



Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

Beroepskwalificaties;

Hoofdstuk 4.2

voor de basisopleiding tot arbeidsdeskundige

Origineel 22 oktober 2013

Definitieve versie
17 oktober 2018

Deze versie is tot stand gekomen in samenwerking met alle AD opleiders, medeauteurs, lector arbeidsdeskundigheid, stakeholders en de NVvA.

4.2. Beroepskwalificaties voor de basisopleiding tot arbeidsdeskundige

In dit hoofdstuk komen de vereiste kennis, vaardigheden en houdingsaspecten per thema aan de orde.

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

Thema Arbeid en Gezondheid	
	<p>of psychiatrisch ziektebeeld</p> <p>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</p> <p>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</p>
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	
Beoordelings- aspecten 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>
Beoordelings- aspecten 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	
Beoordelings- aspecten 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>
Beoordelings- aspecten 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	
Beoordelings- aspecten 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)

Thema Arbeid en Organisatie	
	<ul style="list-style-type: none"> • 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 ¹ : <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 arbeidsonorganisatie 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
Beoordelings-Aspecten	Geeft advies over mogelijke interventies op gebied van arbeidsre-integratie
Vaardigheid	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	
Beoordelings-aspecten	Kent de relevante trends en (historische) ontwikkelingen met betrekking tot de sociale zekerheid, met name in relatie tot het beroep van de arbeidsdeskundige
Kennis	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

Wettelijk kader	
	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
Beoordelings- aspecten 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)	
Beoordelings- aspecten 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"
Beoordelings- aspecten 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	
Beoordelings- aspecten 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
Beoordelings- aspecten 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	
Beoordelings- aspecten 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	
Beoordelings- aspecten 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
Beoordelings- aspecten 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	
Beoordelings-	Heeft kennis van de mogelijk af te sluiten contractconstructies

Wettelijk kader	
aspecten Kennis	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 werkings sfeer 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

Thema Professionaliseren	
Beoordelings- aspecten 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
Beoordelings- aspecten 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	
Beoordelings- aspecten 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

Thema Professionaliseren	
	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, 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	
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

Thema Professionaliseren	
Competenties ontwikkelen: is in staat om op adequate wijze competenties te ontwikkelen om goed in het beroep te kunnen blijven functioneren	
Beoordelings-aspecten	Kent de laatste stand van zaken met betrekking tot de eisen en de voorwaarden voor certificeren en registreren
Kennis	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 ontwikkel doelen te formuleren
Vaardigheid	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	Weet wat de hoofdzaken en bijzaken zijn in relatie tot de opdracht / vraagstelling
Kennis	Stelt op basis van een vraagstelling een goede probleemanalyse op gebruikmakend van de beeldvorming en oordeelsvorming binnen het BOB-model
Kennis	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	Komt zelfstandig en onafhankelijk tot een onderbouwd oordeel met een daarbij passend besluit, gebaseerd op Beeldvorming, Oordeelsvorming en Besluitvorming (het BOB-model)
Vaardigheid	Spreekt een duidelijk oordeel uit over de beslissingen die anderen genomen hebben
Vaardigheid	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	Kent de belangrijkste disciplines, waarmee de arbeidsdeskundige samenwerkt.
Kennis	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
Vaardigheid	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
Houding	Stimuleert anderen in de directe werkomgeving door middel van voorbeeldgedrag

