Wat moet hij nu doen? De arbeidsdeskundige zal contact op moeten nemen met de medisch adviseur en zijn bevindingen aan hem moeten voorleggen, alvorens rapport uit te brengen.
- (iii) Stel dat de arbeidsdeskundige de opdracht ontvangt tot inschatting van het verlies aan arbeidsvermogen en de huishoudelijke hulpbehoefte. Doorgaans zal hij daarbij dan een overzicht ontvangen van de beperkingen die een arts heeft vastgesteld. Aan de hand daarvan zal de arbeidsdeskundige dan zijn opdracht uitvoeren. Maar stel nu dat hij als bijlage bij de opdrachtbrief het integrale medisch dossier van cliënt ontvangt. Dat komt in de praktijk soms voor. Dit zijn gezondheidsgegevens in de zin van art. 21 Wbp. De arbeidsdeskundige mag die gegevens niet inzien, tenzij de cliënt daar uitdrukkelijk toestemming voor heeft gegeven. Het is namelijk twijfelachtig of deze toestemming verondersteld mag worden. De vraag die rijst is of de cliënt zich een en ander wel voldoende heeft gerealiseerd. De arbeidsdeskundige zal deze, als die toestemming ontbreekt, moeten retourneren aan de verzender of deze in handen stellen van zijn medisch adviseur met het verzoek om voor hem daaruit de beperkingen in kaart te brengen, zodat hij verder uitvoering kan geven aan zijn opdracht.

- (iv) Een verzekerde meldt zich arbeidsongeschikt bij zijn AOV-verzekeraar. De verzekeraar stuurt na verloop van tijd een arbeidsdeskundige op pad met de opdracht om de situatie te inventariseren. In deze opdracht wordt van de arbeidsdeskundige verwacht dat hij ruim onderzoek doet en zich niet alleen beperkt tot de medische gegevens. De sociale en bedrijfseconomische gegevens worden besproken en in het rapport vermeld. In het midden gelaten de bedrijfs- economische gegevens, vallen de sociale gegevens in ieder geval onder de reikwijdte van de WBP. Indien en voor zover de arbeidsdeskundige kan beargumen dat de gegevens die hij in zijn rapport verwerkt noodzakelijkerwijs voortvloeien uit zijn taak, dan staat de WBP daaraan niet in de weg.
- (v) De arbeidsdeskundige krijgt de opdracht tot het vaststellen van de mate van arbeidsongeschiktheid. De arbeidsdeskundige dient er dan aldus ter afweging van belasting (van de activiteiten) en belastbaarheid (van de cliënt) op toe te zien dat hij de beschikking heeft over betrouwbare, actuele en verifieerbare (medische) gegevens waaruit diens (on)mogelijkheden in voldoende mate blijken.
- (vi) Doorgaans zal de arbeidsdeskundige zijn werkzaamheden verrichten aan de hand van de door een arts vastgestelde beperkingen. Deze vormen de basis van zijn onderzoek, zijn daarvoor doorgaans noodzakelijk en mogen dus in het arbeidsdeskundig rapport worden verwerkt. De arbeidsdeskundige verschijnt bij betrokkene om in opdracht van een aansprakelijkheidsverzekeraar het verlies aan arbeidsvermogen in kaart te brengen. Betrokkene merkt dat de arbeidsdeskundige het gehele medisch dossier bij zich heeft en wijst erop dat hij daarvoor geen machtiging heeft afgegeven. Hij weigert de arbeidsdeskundige die inzage te geven. In deze situatie doet de arbeidsdeskundige er verstandig aan om de opdrachtgever ervan in kennis te stellen dat betrokkene stelt geen machtiging te hebben afgegeven. Alvorens zijn opdracht verder uit te voeren zal de arbeidsdeskundige eerst nadere instructies van de opdrachtgever moeten afwachten.

Artikel 7 Respect

De arbeidsdeskundige streeft naar een verhouding met andere arbeidsdeskundigen, opdrachtgever(s) en cliënten die berust op respect.

Toelichting

Arbeidsdeskundigen kunnen verschillende belangen dienen maar delen hetzelfde vak. Dat vak houden zij hoog door een professionele, respectvolle, houding te betrachten ten opzichte van anderen: de bereidheid tot samenwerking door een transparante en toetsbare opstelling over het al dan niet volgen van de regels van het vak, waaronder ook deze Gedragscode.

Bijlagen

Bijlage 1 gaat over de drie ethische basisbegrippen beginselen, gevolgen en deugden. Het doel van deze bijlage is de lezer een historische toelichting en plaatsbepaling van deze begrippen aan te reiken. Tegen die achtergrond kunnen de begrippen op een eenduidige manier gebruikt worden in de dialoog over moreel verantwoord handelen.

Bijlage 2 bevat de twee modellen die we gebruiken om tot morele besluiten te komen. Deze bijlage heeft als doel de arbeidsdeskundige instrumenten aan te reiken bij het nemen van morele beslissingen.

Bijlage 3 bevat de vier cases waarover in de regiobijeenkomsten is gesproken. Van elke case is een voorbeeldanalyse opgenomen. Het doel van deze bijlage is de lezer te laten zien hoe je vanuit de drie ethische basisbegrippen op drie verschillende manieren naar een case kijkt en welke ethische uitgangspunten van de gedragscode daarbij een rol spelen. Dit geeft richting aan de morele reflectie op het vak van arbeidsdeskundige.

Hoofdstuk 6

Vakbekwaamheid

Versie 2; 1 januari 2019

6.1. Inleiding

Dit document is een certificatieschema zoals beschreven in ISO 17024:2012. Het beschrijft onder andere de wijze waarop een persoon kan aantonen dat hij aan de opgestelde kwaliteitseisen voldoet.

- Schema-eigenaar is NVvA, nader te noemen SE.
- Schema-beheerder is NEN, nader te noemen SB.
- Certificatie-instelling is zowel HSKO als DNV.GL, nader te noemen CI.

Dit schema gaat in per **1 januari 2019** en vervangt daarmee het vorige schema. 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 de wereldwijde standaard voor het toetsen van kwalificaties van personen. Door te kiezen voor ISO 17024 is het gehele proces transparant en kan, indien gewenst, ook gecontroleerd worden. Het certificaat wordt door de ←CI→ aan de kandidaat verstrekt, maar blijft eigendom van de certificerende instelling. Met het certificaat kan de maatschappij vertrouwen op de diensten van de arbeidsdeskundige.

6.2. Definities

- **Conformiteit:** het aan de eisen voldoen
- **Correctieve maatregel:** de geconstateerde afwijking herstellen
- **Corrigerende maatregel:** maatregel om de oorzaken van geconstateerde afwijkingen te elimineren met het oog op het **voorkomen van herhalingen**.
- **ECTS:** European Credit Transfer System. Een internationaal systeem voor studiepunten, zie: https://ec.europa.eu/education/resources/european-credit-transfer-accumulation-system_nl
- **EQF:** European Qualification Framework, Nederlandse benaming: "Europees kwalificatiekader voor een leven lang leren" zie: <http://ec.europa.eu/eqf/documents?id=89>
- **PE:** Permanente Educatie. Als arbeidsdeskundige moet u voldoen aan vakbekwaamheidseisen. Het verrichten van permanente educatie (PE) activiteiten is verplicht. Permanente educatie is erop gericht de basiskennis van de arbeidsdeskundige te onderhouden en de ontwikkelingen binnen het vakgebied bij te houden.

- Het niveau waarop de arbeidsdeskundige zich heeft laten beoordelen volgens de eisen zoals beschreven in het toetsingskader. Conformiteit aan dit niveau kan alleen bij hercertificering beoordeeld worden.
- **CvB:** College van Belanghebbenden. Een college van personen dat in overleg met de beheerder van de "regeling" taken kan delegeren aan respectievelijk een College van Deskundigen en een secretariaat.

6.3. Doel en algemeen uitgangspunt

De certificatieregeling regelt de wijze van beoordelen van personen die als arbeidsdeskundige door de certificatie-instelling gecertificeerd willen worden.

6.4. 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. Het toetsingskader vindt u in Bijlage 1: Toetsingskader.

6.5. Scope

De persoonscertificering van professionals die via toetsing aantonen dat zij actief bezig zijn met het onderhoud van de vakbekwaamheid.

6.6. Functiebeschrijving

Een arbeidsdeskundige is een persoon die in opdracht van derden zijn arbeidsdeskundigheid inbrengt. Hij is gespecialiseerd in de professionele weging van arbeidsbelasting en arbeidsbelastbaarheid. Zijn werkzaamheden zijn gerelateerd aan de relaties tussen mens, werk en inkomen. De arbeidsdeskundige heeft de volgende kerntaken:

1. het **voorkomen** van discrepanties tussen belasting en belastbaarheid;
2. het **beoordelen** van discrepanties tussen belasting en belastbaarheid;
3. het **herstellen** van discrepanties tussen belasting en belastbaarheid.

De reikwijdte van de opdracht bepaalt of alle kerntaken in een opdracht dienen te worden uitgevoerd.

6.7. Benodigde competenties

De kandidaat dient de competenties te bezitten zoals beschreven in EQF niveau 6:

- Managen van complexe technische beroepsactiviteiten of -projecten;
- De verantwoordelijkheid op zich nemen om in onvoorspelbare werk- of studiecontexten beslissingen te nemen;
- De verantwoordelijkheid op zich nemen om de professionele ontwikkeling van personen en groepen te managen.

6.8. Benodigde fysieke eigenschappen (abilities)

De certificatieregeling voor arbeidsdeskundigen stelt op dit punt geen eisen.

6.9. Eerste vereisten

De kandidaat dient aan alle volgende vereisten te voldoen:

1. Beschikken over actuele kennis en vaardigheden op niveau 6 of hoger zoals beschreven in EQF of bij het ontbreken van een diploma via EVC het minimale niveau aan te tonen.
2. Beschikken over een diploma van een in Bijlage 4: Lijst met erkende opleidingen, genoemde opleiding, maar dit mag niet ouder zijn dan 6 jaar op datum van aanvraag certificering.
3. Voor een Arbeidsdeskundige-diploma ouder dan 6 jaar, dient de vakbekwaamheid te worden aangetoond door 16 PE-punten (minimaal 2 per jaar) en 6 OT-verslagen in de laatste twee jaar, minimaal 1 per jaar.
4. Beschikken over actuele werkervaring¹ van minimaal 2 jaar, ingaand vanaf het moment van het behalen van het Arbeidsdeskundige-diploma, in het werkgebied arbeidsdeskundige met de verantwoordelijkheid en zelfstandigheid zoals beschreven in EQF niveau 6 of hoger.
5. Ter verduidelijking van de werkervaringseis moet er per jaar gemiddeld 15 uur per week aan arbeidsdeskundige werkzaamheden (conform CADO) worden uitgevoerd.
6. De eis is dat een arbeidsdeskundige bij initiële certificering minimaal twee jaar niet gecertificeerd mag zijn als arbeidsdeskundige. Dit is een eigen verklaring waarin aan de ←CI→ wordt verklaard dat de Arbeidsdeskundige de afgelopen twee jaar niet is gecertificeerd als Arbeidsdeskundige.

¹ Zie Paragraaf 25

6.10. Gedragscode

De certificatieregeling voor de arbeidsdeskundige maakt gebruik van de gedragscode, genoemd in Bijlage 2: Gedragscode. Een kandidaat moet aantoonbaar verbonden zijn aan de gedragscode en bijbehorend tuchtrechtsysteem, bijvoorbeeld door middel van een bewijs van inschrijving SRA met inschrijvingsnummer in het dossier te uploaden voorafgaand aan de (her)certificering. Een kandidaat moet gedurende de gehele certificering blijvend onder het systeem van gedrag en tucht resideren.

6.11. Aanmelden

Met het aanmelden geeft u te kennen door ←CI→ beoordeeld te willen worden op conformiteit. De aanmelding bestaat uit een certificeringsovereenkomst en overige gevraagde documenten . De ←CI→ verstrekt het standaarddocument voor deze overeenkomst. Alleen een complete aanmelding, volledig ingevuld en ondertekend, wordt in behandeling genomen.

6.12. Gelijkwaardige certificaten

Indien de aanvrager beschikt over een gelijkwaardig certificaat is conformiteit aan het toetsingskader aangetoond en behoeft op dit vlak geen beoordeling plaats te vinden. Na het voldoen aan de overige eisen wordt een ←CI→ certificaat verstrekt.

In Bijlage 3: Aantonen actuele kennis en vaardigheden op niveau EQF 6 of hoger; vindt u de lijst met certificaten die door ←CI→ als gelijkwaardig worden beschouwd.

Indien u over een certificaat beschikt dat niet op deze lijst staat kunt u de gelijkwaardigheid laten beoordelen door een schriftelijk verzoek in te dienen dat voorzien is van argumentatie. Na ontvangst van de betaling conform het tarievenblad zal de aanvraag in behandeling worden genomen. Binnen maximaal 12 weken volgt een schriftelijk besluit over de gelijkwaardigheid. Tegen dit besluit is geen beroep mogelijk.

6.13. Vullen van het beoordelingsdossier

Zodra de aanmelding is geaccepteerd en u aan uw financiële verplichtingen jegens ←CI→ hebt voldaan krijgt u via de ←SE→ toegang tot een persoonlijk beoordelingsdossier. Dit

is een elektronisch dossier waarin uw te beoordelen documenten worden opgeslagen en u eigen verklaringen en documenten kunt verwerken, uploaden en bewaren. Aan de documenten worden de volgende algemene eisen gesteld:

- PDF format
- Opgesteld in de Nederlandse of Engelse taal

Een volledig dossier bevat de volgende documenten:

- a) kopie van een geldig identiteitsbewijs (zie <http://www.rijksoverheid.nl/nieuws/2013/01/10/laat-u-niet-zomaar-kopieren-voorkom-fraude-met-een-kopie-van-uw-identiteitsbewijs.html>);
- b) een eigen verklaring van verbondenheid aan de gedragscode door middel van het inschrijvingsnummer van de SRA;
- c) een diploma op EQF 6 niveau of hoger;
- d) een recent (←=6 jaar) diploma van een erkende opleiding tot arbeidsdeskundige (zie Bijlage 5: Lijst met erkende opleidingen);
- e) een verklaring werkervaring² (in een aangereikt format);
- f) een geldige Verklaring Omtrent Gedrag (op te vragen bij de gemeentelijke woonplaats van de kandidaat). Deze VOG mag bij het aanvragen van (her)certificering niet ouder zijn dan 1 jaar.

6.14. Aanmelding voor beoordeling

Zodra naar uw eigen oordeel uw dossier compleet is, kunt u het ter beoordeling aanbieden bij de ←CI→.

6.15. Beoordeling

De beoordeling bevat een formele toets, waarin het dossier wordt beoordeeld op volledigheid en bruikbaarheid van de verstrekte informatie. Daarbij worden de documenten inhoudelijk vergeleken met het toetsingskader.

Het besluit van de ←CI→ leidt tot::

- afwijzen;
- toekennen;
- nader onderzoek.

Het besluit “nader onderzoek” wordt gegeven indien sprake is van twijfel of onduidelijkheid over het voldoen aan één of meer eisen.

² Zie Paragraaf 25

6.16. Nader onderzoek

Het nader onderzoek wordt in principe uitgevoerd door een beoordelaar met arbeidsdeskundigheid.

Deze verzoekt, indien dit noodzakelijk is voor de beoordeling, de aanvrager om binnen vier weken schriftelijk nadere gegevens te verstrekken. Reageert de aanvrager niet, niet tijdig of afwijzend, dan volgt een besluit tot afwijzing direct na afloop van de reactietermijn.

Na het beoordelen van de extra aangeleverde informatie geeft de beoordelaar een advies met toelichting aan de ←CI→ over het te nemen besluit. Het besluit kent de volgende mogelijkheden:

- afwijzen;
- toekennen.

6.17. Certificatiebesluit

De ←CI→ neemt conform deze certificatieregeling een besluit over het verstrekken van een certificaat. Als basis voor dit besluit dient het aangeleverde dossier voorzien van het advies uit het vooronderzoek of nader onderzoek. Het certificatiebesluit wordt schriftelijk vastgelegd en verstuurd naar de aanvrager. Bij afwijzing is het besluit voorzien van een toelichting.

6.18. Geldigheid certificaat

Het certificaat is vier jaar geldig. De ingangsdatum van het eerste certificaat wordt bepaald door (is gelijk aan) de datum van het certificatiebesluit.

Indien het certificaat verstrekt wordt op basis van een gelijkwaardig certificaat bepaalt de geldigheidstermijn van dat certificaat de geldigheidstermijn van het ←CI→ certificaat. In dat geval is de ingangsdatum van het certificaat gelijk aan de ingangsdatum van het gelijkwaardige certificaat.

Indien het gelijkwaardige certificaat geen of een onbeperkte geldigheidstermijn heeft geldt voor het ←CI→ certificaat een geldigheidstermijn van vier jaar.

6.19. Hercertificering

Vier jaar na initiële certificatie of hercertificatie verloopt het certificaat en moet hercertificatie worden aangevraagd. De verantwoordelijkheid voor het aanvragen van de hercertificering ligt bij de Arbeidsdeskundige. Voordat de geldigheid van het certificaat verloopt, dient de persoon opnieuw aan te tonen dat hij aan de eisen voldoet. Hiertoe vult de persoon zijn hercertificeringsdossier en dient een aanvraag tot hercertificering in. Deze aanvraag mag niet eerder plaatsvinden dan een jaar voor het verstrijken van de geldigheid van het certificaat. De aanvraag voor hercertificering dient uiterlijk vier weken voor het verstrijken van het huidige certificaat te zijn ingediend bij de ←CI→. Aanvragen die daarna worden gedaan resulteren in het verlopen van het certificaat. Dit betekent dat er twee jaar geen initiële certificering kan plaatsvinden. Zie Paragraaf 9 punt 6.

De ←CI→ kan in bijzondere omstandigheden (overlijden en ziekte) een uitstel verlenen van maximaal 3 maanden voor het aanvragen van hercertificering. Dit moet aangevraagd worden bij de CI onder aanlevering van bewijsstukken (verklaring arts, overlijdensbericht). Aan de documenten in het dossier worden de volgende algemene eisen gesteld:

- PDF format³
- Opgesteld in de Nederlandse of Engelse taal

Een volledig dossier bevat de volgende documenten:

- a) kopie van een geldig identiteitsbewijs (zie <http://www.rijksoverheid.nl/nieuws/2013/01/10/laat-u-niet-zomaar-kopieren-voorkom-fraude-met-een-kopie-van-uw-identiteitsbewijs.html>);
- b) een eigen verklaring van verbondenheid aan de gedragscode door middel van het inschrijvingsnummer van de SRA;
- c) een verklaring werkervaring⁴ (in een aangereikt format);
- d) een verklaring berekening PE punten (in het door ←SE→ beschikbaar gesteld digitaal dossier). Voor de hercertificatie dient (in een periode van 4 jaar) minimaal 32 punten te worden gehaald. De punten hoeven niet evenredig over de jaren verdeeld te worden, er geldt een minimum van 2 PE punten in een jaar;
- g) een geldige Verklaring Omtrent Gedrag (op te vragen bij de gemeentelijke woonplaats van de kandidaat). Deze VOG mag bij het aanvragen van (her)certificering niet ouder zijn dan 1 jaar;
- h) OT verslagen. Aangetoond dient te worden dat men gedurende die 4 jaar bij ten minste 12 OT groep bijeenkomsten aanwezig is geweest. Met een minimum aanwezigheid

³ Indien een gewaarmerkt document aangeleverd moet worden heeft een PDF met elektronisch waarmerk de voorkeur, anders moet een papieren exemplaar met het originele waarmerk aangeleverd worden.

⁴ Zie Paragraaf 25 en 26

van 1 OT groep per jaar. Aantonen kan via inzenden van de verslaglegging met aanwezigheidsmelding in het digitale dossier.

Alleen een complete aanvraag, die alle onderdelen zoals hierboven genoemd omvat en die gebruik maakt van de standaarddocumenten, wordt in behandeling genomen. Hierna volgt een certificatiebesluit en wordt bij positief resultaat een certificaat verstrekt met een geldigheidsduur van vier jaar. De ingangsdatum van het certificaat wordt bepaald door (is gelijk aan) de datum van het certificatiebesluit, tenzij deze datum eerder is dan de einddatum van het voorgaande certificaat. In dat geval is de ingangsdatum één dag later dan de einddatum van het voorgaande certificaat.

6.20. Eisen Permanente Educatie

Van de gecertificeerde arbeidsdeskundige wordt verwacht dat hij zich permanent ontwikkelt. De persoon toont dit aan door een Permanente Educatie (PE) dossier te onderhouden dat via de website van ←SE→ toegankelijk is.

6.21. Eisen Permanente Educatie

Bij de telling van PE wordt als basis de methode van puntentelling gebruikt. Om de puntentelling eenduidig en transparant te maken wordt deze waar mogelijk vooraf bekend gemaakt in een online schema. PE inspanningen waarbij vooraf accreditatie is aangevraagd, worden in het schema opgenomen en waar mogelijk automatisch in het dossier van de gecertificeerde vermeld.

Voor overige (eigen keuze) inspanningen kunnen kandidaten via de ECTS methodiek zoals beschreven in de ECTS users guide van de Europese Commissie de inspanning berekenen in uren. Hierbij wordt een bruto uren telling gebruikt, dus de uren van het bestuderen van een boek, het volgen van lessen, het deelnemen aan werkgroepen, het uitvoeren van practicumwerkzaamheden, enzovoorts. Via een simpel rekenmodel kunnen inspanningen die een kandidaat doet via deze telling worden omgezet in punten voor het dossier. Op de website van de ←SE→ en de ←CI→ wordt de wijze waarop dit dient te geschieden inzichtelijk gemaakt. PE levert punten op als vooraf accreditatie is toegekend of wanneer zelfstandig in het dossier via de bovenstaande berekening punten toegekend zijn aan eigen inspanning.

6.22. Minimum niveau van PE

Alleen ontwikkelingsactiviteiten die minimaal het EQF niveau 5 hebben tellen mee voor PE.

6.23. Minimum aantal punten voor PE

Voor de hercertificatie dient (in een periode van 4 jaar) minimaal 32 punten te worden gehaald. De punten hoeven niet evenredig over de jaren verdeeld te worden, er geldt een minimum van 2 PE punten in een jaar.

6.24. Verdeling van PE over aandachtsgebieden

Uw permanente educatie dient de in het document eindtermen opleiding Arbeidsdeskundige (CADO) genoemde aandachtsgebieden, te betreffen:

- a) Arbeid en Gezondheid
- b) Arbeid en Organisatie
- c) Wet- en Regelgeving
- d) Professionalisering
- e) Communicatieve vaardigheden

Deze gebieden worden waar mogelijk vooraf geduid bij de punten toekenning. Voor eigen inspanningen kan de kandidaat zelf aangeven in welk aandachtsgebied deze thuis horen. Er is geen verplichting om per gebied een aantal punten te behalen.

6.25. Eisen Werkervaring

Van de door ←CI→ gecertificeerde arbeidsdeskundige wordt verwacht dat hij zijn vak in de praktijk uitoefent. De persoon toont dit aan door een verklaring werkervaring (in een aangereikt format) in het PE dossier te plaatsen.

Indien sprake is van een dienstverband:

- a) Een geautoriseerde verklaring van de werkgever met daarin opgenomen:
 - i. Een functiebeschrijving waaruit de arbeidsdeskundige relevantie van de functie blijkt;
 - ii. Een omschrijving van het dienstverband waaruit de duur en omvang van de werkzaamheden blijkt.

Indien sprake is van zelfstandig ondernemerschap:

- a) Geautoriseerde verklaringen van opdrachtgevers voor wie de werkzaamheden zijn verricht onder vermelding van activiteit en tijdsbeslag

OF

- b) Een verklaring van een accountant waarin deze verklaart dat de kandidaat in aanmerking komt voor de Zelfstandigenaftrek van de Belastingdienst en waarin aangetoond / vastgesteld moet zijn dat het arbeidsdeskundige opdrachten betreft.

OF

- c) Een verklaring van een accountant waarin deze verklaart dat de kandidaat met zijn werkzaamheden aan de minimale aantal uren arbeidsdeskundige dienstverlening voldoet.

6.26. Minimum aantal uren werkervaring

Voor de hercertificatie dient (in een periode van 4 jaar) minimaal 3100 uren werkervaring als arbeidsdeskundige aangetoond te worden (ongeveer 15 uur per week). De uren hoeven niet evenredig over de jaren verdeeld te worden, wel geldt een maximum voor een periode waarin geen werkervaring opgedaan wordt van 12 maanden.

6.27. Participeren in Onderlinge Toetsing

Voor de hercertificatie dient (in een periode van 4 jaar) elk jaar deelgenomen te worden aan OT groepen.⁵ Aangetoond dient te worden dat men gedurende die 4 jaar bij ten minste 12 OT groep bijeenkomsten aanwezig is geweest. Met een minimum aanwezigheid van 1 OT groep per jaar. Aantonen kan via inzenden van de verslaglegging met aanwezigheidsmelding in het digitale dossier.

6.28. Wijze van aantonen van PE, Werkervaring & OT

Bij het registreren van uw PE activiteiten dient u zoveel mogelijk gebruik te maken van een verklaring die niet van uzelf afkomstig is. Dat kan bijvoorbeeld zijn een verklaring van de organisator van de activiteit, een cliënt of opdrachtgever of een collega met wie u een gezamenlijke activiteit zoals intervisie hebt uitgevoerd. Indien een dergelijke verklaring niet mogelijk is, is een eigen verklaring toegestaan.

Voor alle bijeenkomsten die georganiseerd worden binnen NVvA/AKC verband, met inschrijving via een formele uitnodiging en aanwezigheidsregistratie d.m.v. twee handtekeningen, geldt dat deze automatisch aan uw dossier worden toegevoegd. Voor overige activiteiten waar vooraf punten

⁵ Er is een document beschikbaar over de invulling van OT groepen.

voor zijn aangevraagd geldt dat de organiserende instantie u van een bewijs moet voorzien. Van inspanningen die u zelf onderneemt geldt een eigen verklaring.

6.29. Overmacht bij opbouw PE-punten en OT

Indien er sprake is van overmacht (bijvoorbeeld bij langdurige ziekte) kan in een hercertificeringsperiode vrijstelling verleend worden voor het behalen van PE-punten en het volgen van OT in het betreffende jaar. Bij overmacht blijft de minimumeis van 32 PE punten te behalen in vier jaar van kracht. Het beroepen op overmacht dient schriftelijk te geschieden bij de ←CI→. Tevens dient het beroep op overmacht voorafgaand aan de aanvraag tot hercertificering te geschieden.

De ←CI→ verzoekt, indien dit noodzakelijk is voor de beoordeling, de aanvrager om binnen vier weken schriftelijk nadere gegevens te verstrekken. Reageert de aanvrager niet, niet tijdig of afwijzend, dan volgt een besluit tot afwijzing direct na afloop van de reactietermijn.

Na het beoordelen van de extra aangeleverde informatie geeft de beoordelaar een advies met toelichting aan de ←CI→ over het te nemen besluit. Het advies kent de volgende mogelijkheden:

- afwijzen;
- toekennen.

Pas na uitdrukkelijke toekenning door de ←CI→ is de 'regeling bij overmacht' van toepassing.

6.30. Bezwaarprocedure tegen certificatiebesluit

De aanvrager kan bezwaar maken tegen een negatief certificatiebesluit of een besluit tot schorsing of intrekking, behalve wanneer de afwijzing een gevolg is van een termijnoverschrijding door de aanvrager.

Tegen de vaststelling door de ←CI→ van een periode als bedoeld in artikel 19 staat geen bezwaar open.

De aanvrager zendt een bezwaarschrift aan ←CI→ binnen vier weken na de verzenddatum van het afwijzingsbesluit. Het bezwaarschrift vermeldt kort en helder, met specifieke verwijzingen naar het Toetsingskader, waarom de afwijzing volgens de aanvrager onterecht is. Hij onderbouwt dit zoveel mogelijk met relevante documenten. Een bezwaarschrift dat niet aan deze vereisten voldoet, wordt niet in behandeling genomen.

De ←CI→ heroverweegt op grond van het bezwaarschrift het certificatiebesluit, waar nodig in samenspraak met de betrokken beoordelaars.

Uiterlijk binnen zes weken na de verzenddatum van het bezwaarschrift ontvangt de aanvrager schriftelijk bericht over de uitkomst van de heroverweging. Bij toewijzing van het bezwaar volgt een besluit tot certificatie, waarbij schriftelijk wordt toegelicht welke omstandigheid heeft geleid tot wijziging van het oordeel. Bij afwijzing van het bezwaar wordt het besluit tot afwijzing bevestigd en schriftelijk nader onderbouwd. Desgewenst wordt hierop een telefonische toelichting gegeven aan de aanvrager.

6.31. Beroepsprocedure tegen certificatiebesluit

De aanvrager kan bij de directie van ←CI→ beroep instellen tegen een besluit van de ←CI→ indien hij daartegen bezwaar heeft gemaakt conform het bepaalde in het vorige artikel en zijn bezwaar door de ←CI→ is afgewezen.

In beroep wordt niet geoordeeld over de inhoudelijke beoordeling door de ←CI→ van de oorspronkelijke aanvraag en het ingediende bezwaar, maar alleen over de vraag of die beoordelingen zorgvuldig zijn uitgevoerd conform de vereisten van het Toetsingskader en conform de procedures beschreven in, of voortvloeiend uit, deze regeling.

De aanvrager zendt een beroepschrift aan de directie uiterlijk vier weken na de verzenddatum van het afwijzingsbesluit van de ←CI→. Het beroepschrift vermeldt kort en helder, met specifieke verwijzingen naar de regeling Arbeidsdeskundigen, welke gebreken volgens de aanvrager in de beoordelingsprocedure en/of de bezwaarprocedure zijn opgetreden.

De directie onderzoekt op basis van het beroepschrift de door de ←CI→ gevolgde werkwijze bij de betreffende aanvraag en/of het betreffende bezwaar en toetst deze aan de regeling. De ←CI→ verleent daartoe op eerste aanvraag alle gegevens met betrekking tot de behandeling van de aanvraag. De ←CI→ geeft schriftelijk zijn visie op het beroepschrift en antwoorden op de nadere vragen van de directie. Indien nodig voor de toetsing krijgt de aanvrager gelegenheid om schriftelijk te reageren op de visie van de ←CI→. De directie beraadslaagt en komt tot een oordeel.

Uiterlijk binnen zes weken na de verzenddatum van het beroepschrift ontvangt de aanvrager schriftelijk het oordeel van de directie. Bij toewijzing van het beroep volgt opdracht aan de ←CI→ om de betreffende aanvraag alsnog volgens de correcte procedure te beoordelen. Bij afwijzing van het beroep wordt het besluit tot afwijzing bevestigd en staat geen verder beroep meer open. Desgewenst licht de directie zijn oordeel telefonisch toe aan de aanvrager.

6.32. Schorsing van het certificaat

De ←CI→ kan een certificaat schorsen voor een vast te stellen periode van ten hoogste zes maanden. In uitzonderlijke gevallen kan de schorsing met zes maanden worden verlengd. Het besluit tot schorsing bevat de redenen voor de schorsing en de periode waarvoor de schorsing geldt.

De ←CI→ maakt een besluit tot schorsing schriftelijk bekend aan de persoon. Tevens wordt van de schorsing melding gedaan aan de ←SE→ die de schorsing in het openbare register kan opnemen. Als reden voor schorsing van het certificaat geldt:

- a) Het niet voldoen van de persoon aan het toetsingskader;
- b) Het niet binnen het van toepassing zijnde tijdsbestek implementeren van adequate corrigerende en correctieve maatregelen naar aanleiding van een beoordeling;
- c) Andere omstandigheden die voor de ←CI→ redenen zijn de deskundigheid of zijn resultaten ter discussie te stellen;
- d) Verzoek van de persoon zelf;

De ←CI→ kan, alvorens tot schorsing van het certificaat te besluiten, de persoon in de gelegenheid stellen gedurende een vast te stellen periode, van ten hoogste vier weken, adequate corrigerende en correctieve maatregelen te treffen.

Alvorens de ←CI→ besluit tot schorsing van het certificaat worden de door de persoon getroffen maatregelen beoordeeld. Tijdens de periode van schorsing is het de persoon niet toegestaan nieuwe opdrachten aan te nemen zonder expliciet te informeren over de schorsing.

De persoon zal belanghebbenden op verzoek informeren over de consequenties van en redenen voor de schorsing. De persoon zal tijdens de periode van schorsing bestaande dienstverleningsovereenkomsten respecteren.

Het verlengen of vernieuwen van dienstverleningsovereenkomsten met collectief merk is tijdens een schorsing niet toegestaan.

De ←CI→ heft de schorsing op binnen de gestelde periode indien is aangetoond dat de persoon adequate corrigerende en correctieve maatregelen heeft genomen en deze door de ←CI→ zijn geverifieerd.

Het besluit tot opheffing van de schorsing wordt schriftelijk aan de persoon bekend gemaakt. Indien de schorsing niet binnen de gestelde periode is opgeheven, treedt de procedure voor intrekking van het certificaat in werking.

6.33. Intrekking van het certificaat

De ←CI→ kan een certificaat intrekken:

- a) Indien een schorsing niet binnen de aangegeven periode is opgeheven;
- b) Als niet is voldaan aan de geldende inspanning voor de certificering;
- c) Op verzoek van de persoon zelf;
- d) Indien sprake is van een veroordeling door een rechter van een strafbaar feit die rechtstreeks verband houdt met het uitoefenen van de functie waarop deze regeling betrekking heeft.

Na het verstrijken van de geldigheidstermijn van het certificaat zal dit altijd ingetrokken worden.

6.34. Openbaar register

←SE→ beheert een openbaar toegankelijk register waarin gegevens over arbeidsdeskundigen gepubliceerd worden. Het register is bereikbaar onder arbeidsdeskundigen.nl.

De ←CI→ zorgt voor tijdige overdracht van informatie aan de ←SE→ over:

- a) Certificaat
- b) Status van het certificaat (geldig, geschorst, ingetrokken)
- c) Datum (einddatum geldigheid of schorsing, begindatum intrekking)
- d) Reden van schorsing of intrekking (indien van toepassing)
- e) Naam en geboortedatum van de certificaathouder (binnen de regelgeving t.b.v. de privacy)

Plaatsing in het register is onlosmakelijk van het certificaat. Tegen plaatsing kan geen bezwaar gemaakt worden. Indien een persoon meent dat de informatie in het register in strijd is met de feiten omtrent zijn certificaat, is de bezwaar- en beroepsprocedure van deze regeling reglement van toepassing.

6.35. Onderhoud toetsingskader en eisen Permanente Educatie en Werkervaring

Valt onder verantwoordelijkheid van het College van Belanghebbenden arbeidsdeskundige. Het secretariaat CvB verzamelt signalen van (maatschappelijke) wijzigingen en zorgt voor behandeling van deze signalen. Minimaal eens per jaar besluit het CvB of aanpassing gewenst is.

6.36. Onderhoud van de lijst erkende opleidingen

Valt onder verantwoordelijkheid van de ←SE→. De ←SE→ behandelt aanvragen van opleiders. Minimaal eens per jaar besluit de ←SE→ of aanpassing gewenst is.

6.37. Onderhoud van de lijst gelijkwaardige certificaten

Valt onder verantwoordelijkheid van het College van Belanghebbenden arbeidsdeskundige. Het secretariaat CvB verzamelt signalen van (maatschappelijke) wijzigingen en zorgt voor behandeling van deze signalen. Minimaal eens per jaar besluit het CvB of aanpassing gewenst is.

6.38. Wijzigingen ten opzichte van de vorige versie

Dit is de tweede versie van deze regeling.

6.39. Wijze van inwerkingtreden van deze versie van de certificatieregeling

Deze versie is vastgesteld door het bestuur van ←SE→ op 9 oktober 2018. De ALV heeft ingestemd met deze regeling op 8 november 2018 in de ALV. De CvD heeft ingestemd met deze regeling op 3 oktober 2018. De regeling treedt in werking op 1 januari 2019.

Bijlagen bij alle hoofdstukken

Bijlage 1 bij hoofdstuk 5 Ethische basisbegrippen

In Deel 1 komen drie ethische basisbegrippen aan de orde: beginselen, gevolgen en deugden. Aan die begrippen wordt in deze bijlage enige achtergrondkennis gegeven via een kort historisch overzicht. Dit overzicht is ontleend aan hoofdstuk 11 van: Rob van Es, Professionele ethiek. Morele besluitvorming in organisaties en professies, 2011, Kluwer, Deventer. Daar zijn ook de literatuurverwijzingen te vinden.

1. Beginselen

Het perspectief van beginselen stelt als centrale vragen: „welke beginselen zijn relevant in deze morele kwestie? en „welke rechten en plichten spelen daarom mee? Het beginselperspectief stelt ook de vraag: „is de gebruikte redenering algemeen geldig?

Een beginsel is een grondstelling of een overtuiging waar geen verdere onderbouwing voor hoeft te worden gegeven. Praktisch handelen wordt beoordeeld op de vraag of het voldoende overeenstemt met het voorgeschreven handelen. Het accent ligt dus niet op de inhoud van de handeling, maar op de vorm en de rechtvaardiging ervan. Het perspectief van beginselen is te beschouwen als een vorm van juridisch denken over moraliteit. Dat komt ook tot uitdrukking in afleidingen van beginselen: plichten en rechten.

De morele wet

Plichten worden afgeleid van een beginsel dat gezien wordt als universeel geldig. Deontos betekent plicht, daarom wordt ook wel gesproken van deontologie: plichtenleer. Zo 'n universeel geldig beginsel fungeert als een morele wet. Dit is het perspectief van Immanuel Kant (1788): „De basis voor de moraliteit vinden we in datgene wat alle rationele personen gemeenschappelijk hebben, de Rede”. Deze morele wet is onvoorwaardelijk: zij is een 'categorische imperatief'. Kant gebruikt diverse formuleringen voor zijn imperatief; maar

twee ervan zijn in het bijzonder bekend en invloed- rijk. De eerste formulering luidt: „Handel zo dat je de ander ook altijd als doel en nooit alleen maar als middel gebruikt”. Ofwel, behandel de ander met respect, als een persoon met een eigen wil en verlangens. De tweede formulering luidt: „Handel slechts volgens het beginsel waarvan je tegelijk kunt willen dat ze een algemene wet wordt”. De regel die je voor jezelf hanteert ten opzichte van anderen, zouden anderen ook ten opzichte van jou mogen gebruiken. De regel gaat op voor ieder ander in vergelijkbare situaties. Deze formulering van Kant lijkt op de gulden regel die we zowel in het christendom, de islam en in de leer van Confucius tegenkomen. De precieze formulering verschilt van de ene leer tot de andere, maar in de kern komt het neer op de bekende zegswijze: „wat gij niet wilt dat u geschiedt, doe dat ook een ander niet. Als zodanig is de gulden regel passief en zelfs wat angstig geformuleerd: de onder- toon luidt „pas op!.. Kant 's categorische imperatief is geformuleerd als een doelgerichte activiteit: de ondertoon luidt: „toon het... uit overtuiging! In alle formuleringen gaat het om wederkerigheid: je verplaatsen in de positie van de ander.

Rechten en plichten

Het gemeenschappelijke element in de twee formuleringen van de categorische imperatief zien we terug in de plichten die er van af te leiden zijn. Ook die plichten demonstreren een streven naar wederkerigheid. Behandel een ander zoals je zelf behandeld wilt worden. Handel volgens regels die ook door anderen gebruikt kunnen worden. Kant streeft naar een rationele ethiek van plichten. Daartoe hoort ook de plicht om respect op te brengen voor de rechten van anderen.

Het basisidee achter rechten is dat individuen belangen hebben die beschermwaardig zijn. Rechten zijn gericht op de onafhankelijkheid van het individu. Als we zeggen dat iemand het recht heeft om iets te doen, bedoelen we dat het verkeerd zou zijn ons ermee te bemoeien. Er dienen dus bijzondere redenen te zijn om toch te interveniëren. We spreken daarom wel van rechten als troeven in de contacten tussen het individu en de overheid.

Wie rechten serieus neemt, doet een beroep op een van de twee onderliggende ideeën of beginselen. Het eerste idee is dat van de menselijke waardigheid. Ieder mens kan in moreel opzicht vrij handelen en beslissen, en heeft een intrinsieke waarde, een waarde op zichzelf. Daarom dienen we elkaar te respecteren. Het tweede idee is dat van politieke gelijkwaardigheid. De zwakken in de samenleving hebben minder gezondheid, zelfvertrouwen, kennis of geld, maar ze kunnen aanspraak maken op dezelfde zorg en hetzelfde respect van de overheid als de sterken. Het hoeft geen betoog dan redeneren in termen van rechten vaak gaat over aanspraken die nog niet gerealiseerd zijn. Rechten zijn vaak wenselijkheden die als claim worden

geformuleerd. De reikwijdte van die claims kan regionaal of universeel zijn. In regionale rechten doet men een beroep op beginselen die binnen een regio of cultuur worden erkend. In universele rechten wordt een beroep gedaan op beginselen die wereldwijd erkenning zouden hebben en die van alle tijden zijn, bijvoorbeeld de mensenrechten.

2. Deugden

Het perspectief van deugden stelt als centrale vragen: „hoe moet ik leven? en „wie wil ik zijn? In dit perspectief gaat het primair om karakter: ethos. Een deugd, arete, is een weloverwogen „goede manier om in het leven te staan. Met het oog daarop stelt het deugdenperspectief de vraag: „past wat ik doe in deze context?

Het juiste midden

Volgens Aristoteles (340 v.C.) houden deugden het midden tussen extreme posities, die elk voor zich ondeugden zijn. Tussen ondeugden als onbezonnenheid en lafheid is moed een morele deugd.

Tussen bluf en zwijgzaamheid is dat waarheidsgetrouwheid, en tussen kruiperigheid en norsheid is dat vriendelijkheid. Andere morele deugden zijn matigheid, rechtvaardigheid en zelfstandigheid. Steeds opnieuw is de morele deugd het midden tussen twee extremen. Een ieder die plaatsneemt op een bank waar al twee mensen op de hoekplaatsen zitten, maakt kans op het populaire grapje: „...en de deugd in het midden!”. Dit is maar gedeeltelijk juist. Morele deugden houden weliswaar het midden tussen extremen, maar dit wil niet zeggen dat het precies het meetkundige midden is tussen beide ondeugden. Het gaat er om het juiste midden te vinden. Dat zal de ene keer dichterbij de ene, de andere keer dichterbij de andere ondeugd zijn, maar het zal er nooit mee samenvallen. Het juiste midden kiezen betekent eigenlijk: handel zoals je zou moeten handelen, overeenkomstig een regel die past bij de praktijk van dat moment. Dat betekent dat we in het bijzonder moeten kijken naar de context van de handeling.

Christelijke deugden

Thomas van Aquino (1273) voegde aan zijn interpretatie van Aristoteles enkele christelijke deugden toe en legde een sterker accent op gewoontevorming. Sommige deugden zijn al bij de geboorte meegegeven. Dit zijn de christelijke of theologische deugden die het begrip van God mogelijk maken: geloof, hoop en liefde. Andere deugden zijn gericht op de

menselijke samenleving. Mensen worden weliswaar gedreven door begeerten, maar deze zijn te reguleren via morele deugden. De belangrijkste vier morele of kardinale deugden zijn: verstandigheid, gerechtigheid, matigheid en dapperheid. Morele deugden worden gevormd door gewoonte of habitus. Deugdzaam handelen vereist dus gewenning en oefening.

Hedendaagse deugden

Hedendaagse deugden kunnen we volgens Steutel (1992) indelen in twee soorten: deugden van rechtvaardigheid en deugden van zorg. Daarnaast kunnen we, in navolging van Michel Foucault (1984), ook deugden van zelfvorming onderscheiden. In deugden van rechtvaardigheid zijn we gericht op algemeen moreel gedrag. De vier belangrijkste deugden van rechtvaardigheid zijn billijkheid (of onpartijdigheid), oprechtheid (of eerlijkheid), trouw (of loyaliteit) en respect. Het leidmotief is hier neutraliteit.

Deugden van zorg zijn gericht op het geluk en het welzijn van de medemens. Voorbeelden van zulke deugden zijn zorgzaamheid (iemand structureel onderhouden), behulpzaamheid (iemand incidenteel bijspringen), generositeit of onbaatzuchtigheid, en liefdadigheid (geven zonder iets terug te willen). Het leidmotief is hier verbondenheid.

In deugden van zelfvorming zijn we gericht op de ontwikkeling van eigen persoonlijkheid. Hier komen de drie kardinale deugden van Aquino terug in nieuwe benamingen: verstandigheid wordt nu vaak begrepen als zorgvuldigheid, dapperheid als geestelijke moed en leergierigheid, en matigheid als gedisciplineerdheid. Het leidmotief in deugden van zelfvorming is persoonlijke verantwoordelijkheid.

Motivatie

De motivatie om gericht te zijn op een van deze deugden kan zeer variëren. Soms is iemand werkelijk begaan met het lot van de ander of is het werkelijk te doen om een billijk oordeel. Dan is er sprake van een intrinsieke motivatie; het gaat de morele actor om de deugd zelf. Op andere momenten handelen we deugdzaam omdat dit een gunstige invloed heeft op ons imago. Deugdzaamheid is dan geen waarde op zich maar slechts een middel tot een ander doel. Dan is er sprake van extrinsieke motivatie. Het gaat de morele actor om strategisch handelen: niet de deugd maar de daarop volgende opbrengst is de winst.

Professionaliteit

Verschillende van de voorgaande elementen - contextgebondenheid, gewoontevorming, intrinsieke motivatie - komen op speciale wijze samen in het werk van Alasdair MacIntyre

(1981 en 1988). Hij ziet deugd als een verworven menselijke kwaliteit die het mogelijk maakt het goede binnen 'een praktijk' te bereiken. Een praktijk is een vorm van samenwerking die iets specifiek produceert dat alleen volledig te herkennen en te begrijpen is door deelnemers aan die praktijk. Het is het genoeg van het spelen in een strijkkwartet of in een voetbalteam, dan wel het schaken, onderzoeken, communiceren en adviseren op zichzelf dat motiveert. Mensen nemen deel aan zo'n praktijk om haar intrinsieke waarde. En dat deelnemen gebeurt zorgvuldig: er zijn regels voor elke praktijk en er zijn standaarden van voortreffelijkheid.

Het genoeg zit nu juist in het correct beoefenen van die praktijk en daarbij zo goed mogelijk voldoen aan de standaarden van voortreffelijkheid. MacIntyre's opvatting van deugden als praktijken van intrinsieke waarde heeft sterke overeenkomsten met het begrip professionaliteit. Het professioneel uitoefenen van een vak vereist inzicht in de intrinsieke waarden ervan. Anders geformuleerd: we kunnen professionalisme opvatten als een praktijk van deugdzaamheid.

3. Gevolgen

Het perspectief van gevolgen stelt als basisvragen: „wat zijn de positieve en wat zijn de negatieve gevolgen van deze (mogelijke) handeling? Een gevolg is het resultaat van een handeling of van het bewust nalaten van een handeling. Nu zijn niet alle resultaten van handelingen als zodanig bedoeld, want niet alle effecten van handelingen zijn te overzien of te voorspellen. Toch moet telkens opnieuw zo grondig mogelijk worden afgewogen welke positieve en negatieve gevolgen een handeling heeft of vermoedelijk zal hebben. De handeling die het meest goede of het minst slechte tweebrengt, is te verkiezen. Het accent ligt dus niet op de vorm maar op de inhoud. Het perspectief van gevolgen is te beschouwen als een economische stijl van denken over moraliteit. Telos staat voor doel en teleologie is als doelmatigheidsleer onderdeel van dit perspectief. Centraal staat de vraag: „wat zullen in termen van gevolgen de voordelen en de nadelen zijn?

Verstandig genieten

Deze vraag speelt al een belangrijke rol in het denken van Epicurus (300 v.C.) Hij zag geluk als het begin en het eind van een gezegend leven. Dat betekende voor hem niet zoveel mogelijk genieten (hedonisme), maar zo verstandig mogelijk genieten (epicurisme). Sommige plezierige ervaringen kun je pas bereiken nadat je afziet van andere genietingen.

Uiteindelijk was het doel geestelijke rust te bereiken. Epicurus beoordeelde handelingen op de mate waarin ze plezier opleveren en pijn vermijden, op korte en lange termijn. De belangrijkste morele maatstaf was dus een afweging van voordelen en nadelen.

Kosten en baten

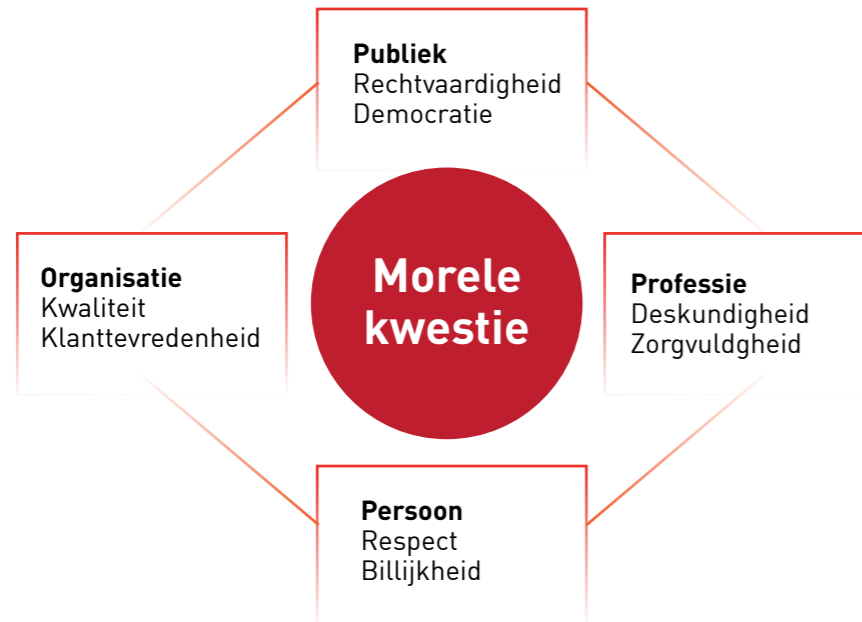
Gevolgen of resultaten worden vaak uitgedrukt in termen van kosten en baten of nut. In die gevallen wordt ook wel gesproken van utilitarisme of utilisme. Nut of 'utiliteit' was de eenheid waarin Jeremy Bentham (1798) het plezier en de pijn van een handeling wilde uitdrukken. 'De natuur heeft de mensheid geplaatst onder het bestuur van twee soevereine meesters: plezier en pijn.' Utiliteit betekent: nuttig in het stimuleren van plezier of geluk en in het vermijden van pijn. Kwaliteitsverschillen spelen in zijn opvatting geen rol: pulplectuur is evengoed als poëzie, zolang het maar evenveel utiliteit oplevert. Aangezien 'een ieder telt voor één, niemand voor meer dan één', is gelijkheid gewaarborgd, maar ook een zekere onverschilligheid. Het doel is utiliteit te maximaliseren - wiens utiliteit is niet van belang. De samenleving dient te streven naar 'het grootste geluk van het grootste aantal'.

Kwaliteit en vrijheid

Dit calculerend utilisme wordt door John Stuart Mill (1861) aangepast op twee punten. Hij brengt allereerst het verschil in kwaliteit weer terug: 'sommige vormen van plezier zijn wenselijker en waardevoller dan andere'. Er valt dus een hiërarchie van plezier op te stellen. De juiste mensen om dat te doen zijn 'competente rechters', die de hogere en de lagere vormen van plezier kennen. Zij zijn in staat een weloverwogen voorkeur uit te spreken. De tweede aanpassing betreft het veilig stellen van de vrijheid van het individu. Het grootste geluk van het grootste aantal mag nooit leiden tot 'de terreur van de meerderheid'.

Bijlage 2 bij hoofdstuk 5 Modellen morele besluitvorming

Professionele ethiek, fase 1 - beeldvorming



Professionele ethiek, fase 2 - oordeelvorming



Bijlage 3 bij hoofdstuk 5 Vier casus en analyses

Casus 1 Re-integratie Jos

Betrokkenen

Jos werkte vele jaren bij een luchtvaartmaatschappij op een luchthaven. Hij is geschoold op lbo niveau maar behaalde geen diploma's. Hij voerde kleine reparaties uit aan het interieur van vliegtuigen. Als hij met een bedrijfsbusje onderweg is naar een vliegtuig wordt hij aangereden door een chauffeur van een van de andere diensten. Sinds dat ongeval kampt hij met klachten die horen bij een whiplash syndroom. Jos is vanaf de aanrijding volledig ziek thuis. De arbodienst heeft wel een aantal pogingen gedaan om hem weer op het werk te krijgen, maar dat is niet gelukt. Omdat het een letselschadezaak is, vragen de verzekeringsmaatschappij en advocaat van Jos aan Willem Post van arbeidsdeskundigenbureau Ad Movens de re-integratie te begeleiden. Jos is op dat moment al gekeurd voor de WAO en wordt voor 65-80% arbeidsongeschikt geacht.

Re-integratie mislukt

Willem Post brengt Jos op tijdelijke re-integratieplaatsen bij de luchtvaartmaatschappij zelf. Deze pogingen stranden om uiteenlopende redenen. Het werk past niet bij Jos, Jos vindt het te zwaar, Jos vindt het niet uitdagend genoeg, de werkgever begeleidt Jos niet en er is niets te doen voor Jos. Eigenlijk is iedere betrokkene na een jaar de zaak beu.

Tweede spoor, extern bureau

Door marktdruk moet de werkgever een vacaturestop inlassen, fors reorganiseren en personeel ontslaan. Ook Jos. Men biedt hem een re-integratietraject 2e spoor waarvoor een extern bureau wordt ingeschakeld. Dit bureau gaat twee jaar met Jos aan de slag en staakt dan de activiteiten. Eindconclusie: Jos is niet gemotiveerd en heeft onvoldoende meegewerkt.

Initiatief Willem

Willem zet ook zijn vraagtekens bij de motivatie van Jos, maar vindt dat de kwaliteit van de re-integratieactiviteiten onder de maat was. De veroordeling van Jos („niet gemotiveerd; onvoldoende meegewerkt.) helpt ook niet.

De economische situatie is inmiddels verbeterd en bij de werkgever zijn inmiddels ook weer vacatures. Willem weet te bewerkstelligen dat Jos uiteindelijk wordt geplaatst in een passende functie waar hij fulltime aan de slag is.

Jos klaagt

Jos is toch nog niet gelukkig. Hij had gehoopt dat hij na het ongeval in een functie terecht zou zijn gekomen met meer uitstraling en niveau, die ook nog eens meer betaalt. Dat is eigenlijk altijd de inzet van Jos geweest. Hij wilde beter worden van de situatie. Jos laat de verzekeringsmaatschappij weten dat hij nog steeds schade heeft.

Zonder ongeval zou hij twee salarisschalen hoger zitten en promotie hebben gemaakt naar een mbo functie.

Ad Movens krijgt de opdracht het carrièreverloop zonder ongeval te onderzoeken en zet Willem Post op de zaak.

Vindt u het moreel verantwoord dat Willem deze opdracht krijgt/aanneemt?

Casus 1 Voorbeeldanalyse

Aan u als professionele collega wordt gevraagd of u het moreel verantwoord vindt dat Willem deze opdracht krijgt/aanvaardt.

Wat zou een morele afweging kunnen zijn?

- ++ zijn afwegingen voor
- zijn afwegingen tegen

Beginnelsen

- ++ Een ieder die zo getroffen wordt door het lot, in dit geval Jos, verdient het optimaal of maximaal gecompenseerd te worden.
- ++ Slachtoffer Jos heeft recht op onbevooroordeeld vervolgonderzoek.
- Je moet als samenleving profiteergedrag van mensen als Jos ontmoedigen.

Gevolgen

- ++ Eerdere poging om die compensatie te realiseren zijn om verschillende redenen mislukt. Nu het wel gelukt is, kunnen we de opbrengsten voor Jos maximaliseren.
- ++ Willem is al ingewerkt in deze kwestie, dat scheelt tijd en energie.
- Het onderzoek carrièreverloop zonder ongeval is onzinnig en een verspilling van tijd en energie.

Deugden

- ++ Willem heeft professionele afstand gehouden en heeft de juiste houding om het vervolgonderzoek tot een verantwoord einde te brengen.
- Van Willem kunnen we juist geen professionele distantie verwachten, want hij „heeft zijn vraagtekens bij de motivatie van Jos.

Volgens de code zouden de volgende ethische uitgangspunten een belangrijke rol in uw afwegingen moeten spelen:

1. Respect
2. Relevante informatie
3. Zelfkennis
7. Balans tussen betrokkenheid en distantie

Natuurlijk bent u uiteindelijk verantwoordelijk voor uw eigen afweging. Daarop kan de SRA u wel aanspreken.

Casus 2 De Piloot in opleiding

De opdracht en de opdrachtgever

Arbeidsdeskundige Melker wordt gevraagd onderzoek te doen naar het carrièreper- spectief van een piloot in opleiding. De betrokkene is nu 23 jaar en heeft op 19-jarige leeftijd een ongeval gehad waarbij hij cognitieve klachten heeft opgelopen. Er is geen duidelijke oorzaak gevonden voor zijn klachten.

Betrokkene studeerde ten tijde van het ongeval aan een luchtvaartschool en zat in de eerste fase van de opleiding. Melker weet dat zijn opdrachtgevers, de aansprakelijke verzekeraar en de advocaat van betrokkene, op gespannen voet met elkaar staan. Er spelen grote belangen in deze zaak.

Melker krijgt de opdracht om bij zijn onderzoek uit te gaan van het gegeven dat betrokkene de opleiding met diploma zou hebben afgerond en dat hij er in zou slagen een baan als piloot te vinden in de burgerluchtvaart.

Eerste initiatief

In het kader van zijn onderzoek vraagt Melker het studentendossier op bij de luchtvaartschool. Hij heeft vooraf geen toestemming aan betrokkene gevraagd, omdat hij ervan uitging dat deze hem niet zou worden gegeven - hij moest er immers van uitgaan dat betrokkene de opleiding met goed gevolg zou afronden. Het dossier wordt hem zondermeer toegestuurd.

Uit het dossier maakt Melker op dat het onwaarschijnlijk was dat betrokkene de opleiding succesvol zou hebben afgerond. Betrokkene had van de opleider zelfs het dringende advies gekregen om met de opleiding te stoppen. Telkenmale was hij voor zijn theorie gezakt en ook bij de cases toonde hij zich een zwakke leerling. Uit het dossier blijkt voorts dat betrokkene het dringende advies van de opleider in de wind had geslagen en was doorgegaan met de opleiding. Twee maanden na zijn besluit om door te gaan, overkwam hem het ongeval.

Vervolg

Melker komt in gesprek met piloten die naast hun dagelijks werk deel uitmaken van een

sollicitatiecommissie. Deze personen vertellen Melker dat de kans dat betrokkene, ook wanneer hij de opleiding zou afronden, aan het werk zou komen als piloot nagenoeg nihil was. Daarvoor toonde het dossier uit de opleiding te veel slechte aantekeningen.

Rapport

Melker rondt zijn onderzoek af. Hij concludeert in zijn rapport dat hij niet kan voldoen aan de vraagstelling omdat zijn onderzoek heeft uitgewezen dat betrokkene niet aan de slag zou zijn gekomen als piloot. Dit zal de schadeclaim van betrokkene aanzienlijk verlagen.

Reactie

De advocaat van betrokkene is ontstemd en overweegt een klacht aan het SRA omdat Melker zich niet aan de opdracht heeft gehouden en het schaderegelingklimaat ernstig heeft verstoord.

Casus 2 Voorbeeldanalyse

Aan u als professionele collega wordt gevraagd of u het gedrag van Melker moreel verantwoord vindt.

Wat zou een morele afweging kunnen zijn?

- ++ zijn afwegingen voor
- zijn afwegingen tegen

Beginzelen

- Het is je plicht als arbeidsdeskundige je aan de regels van het spel te houden: in dit geval je dient je aan je opdracht te houden.
- De betrokkenen heeft het recht om toestemming te worden gevraagd indien de arbeidsdeskundige een persoonlijk dossier wil inzien. Melker laat dit na.
- ++ Het is je plicht als professional alle relevante informatie ter zake te verzamelen.

Gevolgen

- Het is onacceptabel van Melker om het schaderegelingklimaat op deze wijze te verstoren.
- ++ Duidelijk is geworden dat het uitgangspunt van onderzoek onjuist is.

Deugden

- Melker behandelt het slachtoffer met disrespect
- Melker gedraagt zich tactloos gezien de spanning tussen de advocaat en de verzekeraar ++ Melker toonde zich een vasthoudend en doortastend onderzoeker

Volgens de code zouden de volgende ethische uitgangspunten een belangrijke rol in uw afwegingen moeten spelen:

1. Respect
2. Relevante informatie
4. Rechtvaardigheid
8. Zorgvuldigheid

Natuurlijk bent u uiteindelijk verantwoordelijk voor uw eigen afweging. Daarop kan de SRA u wel aanspreken.

Casus 3 Peter weigert opdracht, wat doet u?

De verzekerde

Een 45-jarige systeemplafondmonteur (zzp-er) is tegen beroepsarbeidsongeschiktheid verzekerd. Hij valt volledig uit met rug-, knie- en heupklachten. Verzekerde was al eerder, na een ongeval, met vergelijkbare klachten uitgevallen en na een revalidatie- traject weer aan het werk gegaan. De nieuwe uitval is twee jaar later.

AD Peter

De arbeidsdeskundige Peter bezoekt hem in verband met de beperkingenlijst. Op basis van de vergelijking belasting - belastbaarheid wordt een uitkering verstrekt.

Verzekerde stopt bij revalidatiecentrum

Verzekerde doorloopt op dat moment (op eigen initiatief) een re-integratieprogramma bij een revalidatiecentrum. Er vindt overleg plaats tussen de re-integratiecoach, de verzekerde en Peter. In dit programma wordt, gelet op de verwachting dat de beperkingen blijvend zijn,

gestuurd op re-integratie in ander werk. Het programma bij het revalidatiecentrum wordt door verzekerde afgebroken in verband met het uitblijven van succes.

Re-integratie traject

Peter zoekt overleg met de medisch adviseur. In dit overleg wordt vastgesteld dat er een reële kans is dat deze man met dezelfde klachten in de toekomst opnieuw zal uitvallen. Om dat te voorkomen meldt Peter de verzekerde aan voor een traject via een re-integratiebureau.

Eigen initiatief medisch adviseur

Als deze verzekerde enkele maanden in het traject op weg is, laat de medisch adviseur op eigen initiatief een specialistische expertise verrichten. Daaruit komt naar voren dat er geen of nauwelijks beperkingen zijn vast te stellen.

Opdrachten aan Peter

Peter krijgt de opdracht verzekerde mee te delen dat er geen beperkingen zijn waarmee hij zijn werk als systeemplafondmonteur niet zou kunnen verrichten. Vanaf nu wordt een eigen bijdrage verwacht in het re-integratietraject. Peter geeft aan dat hij dit niet zal doen. De opdracht wordt daarop bijgesteld. Peter moet de verzekerde meedelen dat de uitkering beëindigd zal worden en dat er nog tot aan de volgende fase van het re-integratietraject door de maatschappij betaald wordt, daarna is het afgelopen. Ook voor deze aanpak voelt Peter weinig. Hij stelt dat het verstrekken van een uitkering op basis van een beperkingenlijst een bevestiging is van arbeidsongeschiktheid. Wil de maatschappij daarop terugkomen, vraagt dat een meer zorgvuldige aanpak.

De maatschappij overweegt een andere arbeidsdeskundige te sturen. U wordt gevraagd. Vindt u dat moreel verantwoord en gaat u daar op in?

Casus 3 Voorbeeldanalyse

Aan u als professional wordt gevraagd of u de „andere arbeidsdeskundige . wil zijn. Vindt u dat moreel verantwoord en gaat u daar op in?

Wat zou een morele afweging kunnen zijn?

- ++ zijn afwegingen voor
- zijn afwegingen tegen

Beginnelsen

- ++ We dienen de inzichten uit een specialistische expertise serieus te nemen.
- Ingrenpen van de medisch adviseur achter de rug om van de arbeidsdeskundige zijn niet respectabel en dus niet acceptabel

Gevolgen

- Als ik er op in zou gaan, zou ik me akkoord verklaren met het gedrag van de medisch adviseur (en dat is nu juist onacceptabel)
- ++ Als ik er op inga stel ik me in ieder geval coöperatief op en dat zal mijn reputatie niet schaden

Deugden

- De zorgvuldigheid in het herzien van het oordeel „arbeidsongeschikt. ontbreekt hier.
- Uit collegialiteit zou ik hier niet op ingaan: eerst moeten de betrokken specialisten hun zaak weer procedureel op de rails krijgen.

Volgens de code zouden de volgende ethische uitgangspunten een belangrijke rol in uw afwegingen moeten spelen:

1. Respect
4. Rechtvaardigheid
7. Balans tussen betrokkenheid en distantie
8. Zorgvuldigheid
10. Competenties

Natuurlijk bent u uiteindelijk verantwoordelijk voor uw eigen afweging. Daarop kan de SRA u wel aanspreken.

Casus 4 UWV

Stresserend werk

De heer Versteegh werkt al jaren 40 uur per week bij detacheringbureau Agos. Hij wordt voornamelijk bij gemeenten geplaatst. Lange tijd als medewerker Wet Voorzieningen Gehandicapten en daarna als medewerker Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO). Sinds die verandering heeft Versteegh het een stuk drukker. Hij is zich niet helemaal zeker in zijn werk. Hij heeft geen bijscholing gehad en moest alle kennis over WMO zelf achterhalen. Is zijn kennisniveau wel juist? De gemeenteambtenaren zijn evenmin goed geïnformeerd, terwijl burgers massaal de gemeente bellen met vragen waarop hij het antwoord niet goed weet. Het wordt Versteegh te veel en hij meldt zich ziek met spanningsklachten. De bedrijfsarts concludeert dat Versteegh geen stresserend werk meer mag doen. De arts geeft de beperkingen weer in de functionele mogelijkheden lijst (FML) en schakelt een arbeidsdeskundige in.

AD Heleen

De arbeidsdeskundige Heleen heeft eerst een gesprek met Versteegh die direct aangeeft zich niet te kunnen vinden in de opgestelde beperkingen. Desondanks zet Heleen haar onderzoek voort, bespreekt de beperkingen met de werkgever en rondt haar onderzoek af.

AD Mariken

Op basis van de vastgestelde belastbaarheid zoals door de bedrijfsarts aangegeven komt Mariken, de arbeidsdeskundige van de Arbodienst, tot de conclusie dat er voor Versteegh geen passende werkzaamheden bij Agos voorhanden zijn. Versteegh verzoekt het UWV om een deskundigenoordeel. Mariken maakt alleen een conceptrapport en wacht de bevindingen van dit deskundigenoordeel af. Het conceptrapport heeft derhalve nog geen status, maar is wel in het bezit van Versteegh. Hij voegt het bij de aanvraag voor een deskundigenoordeel.

AD Arend

De verzekeringsarts van het UWV conformeert zich aan de FML van de bedrijfsarts. Arend, de arbeidsdeskundige van het UWV, wordt gevraagd nader onderzoek te doen naar de arbeidsmogelijkheden voor deze werknemer. Hij raadpleegt het CBBS en selecteert functies die bij de Agos, werkgever van Versteegh, zijn geanalyseerd en daar ook voorkomen. Vervolgens raadpleegt Arend het conceptrapport van Mariken en geeft aan dat in tegenstelling tot het daarin gestelde er wel passende werkzaamheden bij Agos aanwezig zijn. Dit zonder ruggespraak met Mariken. Mariken verneemt dat het deskundigenoordeel tot de conclusie komt dat er voldoende re-integratiemogelijkheden bestaan bij Agos. Tegelijk hoort ze van Heleen dat Arend familie is van de heer Versteegh. Is er sprake van moreel laakbaar gedrag? Zo ja, bij wie en waarom? Wat zou u doen als u Mariken was?

Casus 4 Voorbeeldanalyse

Is er in deze casus sprake van moreel laakbaar gedrag?

Wat zou een morele afweging kunnen zijn?

- ++ zijn afwegingen voor
- zijn afwegingen tegen
- +/- zijn afwegingen ertussenin

Beginselen

- ++ Bij Arend: Je hoort als professional niet je eigen familieleden te representeren; daarmee komt de onpartijdigheid in het geding.

Gevolgen

- +/- Bij Mariken: Een rapport zonder status laten maakt het wel heel gemakkelijk het te „overrulen.

Deugden

- ++ Bij Arend is er de schijn van belangenverstremgeling met familielid Versteegh. Maar zeker is dat niet en nader onderzoek is nodig.
- +/- Bij Mariken is er onzorgvuldigheid in het hanteren van het concept rapport. Ze moet dit aan Versteegh hebben gegeven...
- +/- Arend houdt geen ruggespraak en „overrules. Mariken. Dat is onsympathiek en niet collegiaal.

Volgens de code zouden de volgende ethische uitgangspunten een belangrijke rol in uw afwegingen moeten spelen:

- 2. Relevante informatie
- 6. Afweging van belangen
- 7. Balans tussen betrokkenheid en distantie
- 10. Collegialiteit

Natuurlijk bent u uiteindelijk verantwoordelijk voor uw eigen afweging. Daarop kan de SRA u wel aanspreken.

Bijlage 1 bij hoofdstuk 6 : Toetsingskader

Voor de certificering van arbeidsdeskundigen wordt het volgende toetsingskader gebruikt:

	Eerste toetsing	Hertoetsing
Kennis en vaardigheden op EQF 6 niveau of hoger	✓	✗
Diploma van erkende opleiding	✓	✗
Werkervaring als arbeidsdeskundige	✓	✓
Verklaring onderschrijven van de gedragscode	✓	✓
Verklaring Omtrent Gedrag	✓	✓
Permanente Educatie	✗	✓
Deelname aan OT (onderlinge toetsing) groepen	✗	✓

Bijlage 2 bij hoofdstuk 6 : Gedragscode

Naam certificaat	Uitgevende instantie	Datum besluit gelijkwaardigheid
Gedragscode SRA	Stichting Register Arbeidsdeskundigen	1 oktober 2010

Bijlage 3 bij hoofdstuk 6: Aantonen actuele kennis en vaardigheden op niveau EQF 6 of hoger en EVC

←CI→ sluit geheel aan bij de eisen die de rijksoverheid stelt op dit gebied. U kunt uw niveau aantonen met een **diploma**:

- diplomaverstrekende instantie: een NVAO geaccrediteerde opleiding voor hoger onderwijs;
- niveau van de gevolgde opleiding: EQF6 (bachelor) of hoger;
- EVC.

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:

- 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.

- 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.
- Met lacune(s) zal aanvullende scholing moeten volgen, 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.
- 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.

De Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) in Groningen beheert het Centraal Register Opleidingen Hoger Onderwijs (CROHO) waarin alle geaccrediteerde bachelor- en masteropleidingen en door de overheid erkende hogescholen en universiteiten. U kunt op de website van DUO het CROHO register raadplegen.

Het diploma zelf kan zich bevinden in het diplomaregister van DUO. ←CI→ heeft geen toegang tot dit register, de diplomahouder zelf wel via de website van DUO.

Indien u in het bezit bent van een diploma dat niet aan deze eisen voldoet, maar waarvan u vindt dat het gelijkwaardig is (bijvoorbeeld een diploma uit het buitenland) dan kunt u die gelijkwaardigheid laten beoordelen door het Informatiecentrum DiplomaWaardering van de Rijksoverheid.

Bijlage 4 bij hoofdstuk 6 : Lijst met erkende opleidingen

Naam opleiding	Uitgevende instantie	Datum verloop erkenning
Beroepsopleiding Arbeidsdeskundige	Capabel Hogeschool	31 december 2019
Beroepsopleiding Arbeidsdeskundige	CS opleidingen	31 december 2019
Beroepsopleiding Arbeidsdeskundige	IVA Opleiding	31 december 2019
Beroepsopleiding Arbeidsdeskundige	Saxion Hogeschool Deventer	31 december 2019
Beroepsopleiding Arbeidsdeskundige	Scolea	31 december 2019
Beroepsopleiding Arbeidsdeskundige	UWV Opleidingen	31 december 2019

***NVVA**

Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen