



Nederlandse Vereniging  
van Arbeidsdeskundigen

## Bijsluiter

---

## **Bijsluiter bij het concept certificeringschema**

Deze bijsluiter is gemaakt ter verduidelijking van de keuzes in de certificeringsregeling. Omdat de regeling erg compact en volgens bepaalde richtlijnen is opgesteld hebben we deze bijsluiter gemaakt waarin verschillende onderdelen van de regeling extra worden belicht of uitgelegd. Duidelijk wordt welke keuzes het bestuur voorstelt en welke richting bepaalde onderdelen van de regeling uitgaan. De concept regeling ligt ter besluitvorming aan de leden voor.

Het uitgangspunt van het huidige concept ligt in de basis die door voorgaande ALV's is aangenomen.

- De uitwerking van KSG 1: Juridische Structuur rond de inrichting van het schema. Met een aparte stichting als schemabeheerder. Tezamen met een aantal uitgangspunten voor certificering vastgesteld in de ALV van november 2012.
- Met het opzetten van het eerste certificeringschema door de arbeidsdeskundigen (de leden) zelf.
- De keuzes die uit de analyse van de ledenenquête kwamen rond de ingangseisen, de inhoudelijke eisen voor certificeren en de manier waarop dit moest worden getoetst.
- Het besluit van de ALV van november 2013 op de eindtermen van de basisopleiding.
- De uitkomsten en inzichten naar aanleiding van alle vragen en opmerkingen die binnen gekomen zijn voor, in en na de zomer 2014.
- De uitkomsten van het certificeringdebat op 30 oktober 2014.

Al deze besluiten en uitkomsten zijn terug te vinden in het Ledendeel van de site.

De certificeringregeling beschrijft de wijze waarop de certificering van het beroep **arbeidsdeskundige** zou kunnen plaatsvinden. Hieronder worden eerst een paar uitgangspunten besproken. Later in deze bijsluiter gaan we ook in op de keuzes en geven we per paragraaf in de regeling tekst en uitleg.

### **Waarom kiezen voor certificatie op basis van ISO 17024?**

De NVvA kiest voor het certificeringproces conform ISO 17024, omdat dit een transparante wijze is waarop de competenties van een persoon worden vastgesteld. ISO 17024 is een wereldwijde standaard.

Door te kiezen voor ISO 17024 is het gehele proces transparant en kan, indien gewenst, ook gecontroleerd worden. De huidige regeling (Hobéon SKO) is ook gebaseerd op ISO 17024 (NB zonder Raad van Accreditatie).

Het certificaat is in bezit van de gecertificeerde. Met het certificaat kan de maatschappij vertrouwen op de diensten van de arbeidsdeskundige.

De in ISO 17024 beschreven onderwerpen kunnen samengevat worden als:

- Bepalen wat de norm is
- Kennis, vaardigheden en persoonlijke kenmerken
- Toetsen moet onafhankelijk geschieden
- Toetsen moet een valide beoordeling zijn van de ontwikkeling van de persoon

De ISO 17024 kent de volgende uitgangspunten:

- Betrekken van alle belanghebbende partijen bij bepaling van de norm
- Scheiding van opleiding en examen
- Transparant en valide proces van toetsing
- Gelijke eisen voor iedereen (geen concurrentiebeperkende zaken)
- Periodieke hertoetsing (interval maximaal 5 jaar)
- Duidelijkheid over de gevolgen van het niet voldoen aan de eisen (schorsing en intrekking)

### **Hoe organiseer je het certificeren?**

Het certificeren wordt ingericht volgens de trias politica, waarbij de scheiding der machten is aangebracht:

Wetgevende macht: het bepalen van de norm (over welke competenties dient een persoon te beschikken?).

Uitvoerende macht: het bepalen van de conformiteit (voldoet de persoon aan de norm?)

Rechtsprekende macht: het behandelen van beroepszaken inzake de conformiteitsbepaling, het behandelen van tuchtklachten (dit onderdeel wordt in dit rapport niet verder uitgewerkt).

Hoewel ISO 17024 toestaat dat deze drie machten door één organisatie worden uitgevoerd is scheiding in verschillende organisaties beter.

### **Hoe ziet het financieringsmodel eruit?**

De jaarlijkse bijdrage van een persoon voor persoonscertificatie bedraagt in Nederland tussen de € 35,- (artsen, niet kostendekkend en gesubsidieerd) en € 500,- (onroerende zaken makelaars in de zakelijke markt).

Met de antwoorden uit de ledenenquête en gezien de aard van het beroep en verdiensten van een arbeidsdeskundige moet een jaarlijkse bijdrage rond de € 150,- haalbaar zijn. We kiezen hier bewust voor een jaarlijkse bijdrage om het duidelijker te maken dan de huidige regeling waarbij per periode een bepaald bedrag, tussen de € 300,- en € 500,-, in één keer betaald moet worden. De bijdrage betaalt u rechtstreeks aan de Certificerende Instelling.

In de regeling wordt gesproken over EQF 5 en EQF 6, maar wat is het verschil?

De Nederlandse implementatie van EQF (NLQF) bestaat uit acht niveaus. De niveaus worden vastgesteld aan de hand van beschrijvingen van wat iemand weet en kan na voltooiing van het leerproces. Deze beschrijvingen van de niveaus van kennis, competenties en vaardigheden noemen we leerresultaten.

### **Wat is het verband met accrediteren van opleidingen?**

Zowel bij de eerste toetsing als bij de hertoetsing worden eisen gesteld op het gebied van kennis, vaardigheden en gedrag. Door het accrediteren van opleidingen geef je vooraf aan dat een bepaalde opleiding "meetelt" waardoor je als persoon meer zekerheid hebt of je aan de eisen voldoet. Deze accreditatie heeft waarde voor opleiders en voor degenen die de opleiding volgen.

## **Puntensysteem en dossier vorming?**

We hebben, mede op aanraden van de leden (ledenenquête en certificeringdebat), een keuze gemaakt om een eenduidige en transparante manier te kiezen om punten te verzamelen voor de hercertificering.

We gaan er als NVvA voor zorgen dat we voor leden het bijhouden van punten gemakkelijk maken via een online dossier. Dit dossier wordt gekoppeld aan de administratie en zo komen bijeenkomsten die u via de vereniging volgt automatisch in uw dossier terecht. Hierdoor ontstaat er een lastenvermindering in het bijhouden van het dossier en een besparing in de kosten voor het hele systeem.

## **Wat zijn de begineisen?**

Bij inschrijving in het schema worden eisen gesteld op het gebied van kennis. Deze eisen zijn getoetst in de ledenenquête en geven een duidelijke afbakening. Arbeidsdeskundigen die aan het schema worden toegelaten moeten beschikken over een HBO diploma en een afgeronde opleiding tot arbeidsdeskundige. Daarnaast is werkervaring van belang. Beide afbakeningen hebben we opgenomen in de regeling.

## **Wat is het verband met werkervaring?**

In de huidige regeling is werkervaring een belangrijk onderdeel van de begineis voor de certificering. Ook uit de ledenenquête en de opmerkingen die zijn toegezonden blijkt dat dit voor onze leden belangrijk is.

## **Wat is de overgangstermijn?**

Er is een overgangstermijn van 1 jaar. Tot 31 december 2015 geldt de oude regeling nog. Vanaf 1 januari 2016 zal iedereen zijn overgestapt naar de nieuwe regeling.

*Hierna volgt een verklaring die behoort bij de regeling en per paragraaf waar nodig verduidelijking geeft over hetgeen in de regeling staat vermeld.*

## **1. Inleiding**

Het certificatieschema is beschreven volgens ISO 17024. Dat betekent dat er op een uniforme manier (herkenbaar voor verschillende certificerende instellingen) gewerkt is aan de inrichting van de regeling. Dit heeft geen verband met de Raad van Accreditatie.

## **2. Definities**

In deze paragraaf worden de definities gegeven die ten grondslag liggen aan de regeling. De meeste hebben betrekking op de wijze waarop in de 17024-methodiek zaken moeten worden beschreven. En geeft aan op welke wijze de genoemde paragrafen moeten worden geïnterpreteerd.

## **3. Doel en algemeen uitgangspunt**

Het Reglement certificering regelt de wijze van beoordelen van personen die als arbeidsdeskundige door de certificatie-instelling gecertificeerd willen worden.

## **4. Toetsingskader**

Het toetsingskader is de norm die gebruikt wordt om te beoordelen of de persoon voldoet aan de eisen om als arbeidsdeskundige te kunnen optreden.

## **5. Scope**

De scope geeft een definitie van de persoon en het domein waarvoor deze regeling is gemaakt.

## **6. Functiebeschrijving**

De functiebeschrijving geeft een definitie van de functie waarop deze regeling van toepassing is.

## **7. Benodigde competenties**

De benodigde competenties is een opsomming van de basiscompetenties die een kandidaat moet hebben.

## **8. Benodigde fysieke eigenschappen (abilities)**

De certificeringregeling voor arbeidsdeskundigen stelt op dit punt geen eisen.

## **9. Eerste vereisten**

Deze paragraaf geeft de eisen aan waaraan een kandidaat moet voldoen om toegelaten te worden in de regeling. De eisen die hier staan vermeld zijn een vertaling van de huidige regeling en de wensen die de leden hebben doorgegeven in de verschillende enquêtes en bij de ALV's. Er is gekozen voor een internationale notering (EQF), omdat dan de regeling ook universeel is.

1. EQF 6 komt overeen met een minimaal niveau van een afgeronde HBO opleiding of hoger.
2. Beschikken over een diploma van een erkende AD opleiding
3. Beschikken over voldoende werkervaring, wederom vastgesteld op zelfstandig werken in een functie als arbeidsdeskundige.

## **10. Gedragscode**

Deze paragraaf geeft aan dat een gecertificeerde AD zelf moet aantonen verbonden te zijn aan de gedragscode en bijhorend tuchtrechtsysteem. Dit kan door bewijs van inschrijving in het dossier te uploaden. Dit moet bij de start en tijdens hercertificeringsmomenten worden gedaan.

## **11. Aanmelden**

U dient zich bij de certificerende instelling aan te melden en daarna start de procedure die hieronder beschreven is.

## **12. Gelijkwaardige certificaten**

Deze paragraaf hoort in een regeling indien er mogelijk certificaten zijn die ervoor zorgen dat je zonder toetsing in de regeling kunt worden opgenomen. Een overzicht van deze certificaten (waar er nu ons inziens één van beschikbaar is) zal continu worden bijgehouden.

## **13. Vullen van het beoordelingsdossier**

U dient zelf uw dossier aan te vullen (het dossier dat via de NVvA beschikbaar komt) met de bij 9 en 10 genoemde documenten. Een volledig dossier bevat de documenten zoals in de regeling beschreven.

\* Nieuw hierbij is de Verklaring Omtrent Gedrag die een ieder bij de gemeente van zijn of haar woonplaats kan opvragen. In de huidige samenleving is het belangrijk dat een beroepsgroep zich zelf beschermd tegen de uitwassing die in uitzonderlijke gevallen kan ontstaan. Daarom hebben we ervoor gekozen om deze verklaring op te nemen in het dossier en op die manier een check in te bouwen dat we er samen voor zorgen dat ons vak uitgevoerd wordt en blijft worden door professionals.

## **14. Aanmelding voor beoordeling**

Zodra naar uw eigen oordeel uw dossier compleet is, kunt u het ter beoordeling aanbieden aan de certificerende instelling.

## **15. Beoordeling**

Om ervoor te zorgen dat er geen onnodige kosten gemaakt worden voor u of de certificerende instelling, wordt elk dossier nagekeken door het systeem (binnen de NVvA) om ontbrekende stukken vooraf op te sporen en u daarop te kunnen wijzen.

## **16. Vooronderzoek**

Deze paragraaf geeft weer op welke wijze het vooronderzoek is ingericht.

## **17. Nader onderzoek**

Deze paragraaf geeft weer op welke wijze het nader onderzoek is ingericht.

## **18. Certificatiebesluit**

Deze paragraaf geeft weer op welke wijze het certificatiebesluit wordt genomen.

## **19. Geldigheid certificaat**

Het certificaat is vier jaar geldig. De termijn start op het moment dat de certificerende instelling een akkoord geeft op het dossier en loopt dan dus voor 4 jaar. Deze periode geldt ook voor het certificaat dat u ontvangt.

## **20. Her-certificering**

Deze paragraaf geeft alle onderdelen weer die u in uw dossier moet stoppen alvorens de her-certificeringsprocedure kan gaan lopen. De verschillende onderdelen worden in de paragrafen daarna verder uitgewerkt.

## **21. Eisen Permanente Educatie**

Van de gecertificeerde arbeidsdeskundige wordt verwacht dat hij zich permanent ontwikkelt. De persoon toont dit aan door een Permanente Educatie (PE) dossier te onderhouden dat via de website van de NVvA toegankelijk is.

## **22. Wijze van tellen van PE punten**

\* *Nieuw:* Bij de telling van PE wordt als basis de methode van puntentelling gebruikt. Hiervoor is gekozen na het certificeringsdebat waarbij een grote groep te kennen gaf dat vooral duidelijkheid het belangrijkste argument moest zijn om of voor punten of voor uren te gaan. Aangezien punten ook in het huidige schema daarvoor voldoende duidelijkheid geven is hiervoor gekozen.

Omdat er ook inspanningen mogelijk zijn die geen accreditatie (lees punten) vooraf aanvragen is er in de nieuwe regeling ook een mogelijkheid om in je dossier zelf te werken met uren. Deze uren worden dan door een vooraf bekende rekenmethode omgezet in punten voor je eigen dossier.

## **23. Minimum niveau van PE.**

Alleen ontwikkelingsactiviteiten die minimaal het EQF niveau 5 hebben tellen mee voor PE.

## **24. Minimum aantal punten voor PE**

\* *Nieuw:* Voor de hercertificatie dient (in een periode van 4 jaar) minimaal 2 punten per jaar te worden gehaald. Er is besloten om met dezelfde punten aantallen te werken als waar men in de huidige regeling al bekend mee is. Dus gem. 8 punten per jaar maakt 32 punten in 4 jaar tijd.

\* *Nieuw:* Er geldt een minimum van 2 PE punten in een jaar. We kiezen hiervoor om elke gecertificeerde aan te sporen om aan permanente ontwikkeling te blijven doen en dus elk jaar inspanningen te verrichten ten bate van je eigen professionaliteit. Uiteraard blijft er een overmachtclausule bestaan.

## **25. Verdeling van PE over aandachtsgebieden**

\* *Nieuw:* We vinden dat de permanente educatie inspanningen wel ten behoeve moeten gaan van de professionaliteit van de arbeidsdeskundige en het vak. Daarom is hier gekozen voor een link naar het Eindtermen document. De wijze waarop de opleiding is ingericht. Activiteiten die gekoppeld kunnen worden aan de kennisgebieden binnen CADO tellen dan dus mee in de PE. Er is geen verplichting om per gebied een aantal punten te behalen.

## **26. Eisen Werkervaring**

Van de arbeidsdeskundige wordt verwacht dat hij zijn vak in de praktijk uitoefent. Dit kan aangetoond worden op de manieren die in de regeling zijn opgenomen.

## **27. Minimum aantal uren werkervaring**

We hebben de minimale aantal uren werkervaring gelijk gehouden aan de huidige regeling.

## **28. Participeren in Onderlinge Toetsing**

\* *Nieuw:* Onderlinge toetsing is net als in de huidige regeling een losstaande eis voor de certificering. Net als in de huidige regeling moet je minimaal 3 OT-groepen per jaar aantoonbaar hebben bijgewoond. Uiteraard geldt hier net als bij de PE een overmachtclausule.

## **29. Wijze van aantonen van PE, Werkervaring & OT**

Net als in de huidige regeling moet u aantonen in uw dossier dat u zaken heeft bijgewoond.

\* *Nieuw:* Alle door NVvA en AKC georganiseerde activiteiten worden geautomatiseerd in uw dossier geplaatst en van een waardering in punten voorzien. Hierdoor hoeft u het dossier alleen aan te vullen op inspanningen die u nog meer heeft gedaan.

## **30. Overmacht**

Deze paragraaf regelt de procedure bij overmacht. Dit is altijd maatwerk per persoon.

## **31. Bezwaarprocedure tegen certificatiebesluit**

Er is een bezwaarprocedure opgenomen in de regeling.

## **32. Beroepsprocedure tegen certificatiebesluit**

Er is een beroepsprocedure opgenomen in de regeling

### **33. Schorsing van het certificaat**

Er zijn verschillende redenen die ertoe kunnen leiden dat een certificaat geschorst wordt. Deze redenen staan in deze paragraaf. Een schorsing is altijd tijdelijk en resulteert in of een continuering van de certificering als het is opgelost of tot een definitief beëindigen van de certificering. Dit dient ten alle tijden met redenen omkleed te worden en tegen beide is bezwaar en beroep mogelijk.

### **34. Intrekking van het certificaat**

De certificatiemanager kan een certificaat intrekken en aan de mogelijkheden hiervoor is er één toegevoegd. Bij een veroordeling door de rechter kan een certificaat nu ook worden ingetrokken.

### **35. Openbaar register**

De NVvA beheert een openbaar toegankelijk register waarin gegevens over arbeidsdeskundigen gepubliceerd worden. Het register is bereikbaar onder [arbeidsdeskundigen.nl](http://arbeidsdeskundigen.nl).

\* *Nieuw*: Naam en woonplaats<sup>1</sup> van de certificaathouder (binnen de regelgeving t.b.v. de privacy) - De woonplaats is geen verplichting wanneer de kandidaat dit niet wil.

### **36. Onderhoud toetsingskader en eisen Permanente Educatie en Werkervaring**

Dit valt onder de verantwoordelijkheid van de NVvA.

### **37. Onderhoud van de lijst erkende opleidingen**

Dit valt onder de verantwoordelijkheid van de NVvA. In samenwerking met het advies van de <CI> die de opleidingen hiervoor kan accrediteren.

### **38. Onderhoud van de lijst gelijkwaardige certificaten**

Dit valt onder de verantwoordelijkheid van de NVvA. In samenwerking met het advies van het CvB.

### **39. Wijzigingen ten opzichte van de vorige versie**

Dit is de eerste versie van dit reglement. Wijzigingen kunnen worden voorgesteld door de beheerder of door het CvB, maar kunnen alleen worden vastgesteld door de NVvA en daarmee met instemming van de leden van de NVvA.

### **40. Wijze van inwerking treden van deze versie van het reglement**

Deze versie is vastgesteld na het besluit op de ledenvergadering. Het inwerktreden van deze regeling zal nader worden bepaald.

---

<sup>1</sup> De woonplaats is geen verplichting wanneer de kandidaat dit niet wil.