

Aan: ALV van 29 november 2023
Van: Bestuur NVvA
Onderwerp: AD van de Toekomst

Onderwerp	Vaststellen nieuwe gedragscode
Aanleiding	De gedragscodecommissie (een samenwerkingsverband van SRA en NVvA) heeft na uitvoerig beraad en controle bij alle relevante stakeholders een nieuwe gedragscode opgeleverd. De besturen van de SRA en de NVvA hebben deze nieuwe gedragscode geaccordeerd. Het is nu aan de leden van de vereniging om deze gedragscode officieel vast te stellen in de ALV. Daarna wordt deze gedragscode leidend in de processen binnen de SRA en opgenomen in de beroepsnorm. Belangrijkste aanpassingen in deze gedragscode zijn de toevoeging van kernwaarden. De kernwaarden van ons vak zijn de pijlers waarop de rest van de gedragscode is uitgewerkt. De uitwerking van de verschillende regels is ook verduidelijkt. Hierdoor wordt het voor alle arbeidsdeskundigen duidelijker hoe de gedragscode moet worden geïnterpreteerd.
Onderliggende document(en)	1. Gedragscode SRA
Gevraagd besluit ALV	Het bestuur vraagt de ALV om in te stemmen met de nieuwe gedragscode.

Inleiding

De arbeidsdeskundige is de specialist op het gebied van mens, werk en inkomen. Hij* geeft onafhankelijk en deskundig inzicht in de belastbaarheid, beleving en mogelijkheden van mensen in functioneel verband. Hij weegt die af tegen de belasting die werk met zich brengt. Hij coacht mensen bij het bereiken van reële doelen op het gebied van werk en inkomen en adviseert ook preventief bedrijven over mogelijkheden binnen de organisatie.

Ten aanzien van de betrokkenen bij de beroepsuitoefening verstaat deze Gedragscode onder "opdrachtgever" de natuurlijke persoon of de rechtspersoon die zich tot een bij de SRA geregistreerde arbeidsdeskundige wendt met het verzoek om arbeidsdeskundig 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.

Het is in dit verband de taak van een arbeidsdeskundige om onafhankelijk en zo objectief mogelijk vast te stellen welke arbeid de cliënt, gelet op zijn mogelijkheden en beperkingen, nog kan verrichten. Onder "arbeidsdeskundige" verstaat deze Gedragscode de arbeidsdeskundige die is geregistreerd bij de SRA. De beroepsuitoefening van de als zodanig geregistreerde arbeidsdeskundige wordt ingekaderd door de vier kernwaarden die vanuit de beroepsgroep zijn geformuleerd.

Deze kernwaarden maken deel uit van de zogeheten deontologie. Dat is het samenspel van geschreven en ongeschreven regels die zien op een behoorlijke beroepsuitoefening. Daarbij valt naast de kernwaarden en deze Gedragscode te denken aan de Statuten en Reglementen van de SRA en de reeds bestaande jurisprudentie van het (Centraal) Arbeidsdeskundig Tuchtcollege, die mede ten grondslag heeft gelegen aan de herijking van deze Gedragscode.

Kernwaarden

De voor arbeidsdeskundigen geldende kernwaarden zijn de navolgende: onafhankelijkheid (de arbeidsdeskundige laat zich leiden door het belang van een goede beroepsuitoefening en geeft zijn oordeel steeds vanuit zijn individuele onafhankelijkheid en professionaliteit); integer handelen (de arbeidsdeskundige laat zich leiden door zijn deontologie en onthoudt zich van handelen of nalaten dat daarmee strijdig is); deskundigheid (de arbeidsdeskundige beschikt over voldoende kennis en vaardigheden voor een goede beroepsuitoefening); gelijkwaardigheid (grondhouding van de arbeidsdeskundige van respect jegens alle betrokkenen bij zijn beroepsuitoefening).

Deze kernwaarden dienen niet alleen als toetsingskader voor een goede beroepsuitoefening en de beroepsregulering, maar zij vormen ook de professionele standaard, de richtlijn voor het optreden van arbeidsdeskundigen en een toetssteen voor de tuchtrechter. In regel 1 van deze Gedragscode zijn de kernwaarden aldus opgenomen, dat de arbeidsdeskundige zich steeds bewust is van deze kernwaarden en zich in al zijn handelen laat leiden door deze waarden.

Met deze Gedragscode wordt beoogd binnen het kader van de kernwaarden nader invulling te geven aan de eisen die worden gesteld aan een goede beroepsuitoefening van de arbeidsdeskundige. Van de arbeidsdeskundige wordt verwacht dat hij zijn werkzaamheden richt naar de kernwaarden en naar de regels uit deze Gedragscode. Indien hij deze regels niet naleeft kan dat, afhankelijk van de omstandigheden en de ernst van dat verzuim, leiden tot tuchtrechtelijke maatregelen.

Arbeidsdeskundigen vervullen een belangrijke maatschappelijke taak bij de beoordeling en advisering rond uitkering, inkomen en het verrichten van passend werk. Naleving van de Gedragscode is dan ook niet uitsluitend een kwestie van het juiste behoren te doen, de 'morality of duty', maar ook van het juiste

willen doen. Die grondhouding om steeds te streven naar een hoge standaard als zorgvuldig arbeidsdeskundige wordt ook wel de aspiratieve moraal genoemd, het intrinsieke streven naar uitmuntendheid.

**Overall waar 'hij' is gebruikt voor de leesbaarheid is een mens bedoeld, zonder aanduiding van man of vrouw of van iemand die zich niet als man of vrouw herkent.*

Regel 1 (Algemene toetsnorm en integriteit)

1. 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.
2. De arbeidsdeskundige laat zich in al zijn handelen leiden door de kernwaarden van zijn beroep.
3. De arbeidsdeskundige dient zich zodanig te gedragen dat het vertrouwen in de beroepsgroep, noch zijn eigen beroepsuitoefening wordt geschaad.

Toelichting

Deze gedragsregel is de basis voor het optreden van de arbeidsdeskundige en de kapstok voor de overige gedragsregels, die daarvan een uitwerking zijn. In deze gedragsregel is de algemene zorgplicht van de arbeidsdeskundige geformuleerd, die erop neerkomt dat de arbeidsdeskundige die zorg moet betrachten die een redelijk bekwaam en redelijk handelend vakgenoot (de 'maatman') in dezelfde omstandigheden zou hebben betracht. Het gaat er dus enerzijds om, gelet op de in de inleiding beschreven aspiratieve moraal, een hoge professionele standaard na te streven en anderzijds niet door de ondergrens te zakken van wat minimaal van een goede beroepsuitoefening mag worden verwacht.

De kernwaarde integriteit is een belangrijke, zo niet de belangrijkste kernwaarde voor de arbeidsdeskundige. Van de arbeidsdeskundige mag worden verwacht dat hij zijn professionele standaard en de algemene sociale en ethische normen en waarden naleeft, ook bij druk van buitenaf (bijvoorbeeld van de opdracht- of werkgever) om hiervan af te wijken. Zo schrijft deze Gedragscode voor dat de arbeidsdeskundige zich onthoudt van methoden van onderzoek en/of begeleiding welke niet stroken met de algemene normen van fatsoen. De arbeidsdeskundige betracht voorts de nodige zorgvuldigheid en deskundigheid.

Deze basisnorm is overigens bedoeld ter toetsing van het gedrag van de arbeidsdeskundige en niet, althans niet zozeer, ter toetsing van de inhoud van zijn werkzaamheden. Wat de inhoud betreft zal door de tuchtrechter worden getoetst of de arbeidsdeskundige in redelijkheid tot zijn beslissing heeft kunnen komen (marginale toetsing).

Het (Centraal) Arbeidsdeskundig Tuchtcollege zal ter toetsing van een klacht en ter inkleuring van deze norm de specifieke regels en normen toepassen die gelden ten tijde van het klachtwaardig geachte handelen op het specifieke werkterrein van de aangeklaagde arbeidsdeskundige, naast de kernwaarden en deze Gedragscode die onderdeel uitmaakt van de beroepsnorm, voor zover deze ziet op houding en gedrag.

De arbeidsdeskundige die niet in loondienst is, is in juridische zin een opdrachtnemer. Zijn handelen wordt dan ook deels ingekleurd door zijn relatie met de opdrachtgever. Het is het uitgangspunt van deze Gedragscode om in de kern geen onderscheid te maken tussen de arbeidsdeskundige in loondienst en de vrijevestigde arbeidsdeskundige, noch de arbeidsdeskundige in bezwaar.

Regel 2 (Onafhankelijkheid en onpartijdigheid)

1. De arbeidsdeskundige voert zijn opdracht en onderzoek objectief en onpartijdig uit. Hij stelt zich daarbij steeds onafhankelijk op en draagt er zorg voor dat er geen ander belang aanwezig is dat zijn onafhankelijkheid zou kunnen aantasten.
2. Indien de arbeidsdeskundige de opdracht niet op onafhankelijke wijze kan uitvoeren, aanvaardt hij de opdracht niet of legt hij deze zo spoedig mogelijk neer.
3. Wanneer de arbeidsdeskundige besluit een hem verstrekte opdracht neer te leggen, dient hij dat op zorgvuldige wijze te doen en dient hij ervoor zorg te dragen dat de cliënt daarvan zo min mogelijk nadeel ondervindt.

Toelichting

De door de beroepsgroep geformuleerde kernwaarde onafhankelijkheid wordt noodzakelijk geacht bij de uitoefening van het beroep. De arbeidsdeskundige die een belang heeft bij de opdracht dat zijn onafhankelijkheid in de weg staat of zou kunnen staan, neemt de opdracht niet aan. Dit belang kan bijvoorbeeld liggen in een persoonlijke of zakelijke relatie die de arbeidsdeskundige heeft met de opdrachtgever of met de cliënt. Daarbij dient de arbeidsdeskundige zich ook bewust te zijn van de mogelijke schijn van afhankelijkheid.

Indien de arbeidsdeskundige uitvoering van een instructie van zijn opdrachtgever onverenigbaar acht met de op hem rustende verantwoordelijkheid voor zijn eigen optreden, en dit verschil van mening niet in onderling overleg kan worden opgelost, dan dient de arbeidsdeskundige te overwegen zich uit de zaak terug te trekken. Dat terugtrekken behoort wel op een zorgvuldige wijze plaats te vinden: de arbeidsdeskundige zorgt ervoor dat in het bijzonder de cliënt daarvan geen onevenredige nadelige gevolgen ondervindt. Daarbij kan worden gedacht aan de medewerking van de arbeidsdeskundige om het reeds in het kader van de neergelegde opdracht opgebouwde dossier aan een opvolgende arbeidsdeskundige over te dragen.

De arbeidsdeskundige moet overigens op grond van regel 5 van deze Gedragscode steeds aan alle betrokkenen duidelijkheid verschaffen over zijn rol en positie. Dat geldt in het bijzonder als hij op grond van regel 2 van de Gedragscode van mening is dat zijn onafhankelijkheid ter discussie staat. Indien de arbeidsdeskundige meent een aan hem verstrekte opdracht niet (langer) te kunnen uitvoeren stelt hij zijn opdrachtgever hiervan onverwijld en schriftelijk in kennis.

De (gezags)relatie tussen de arbeidsdeskundige met zijn werk- of opdrachtgever mag op de strikte naleving van deze belangrijke kernwaarde geen invloed hebben. Daartoe beschikt de arbeidsdeskundige in loondienst over een professioneel statuut of een addendum op zijn arbeidsovereenkomst, dat hem in staat stelt om binnen zijn dienstverband of zijn opdrachtrelatie zijn werkzaamheden onbelemmerd in overeenstemming met de kernwaarden en de Gedragscode (de deontologie van zijn beroep) uit te voeren.

De arbeidsdeskundige dient zich daarbij steeds onpartijdig op te stellen. Het beginsel van hoor en wederhoor is voor een goede uitvoering van de opdracht een belangrijk uitgangspunt. Zo behoort het tot zijn taak als arbeidsdeskundige acht te slaan op stukken die hem door betrokkenen worden gezonden. Het innemen van een eenzijdig standpunt zou juist op partijdigheid kunnen duiden.

Regel 3 (Vertrouwelijkheid)

1. De arbeidsdeskundige betracht geheimhouding van de hem toevertrouwde gegevens.
2. De geheimhoudingsplicht duurt voort na de beëindiging van zijn werkzaamheden.
3. De arbeidsdeskundige verwerkt vertrouwelijke gegevens die in de uitoefening van zijn beroep te zijner kennis zijn gekomen, niet verder of anders, en aan die gegevens geeft hij niet verder of anders bekendheid, dan voor de zorgvuldige vervulling van zijn beroep wordt vereist en hem bij of krachtens de wet is toegestaan.

Toelichting

De arbeidsdeskundige als specialist op het gebied van mens, werk en inkomen werkt voortdurend met vertrouwelijke en gevoelige gegevens van zijn cliënten.

De arbeidsdeskundige heeft geen wettelijk geregeld beroepsgeheim noch een verschoningsrecht in juridische procedures. Wel is er een andere wettelijke grondslag om gegevens niet te delen met derden. Op grond van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) – zie hierna – mogen persoonsgegevens alleen worden verwerkt voor welbepaalde, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden. Ook moet iedere verwerking van persoonsgegevens gebaseerd kunnen worden op een rechtmatigheidsgrondslag, zoals toestemming van de betrokkene. Een arbeidsdeskundige mag de persoonsgegevens waarover hij of zij de beschikking krijgt dus niet zonder meer verstrekken aan derden.

In de Handleiding Omgaan met Persoonsgegevens door Arbeidsdeskundigen, opgesteld door de SRA en de NVvA (herziene editie 2023) zijn duidelijke instructies en aanwijzingen opgenomen voor de arbeidsdeskundige, waaraan hij zich heeft te houden bij het verwerken van persoonsgegevens.

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. Als 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, 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. Vertrouwelijkheid en een zorgvuldige verwerking van de gegevens zijn dan ook belangrijke regels voor een zorgvuldig handelende arbeidsdeskundige en verdienen daarom een plaats in de Gedragscode.

De in deze regel geformuleerde geheimhoudingsplicht duurt voort en blijft op de arbeidsdeskundige rusten, ook indien de opdracht ten einde is gekomen of indien de arbeidsdeskundige op de voet van regel 2 lid 2 Gedragscode de opdracht heeft neergelegd. De geheimhoudingsplicht van de arbeidsdeskundige vervalt voor zover de arbeidsdeskundige dit nodig heeft om zich te verweren in procedures, inclusief klacht- of tuchtprocedures. Het recht om zich te verweren onder meer neergelegd in artikel 6 EVRM geeft een grondslag om die feiten en omstandigheden te presenteren die nodig zijn voor zijn eigen verdediging.

De kernwaarde deskundigheid - nader uitgewerkt in regel 4 - kan zien op specifiek arbeidsdeskundige kennis, maar ook op technische of theoretische kennis op een ander terrein. Zo zal de arbeidsdeskundige zich ook moeten houden aan de AVG. Deze Europese verordening, die van toepassing is vanaf 25 mei 2018, schrijft onder meer voor dat degene die persoonsgegevens verwerkt passende technische en organisatorische maatregelen treft om deze gegevens te beveiligen. Dat zal in het bijzonder gelden voor de (persoons)gegevens die de arbeidsdeskundige in het kader van de beroepsuitoefening van zijn cliënten verkrijgt en opslaat.

Regel 4 (Deskundigheid)

1. De arbeidsdeskundige zorgt er steeds voor dat zijn vakkennis en praktische vaardigheid in overeenstemming blijven met de eisen die maatschappelijke en beroepsmatige ontwikkelingen daaraan stellen.
2. De arbeidsdeskundige blijft binnen de grenzen van zijn deskundigheid. De arbeidsdeskundige aanvaardt geen opdrachten waarvoor hij de vereiste deskundigheid niet bezit.
3. De arbeidsdeskundige draagt ervoor zorg dat de middelen waarmee hij werkt voldoen aan de eisen die daaraan in de gegeven omstandigheden mogen worden gesteld.

Toelichting

De kernwaarde deskundigheid wordt in deze regel nader uitgewerkt. Van een arbeidsdeskundige mag verwacht worden dat hij beschikt over de kennis, vaardigheden, beroepshouding en de persoonlijke kwaliteiten die nodig zijn om een goede uitvoering van de opdracht te waarborgen. Dat betekent dat de arbeidsdeskundige zich door middel van (na)scholing steeds op de hoogte blijft houden van de inhoudelijke ontwikkelingen op zijn werkterrein. Tevens bezit en onderhoudt de arbeidsdeskundige de kunde, dat wil zeggen de vaardigheden, die hij nodig heeft om zijn beroep naar behoren uit te oefenen. Is dat niet of in onvoldoende mate het geval, dan neemt hij de opdracht niet aan of trekt hij zich terug. De in de inleiding beschreven belangrijke taak van de arbeidsdeskundige en de daarbij horende grondhouding van het streven naar een hoge professionele standaard bepaalt immers ook de mate van deskundigheid, die verwacht mag worden van een arbeidsdeskundige.

Van de arbeidsdeskundige wordt ten slotte verlangd dat hij blijft binnen de grenzen van zijn deskundigheid. Hij kan en mag dan ook niet treden in de vraag of de rapportage van arts en het commentaar van de cliënt daarop juist is. De arbeidsdeskundige treedt niet in de medische beoordeling (zie ook regel 6).

Regel 5 (Informatieplicht)

1. De arbeidsdeskundige licht de cliënt op duidelijke wijze in over zijn opdracht en hoedanigheid. Daarbij laat hij zich leiden door hetgeen de cliënt redelijkerwijze dient te weten ten aanzien van de aard en het doel daarvan.
2. Ter voorkoming van misverstand, onzekerheid of geschil, dient de arbeidsdeskundige belangrijke informatie en afspraken schriftelijk aan zijn cliënt en de overige betrokken partijen te bevestigen. Hij legt voorts vast hetgeen van een zorgvuldig arbeidsdeskundige mag worden verwacht om zich te verantwoorden.

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 over het onderzoek behoort te weten en over de aard, inhoud en doel daarvan wordt geïnformeerd. De regel komt voort uit de kernwaarden gelijkwaardigheid en deskundigheid.

Het gaat er bijvoorbeeld om dat een cliënt begrijpt waarom gegevens, die in het kader van arbeidsdeskundig onderzoek dan wel arbeidsdeskundige begeleiding worden verkregen, worden geverifieerd. Zeker als sprake is van arbeidsdeskundige begeleiding in het kader van de Wet verbetering poortwachter dient een cliënt op de hoogte te zijn van de werkzaamheden en rapportages van de arbeidsdeskundige.

Op welk moment de informatie moet worden gegeven zal daar ook van afhangen. Sommige inlichtingen behoren direct bij het eerste contact al gegeven te worden, 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 heeft jegens de cliënt een toenaderingsverantwoordelijkheid in de zin van een eigen verantwoordelijkheid om, zo lang als dat nodig is, op redelijke wijze met de cliënt in gesprek te komen en te blijven.

Van een behoorlijk arbeidsdeskundige mag worden verwacht dat hij belangrijke informatie, feiten en afspraken met de cliënt en de overige betrokkenen (zoals de opdrachtgever en andere betrokken partijen) zo veel mogelijk schriftelijk vastlegt en aan hen bevestigt.

Dat geldt in ieder geval voor informatie over zijn rol en positie. In de toelichting bij gedragsregel 6 is vastgelegd dat de arbeidsdeskundige in voorkomende gevallen niet steeds de behandelend arbeidsdeskundige is, maar ook desgevraagd dossiercommentaar kan leveren. Ook wordt daar duidelijk gemaakt dat er verschillende eisen worden gesteld aan de rapportages van arbeidsdeskundigen afhankelijk van de rol die deze vervult.

De arbeidsdeskundige richt zijn dossier zodanig in dat hij over de uitgevoerde werkzaamheden verantwoording kan afleggen.

Bij het verkrijgen van informatie van de cliënt dan wel het doen van onderzoek heeft te gelden dat de voorkeur daarbij uitgaat naar persoonlijk, fysiek contact met de cliënt boven het digitale contact of andere telecommunicatie met in het bijzonder beeldbellen als gebruikte contactvorm.

Toepassing van beeldbellen vergt een "nee..tenzij"-benadering. Dat betekent, dat het kan en mag worden ingezet als persoonlijk, fysiek contact niet goed mogelijk is. Het is in elk geval niet wenselijk om beeldbellen als contactvorm in te zetten in de volgende situaties:

- bij het eerste contact met de cliënt;
- er zijn psychische en/of cognitieve klachten bij de cliënt;

- er is een conflict met de werkgever;
- er moet een werkplekonderzoek gedaan worden.

In sommige situaties kan beeldbellen ingezet worden bij het uitvoeren van bepaalde taken en onderzoek door de arbeidsdeskundige, waarbij de toenaderingsverantwoordelijkheid en de vereiste professionaliteit van belang zijn.

Regel 6 (Eisen aan rapportages)

1. Indien en voor zover de arbeidsdeskundige ter uitvoering van zijn werkzaamheden een rapport uitbrengt, dient dat rapport te voldoen aan de navolgende vereisten:
 - het rapport vermeldt de feiten, omstandigheden en bevindingen waarop het berust;
 - het rapport geeft blijk van een geschikte methode van onderzoek om de voorgelegde vraagstelling te beantwoorden;
 - in het rapport wordt op inzichtelijke en consistente wijze uiteengezet op welke gronden de conclusies van het rapport steunen;
 - het rapport vermeldt de bronnen waarop het berust, daaronder begrepen de gebruikte literatuur en de geconsulteerde personen.
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.
3. Een arbeidsdeskundige mag uitgaan van de hem door zijn opdrachtgever verstrekte medische informatie, tenzij hem op eerste gezicht duidelijk is dat deze medische informatie op onrechtmatige wijze is verkregen.

Toelichting

Van een redelijk handelend en redelijk bekwaam arbeidsdeskundige mag verwacht worden dat zijn rapportage zodanig zal zijn, dat deze op zich geen bron van conflicten wordt, doordat deze niet duidelijk genoeg is over de wijze waarop de arbeidsdeskundige tot zijn oordeel gekomen is. Deze regel houdt verband met de kernwaarde deskundigheid. Een arbeidsdeskundige dient erop bedacht te zijn, dat zijn rapportage jarenlang een eigen leven kan gaan leiden. Het is daarom van het grootste belang, dat een arbeidsdeskundige helder in elke rapportage aangeeft op basis van welke feiten, verkregen langs welke in de rapportage beschreven wijze, en op basis van welke arbeidsdeskundige analyse, hij per onderdeel tot welke conclusie komt. De arbeidsdeskundige legt schriftelijk vast wat hij de cliënt heeft gemeld, waarop hij zich heeft gebaseerd en hoe hij tot zijn oordeel is gekomen.

De Tuchtcolleges van de SRA hebben er bij herhaling op gewezen dat een arbeidsdeskundige die onderzoek verricht naar de re-integratiemogelijkheden bij de eigen werkgever extra kritisch moet zijn op de door de werknemer en werkgever aangedragen feiten en omstandigheden, omdat zij dikwijls een tegengesteld belang hebben.

De arbeidsdeskundige dient er ook op bedacht te zijn dat een rapportage ingrijpende gevolgen voor de cliënt heeft en voor extern gebruik volledig, helder en duidelijk dient te zijn. Daarom worden de in deze Gedragscode vastgelegde eisen aan arbeidsdeskundige rapportages gesteld. De arbeidsdeskundige dient op heldere en zakelijke wijze zijn beroepshandelingen, conform relevante bevindingen, alsmede de gronden waarop zijn conclusies berusten, te rapporteren. Daarbij is van belang dat het (Centraal) Arbeidsdeskundig Tuchtcollege niet oordeelt over de inhoud en/of juistheid van de rapportage, maar in beginsel toetst of deze aan de in de Gedragscode vastgelegde eisen voldoet.

De arbeidsdeskundige dient bij zijn beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid van een cliënt in beginsel af te gaan op de bevindingen uit het medisch onderzoek. Echter, er kan zich de situatie voordoen dat de arbeidsdeskundige op grond van door hem ingewonnen of anderszins verkregen inlichtingen van oordeel is dat het medisch onderzoek niet volledig is geweest. Dat zal dan een aanleiding kunnen zijn om aan de (verzekerings)geneeskundige te verzoeken om een nieuw medisch onderzoek.

De Gedragscode kent op dit moment geen algemene verplichting om een rapport eerst in concept aan een cliënt te zenden, voordat het definitieve rapport wordt uitgebracht. Een arbeidsdeskundige doet er evenwel goed aan zich ervan te vergewissen dat het de cliënt duidelijk is wat de rapportage inhoudt, met name door aan de cliënt conceptrapporten te doen toekomen en diens (eventuele) reactie daarop te verwerken in de definitieve rapportage. De zorgplicht van de arbeidsdeskundige gaat op grond van regel 1 Gedragscode niet zo ver dat een arbeidsdeskundige verplicht is om een rapport nogmaals na verwerking van commentaar op het concept ter goedkeuring aan de cliënt voor te leggen.

Hoewel de Gedragscode dus geen algemene regel kent die verlangt dat steeds eerst een conceptrapport aan cliënt wordt toegezonden, zijn er zeker situaties denkbaar, 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. De arbeidsdeskundige gaat bij het opstellen zorgvuldig om met de persoonsgegevens van de betrokkene en kent en handelt naar de meest recente versie van de Handleiding Omgaan met Persoonsgegevens door Arbeidsdeskundigen.

Dossiercommentaar

De gebruikelijke opdracht aan de arbeidsdeskundige is het uitvoeren van een arbeidsdeskundig onderzoek en het rapporteren van zijn bevindingen. Eventueel kan een dergelijke integrale opdracht worden uitgevoerd in het kader van een second opinion op verzoek van bijvoorbeeld een belangenbehartiger. De rapportage in het kader van een dergelijke second opinion zal uiteraard evenzeer en onverkort moeten voldoen aan de in gedragsregel 6 opgenomen eisen.

Daarnaast komt het ook voor dat een arbeidsdeskundige wordt gevraagd om een zogeheten dossiercommentaar. Sinds 1997 is in de tuchtrechtspraak aan het dossiercommentaar nader invulling gegeven. Allereerst zal de arbeidsdeskundige duidelijk moeten maken dat zijn opdracht en het resultaat daarvan een dossiercommentaar betreft. Uit de formulering van de opdracht en de tekst, aanhef en opmaak van het rapport moet steeds en op het eerste gezicht duidelijk zijn, dat de rapportage niet meer dan een dossiercommentaar betreft.

Het dossiercommentaar betreft een 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 is uitgezonderd van het informatierecht van de cliënt. Dat betekent dat de cliënt geen inzage hoeft te worden gegeven in dit dossiercommentaar, tenzij daarmee uitdrukkelijk wordt ingestemd door de behandelend en de commentaar gevende arbeidsdeskundige. Gegeven dit uitzonderingskarakter mag een dossiercommentaar slechts een beperkt doel dienen, namelijk niet meer dan een commentaar op het ter beoordeling toegezonden arbeidskundige rapport. Dat betekent ook, dat daarbij enige terughoudendheid in acht moet worden genomen ten aanzien van de uitkomsten. Ook inhoudelijk mag een dossiercommentaar niet meer zijn dan een commentaar op de verstrekte stukken. Dat wil zeggen dat er geen sprake is van nieuw feitenonderzoek, en geen (nieuwe) vaststelling van arbeidsongeschiktheid of schade. Dat laatste gaat niet zover dat een dossiercommentaar geen conclusies mag bevatten over de mate van arbeidsongeschiktheid en/of de omvang van schade. Weliswaar is dat niet de primaire bedoeling van een dossiercommentaar, maar het is afhankelijk van de omstandigheden denkbaar dat er wel een conclusie wordt opgenomen in het commentaar, bijvoorbeeld als het bekritiseerde arbeidsdeskundig rapport kenbaar onjuiste conclusies bevat die op basis van de in dat rapport gevonden feiten en methode van onderzoek direct voor correctie vatbaar zijn.

Hoewel er geen inzagerecht van de cliënt bestaat met betrekking tot dit commentaar moet de arbeidsdeskundige er rekening mee houden, dat het commentaar in een civiele procedure bijvoorbeeld over

aansprakelijkheid wel naar buiten en aldus onder ogen van de cliënt en derden kan komen. Niet bedoeld is hier het informeel sparren met een collega, ook wel intercollegiaal overleg genoemd.

Regel 7 (Wekken van verwachtingen)

1. Wanneer de arbeidsdeskundige zich presenteert doet hij dit zorgvuldig en in overeenstemming met de professionele eisen van zijn beroep.
2. De arbeidsdeskundige draagt er zorg voor geen verwachtingen te wekken die hij niet waar kan maken.
3. Een arbeidsdeskundige voorkomt verwarring door het gebruik van zijn titel van Register-Arbeidsdeskundige.

Toelichting

Niet de arbeidsdeskundige, maar de opdrachtgever neemt de uiteindelijke beslissing over de beoordeling of begeleiding van de cliënt. De arbeidsdeskundige dient dan ook bij de cliënt alert te zijn met betrekking tot het voorkomen van het wekken van verwachtingen die hij niet waar kan maken, omdat niet hij, maar de opdrachtgever de uiteindelijke beslissing neemt. Deze regel hangt samen met de kernwaarden gelijkwaardigheid, deskundigheid en onafhankelijkheid.

De hoedanigheid waarin de arbeidsdeskundige optreedt is ook van belang voor de ontvankelijkheid van een tegen hem ingediende tuchtklacht. Een dergelijke klacht kan uitsluitend in behandeling worden genomen indien deze betrekking heeft op een gedraging van een arbeidsdeskundige in die hoedanigheid. Zo is het verrichten van een loonwaarde-onderzoek iets dat ook tot het deskundigheidsgebied en werkterrein van een arbeidsdeskundige behoort. In voorkomend geval kan doorslaggevend zijn of de arbeidsdeskundige dergelijke werkzaamheden allereerst als arbeidsdeskundige heeft uitgevoerd en hij zich ook als zodanig heeft gepresenteerd aan de cliënt.

Als de arbeidsdeskundige niet optreedt in zijn hoedanigheid van arbeidsdeskundige dan zorgt hij ervoor, dat daarover evenmin verwarring ontstaat. Hij doet er verstandig aan, dat alsdan expliciet schriftelijk te vermelden en zich in dat geval ook te onthouden van arbeidsdeskundige werkzaamheden.

Regel 8 (Gelijkwaardigheid en onderlinge verhoudingen)

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

Toelichting

De kernwaarde gelijkwaardigheid verlangt van de arbeidsdeskundige een grondhouding van respectvol gedrag jegens allen die bij de uitoefening van zijn werkzaamheden betrokken zijn, zoals opdrachtgevers en cliënten.

Daarnaast dient de arbeidsdeskundige zich ervan bewust te zijn deel uit te maken van een beroepsgroep. 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.

De arbeidsdeskundige erkent iedere (Register-)arbeidsdeskundige als beroepsgenoot en gedraagt zich tegenover hem eveneens respectvol en loyaal. Dit uitgangspunt verhindert niet dat op grond van artikel 3.4 van het Tuchtreglement SRA een arbeidsdeskundige bevoegd is een tuchtklacht tegen een andere arbeidsdeskundige in te dienen. Dit artikel stelt voor ontvankelijkheid van die klacht wel de voorwaarde, dat klager de interne klachtenprocedure van de organisatie waar de beklaagde arbeidsdeskundige werkzaam is ten tijde van het indienen van de klacht bij de SRA volledig heeft benut.