

Beroepsnorm arbeidsdeskundige

Bijlage 2: Inhoudelijke thema's van de opleiding

Thema Arbeid en Gezondheid

Algemeen Arbeid en Gezondheid

- | | |
|------------------------------------|---|
| Beoordelingsaspecten Kennis | <ul style="list-style-type: none">• 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 |
|------------------------------------|---|

- | | |
|---|---|
| Beoordelingsaspecten Vaardigheid | Werkt samen met de diverse disciplines/organisaties en/of schakelt hen in |
|---|---|

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

- | | |
|------------------------------------|---|
| Beoordelingsaspecten Kennis | <ul style="list-style-type: none">• 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">- 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 |
|------------------------------------|---|

- | | |
|---|---|
| Beoordelingsaspecten 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 | <ul style="list-style-type: none">• 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 Arbocatalogi en kan deze raadplegen• Is op de hoogte van het bestaan van beroepsrelevante instrumenten, richtlijnen en methodieken gericht op het inzichtelijk maken van de fysieke belasting |
| Beoordelingsaspecten Vaardigheid | <ul style="list-style-type: none">• 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• Maakt op methodische wijze de fysieke belasting inzichtelijk |

Matchen van belasting en belastbaarheid

Beoordelingsaspecten Kennis

- 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)
- 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
- Stelt het arbeidsdefect (schadelastbeperking) vast door de functionele mogelijkheden te vergelijken met de methodisch gevonden arbeidsbelasting en legt dit uit

Beoordelingsaspecten Vaardigheid

- 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
- Bestendigt c.q. vergroot het aanwezige arbeidsvermogen door de inzet van hulpmiddelen, het herschikken van taken; en/of past handelingen en verrichtingen aan, uitgaande van de gepresenteerde functionele mogelijkheden, en legt dit uit

Thema Arbeid en Organisatie

Beoordelingsaspecten Kennis

- 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
- 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:
 - 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
- Beschrijft van een organisatie*:
 - 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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
---	--

Wettelijk kader

Ontwikkelingen maatschappij, sociale zekerheid en beroep

Beoordelingsaspecten Kennis	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none">• Heeft kennis van de Ziektewet (ZW) met betrekking tot historische ontwikkeling, werkingsfeer 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	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• 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
---	---

Thema Professionaliseren

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

Beoordelingsaspecten Vaardigheid	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• 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
---	---

Beoordelingsaspecten Houding	<ul style="list-style-type: none">• 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.

Beoordelingsaspecten Kennis	<ul style="list-style-type: none">• 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
--	---

Beoordelingsaspecten Vaardigheid	<ul style="list-style-type: none">• 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
---	---

Beoordelingsaspecten Houding	<ul style="list-style-type: none"> • 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	
Beoordelingsaspecten Vaardigheid	<ul style="list-style-type: none"> • 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
Beoordelingsaspecten Houding	<ul style="list-style-type: none"> • 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. Advise-rend, signalerend, informierend, onderzoekend, onafhankelijk
Ethisch en integer handelen: is in staat rekening te houden met ethische aspecten tijdens de beroepsuitoefening, laat zien integer te kunnen handelen	
Beoordelingsaspecten Kennis	<ul style="list-style-type: none"> • 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
Beoordelingsaspecten Vaardigheid	<ul style="list-style-type: none"> • 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
Beoordelingsaspecten Houding	<ul style="list-style-type: none"> • 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	
Beoordelingsaspecten Kennis	<ul style="list-style-type: none"> • 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
Beoordelingsaspecten Vaardigheid	<ul style="list-style-type: none"> • Reflecteert zelf en met anderen op het eigen handelen en is in staat om van daaruit ontwikkel doelen te formuleren • Komt tot een oordeel welke competenties nog ontwikkeld moeten worden en stelt daartoe een plan van aanpak op en voert dit uit

Beoordelingsaspecten 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	
Beoordelingsaspecten Kennis	<ul style="list-style-type: none"> • 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
Beoordelingsaspecten 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	
Beoordelingsaspecten Vaardigheid	<ul style="list-style-type: none"> • 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
Beoordelingsaspecten 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	
Beoordelingsaspecten Kennis	<ul style="list-style-type: none"> • 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
Beoordelingsaspecten Vaardigheid	<ul style="list-style-type: none"> • 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
Beoordelingsaspecten Houding	<ul style="list-style-type: none"> • 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