

Beroepsnorm arbeidsdeskundige

Bijlage 4: Toelichting op de artikelen in de gedragscode

Toelichting Artikel 1 Algemene toetsnorm

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 werkterrein 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.

Toelichting Artikel 2 Te verschaffen en vergaarde informatie

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 gefor-

muleerd dat niet wordt gekeken naar de beperkingen van de cliënt, maar naar diens (on)mogelijkheden.

Toelichting Artikel 3 Eisen aan rapportages

SRA ziet onder ogen dat het werkterrein 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 c.q. de schatting evident onjuist is.

Toelichting Artikel 4 Financiële zorgvuldigheid

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.

Toelichting Artikel 5 Het wekken van verwachtingen

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.

Toelichting Artikel 6 Geheimhouding

Krachtens de tot 1 oktober 2010 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 beschikkin-

genregeling". 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 Premie-differentiatie 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 me-

- disch 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 bedrijfseconomische gegevens, vallen de sociale gegevens in ieder geval onder de reikwijdte van de WBP. Indien en voor zover de arbeidsdeskundige kan beargumenteren 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. 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.
- VI 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.

Toelichting Artikel 7 Respect

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.