

Beroepsnorm arbeidsdeskundige

Bijlage 3: Eindassessment

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.

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.

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.

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 "Poortwachter-problematiek"). 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.

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.

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.