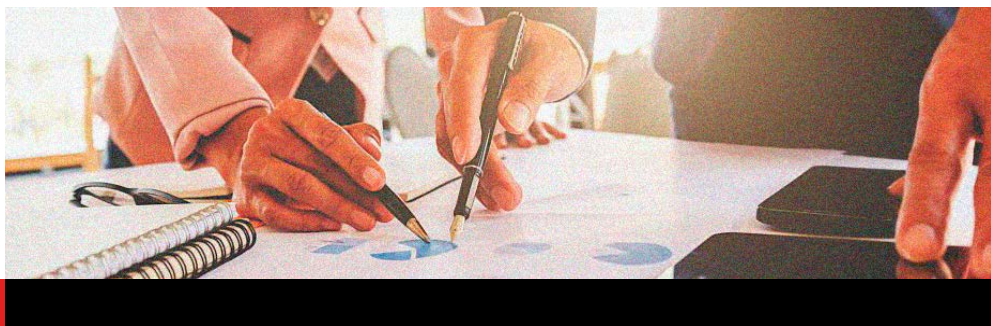


Beroepsnorm arbeidsdeskundige



Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen

Inhoud

Voorwoord 6

1 Beroepsnorm 9

1.1 Inleiding 9

1.2 Opbouw 10

1.3 Proces van wijziging onderdelen beroepsnorm 10

2 Beroep arbeidsdeskundige 13

2.1 Inleiding 13

2.2 Beroep van arbeidsdeskundige in relatie tot maatschappelijke ontwikkelingen 13

2.2.1 Trends en ontwikkelingen 14

2.2.2 Strategie beroepsvereniging: professionalisering en profilering 14

2.3 Domein van het arbeidsdeskundige beroep 15

2.3.1 Onafhankelijk oordeel, advies en begeleiding 16

2.3.2 Professionele weging belasting en belastbaarheid 16

2.3.3 Vergroten duurzame inzetbaarheid 18

2.3.4 Beperken financiële schade 18

2.4 Kernwaarden van de arbeidsdeskundige 19

2.4.1 Toetsingskader, professionele standaard, richtlijn, toetssteen 19

2.4.2 De kernwaarden in het kort 20

2.5 Kerntaken, kennis, competenties en vaardigheden van de arbeidsdeskundige 21

2.6 Vooruitblik en ambitie ontwikkeling beroep 22

2.6.1 Publicaties met impact op het vak van de arbeidsdeskundige 23

2.6.2 Ons vak wordt steeds belangrijker 23

2.6.3 Veranderende arbeidsmarkt 24

2.6.4 Onze ambities 25

3	Opleiding tot arbeidsdeskundige	27
3.1	Inleiding	27
3.2	Registratie en certificatie na opleiding	27
3.3	Beroepskwalificaties voor de basisopleiding tot arbeidsdeskundige	28
3.3.1	Uitgangspunten programma AD-opleiding	28
3.3.2	Studiebelasting	29
3.3.3	Inhoudelijke thema's van de opleiding	30
3.4	Eindassessment van de opleiding tot arbeidsdeskundige	31

4	Gedragcode	33
4.1	Inleiding	33
4.2	Gedragcode SRA	33
4.2.1	Doel en ontwikkeling	33
4.2.2	Arbidsdeskundige, opdrachtgever en cliënt	33
4.2.3	Professioneel gedrag	33
4.2.4	Specifieke gedragsverwachtingen	33
4.2.5	De gedragscode in 7 artikelen	38

5	Vakbekwaamheid	41
5.1	Inleiding	41
5.1.1	Bewaken van de kwaliteit	41
5.2	Inleiding in het certificatieschema	41
5.3	Certificering	42
5.4	Hercertificering	42

6	Slot	43
----------	-------------	-----------

Colofon 45

Bijlagen

Alle relevante bijlagen zijn online te vinden via

Beroepsnorm | Arbeidsdeskundigen.

Voorwoord

Voor u ligt de nieuwe, aangepaste beroepsnorm voor arbeidsdeskundigen. In dit document worden de kernwaarden, vakvaardigheden, opleiding en ambitie van arbeidsdeskundigen beschreven. Samen vormen zij de norm die arbeidsdeskundigen zichzelf stellen, de lat die de beroepsgroep voor zichzelf legt als het gaat om professionaliteit en vakvolwassenheid.

De beroepsnorm maakt het voor iedereen duidelijk: dit zijn wij, dit is wat de arbeidsdeskundige kan, moet en doet, dit is wat u van ons mag verwachten en eisen. Het is daarmee geen document dat we lichtvaardig opvatten. De beroepsnorm moet bij iedereen bovenop de stapel liggen, in het zicht en in het licht. Omdat de beroepsnorm richting geeft aan het dagelijks handelen van de arbeidsdeskundige. Omdat de beroepsnorm identiteit geeft, de arbeidsdeskundige onderscheidend maakt van andere beroepsgroepen, en arbeidsdeskundigen met elkaar verbindt in een heldere, eigen taal.

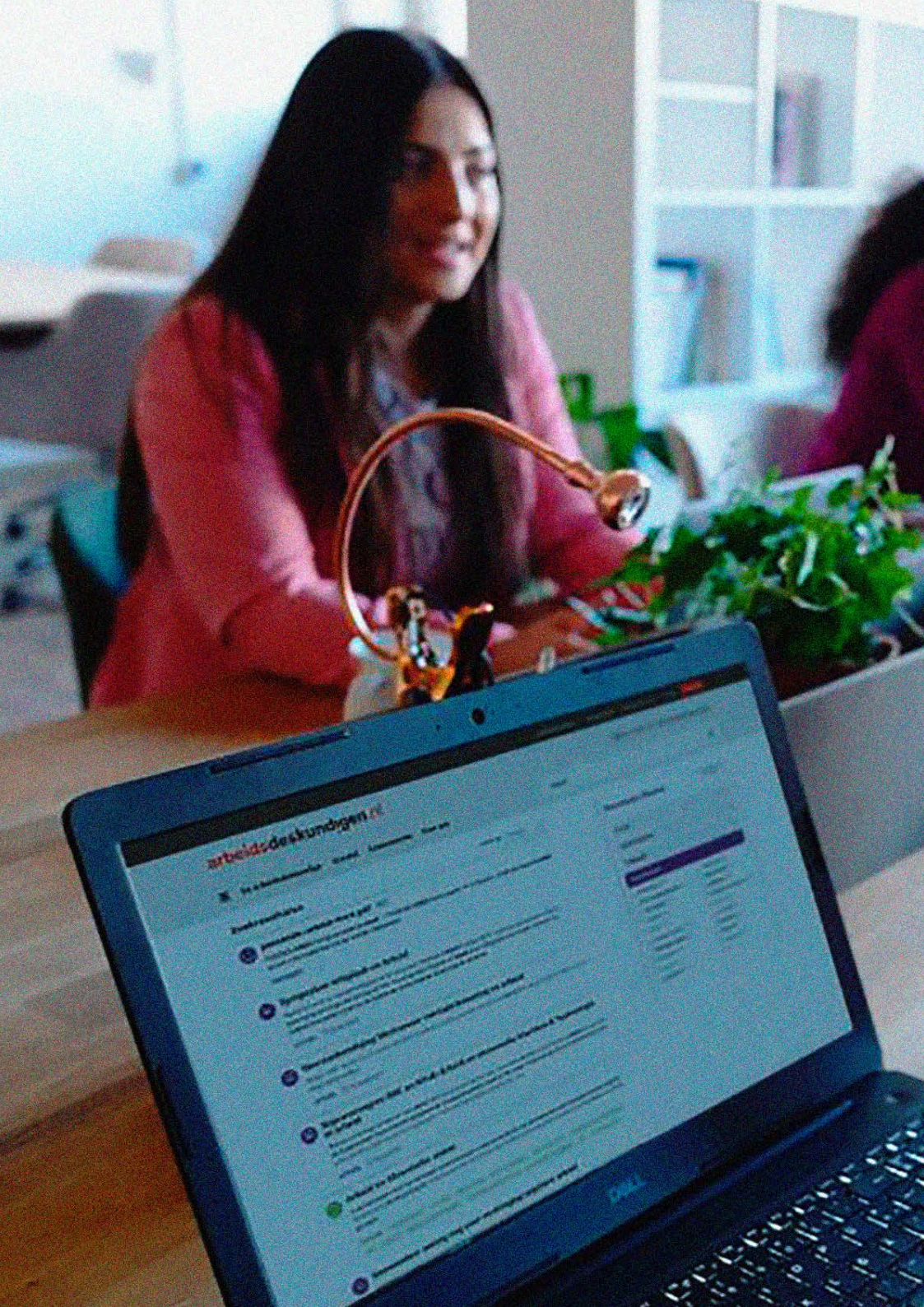
De beroepsnorm is een levend document. Het ontwikkelt zich in de tijd en past zich telkens aan op ontwikkelingen in de samenleving en op de arbeidsmarkt. Onze vergrijzende samenleving, met langer doorwerken als perspectief, vergt bijvoorbeeld een andere balans tussen belastbaarheid en belasting. Er is een grotere groep mensen die arbeidsbeperkingen ervaart en die de weg terug moet vinden naar de arbeidsmarkt. En de inhoud van werk verandert door alle digitale innovaties. Ook dit heeft significante impact op de balans tussen belasting en belastbaarheid van mensen.

Naast aanpassing aan nieuwe, externe omstandigheden verandert de beroepsnorm ook door de ervaringen die arbeidsdeskundigen zelf opdoen in hun beroepspraktijk. Als lerende professionals reflecteren we met elkaar op ons handelen: waarom doe ik wat ik doe, wat is hiervan het effect? De beroepsnorm stimuleert zo de verdere ontwikkeling van het vak en versterkt ook de samenwerking met andere professionals.

Deze beroepsnorm brengt verantwoordelijkheid met zich mee. Als arbeidsdeskundigen moeten we onszelf voortdurend blijven ontwikkelen. Samen kunnen we het arbeidsdeskundig vak naar een hoger plan tillen. Dat doen we vanuit onze missie: we zijn er voor mensen, voor hun werk en voor hun inkomen.

Roland Blonk, hoogleraar Arbeidsdeskundigheid
Shirley Oomens, lector Arbeidsdeskundigheid

April 2021



arbeidsdeskundigen.nl

Werkzaamheden: Arbeidsdeskundigen.nl

Zoekresultaat

- 1. **Arbeidsdeskundigen.nl**
Arbeidsdeskundigen.nl is een website waar u kunt zoeken naar een arbeidsdeskundige. U kunt zoeken op naam, regio, specialisme, etc.
- 2. **Arbeidsdeskundigen.nl**
Arbeidsdeskundigen.nl is een website waar u kunt zoeken naar een arbeidsdeskundige. U kunt zoeken op naam, regio, specialisme, etc.
- 3. **Arbeidsdeskundigen.nl**
Arbeidsdeskundigen.nl is een website waar u kunt zoeken naar een arbeidsdeskundige. U kunt zoeken op naam, regio, specialisme, etc.
- 4. **Arbeidsdeskundigen.nl**
Arbeidsdeskundigen.nl is een website waar u kunt zoeken naar een arbeidsdeskundige. U kunt zoeken op naam, regio, specialisme, etc.
- 5. **Arbeidsdeskundigen.nl**
Arbeidsdeskundigen.nl is een website waar u kunt zoeken naar een arbeidsdeskundige. U kunt zoeken op naam, regio, specialisme, etc.

1 Beroepsnorm

1.1 Inleiding

Het beroep arbeidsdeskundige staat midden in de maatschappij en kent verschillende soorten afnemers en aanbieders. De beroepsnorm geeft inhoud aan de gewenste professionaliteit om hen goed te bedienen. Het beschrijft de kennis, de kunde, de houding en het gedrag waar een professionele arbeidsdeskundige aan moet voldoen om het beroep nu en later naar behoren te kunnen uitvoeren.

De arbeidsdeskundige:

- is specialist in mens, werk en inkomen
- weegt de belasting en belastbaarheid van de mens in werk en adviseert over passend werk
- ondersteunt bij het voorkomen en herstellen van arbeidsongeschiktheid
- kijkt actief naar mogelijkheden in werk en het werkvermogen van de mens.

De beroepsnorm is van de beroepsgroep zelf, van en voor arbeidsdeskundigen. De beroepsgroep wordt vertegenwoordigd door de beroepsvereniging, de Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen (NVvA). De NVvA richt zich sinds de oprichting in 1971, naast de profilering van het beroep, op de professionalisering van arbeidsdeskundigen. Hierin zijn in de loop der jaren meerdere stappen gezet. De NVvA heeft de Stichting Register Arbeidsdeskundigen (SRA) opgericht die een gedragscode heeft waar arbeidsdeskundigen hun handelen aan kunnen toetsen. De NVvA heeft certificering ingericht voor de basisopleiding tot arbeidsdeskundige en voor het onderhoud van vakbekwaamheid. De NVvA is ook medeoprichter van het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) dat kennis ontwikkelt voor arbeidsdeskundigen, zoals de NVvA-leidraden. Met de AD Academie heeft de NVvA een online leeromgeving ingericht die bijdraagt aan de implementatie van nieuwe kennis. Ook de intensieve samenwerking met de lector Arbeidsdeskundigheid en de

hoogleraar Arbeidsdeskundigheid draagt bij aan de kennisontwikkeling en de implementatie van kennis.

Het vaststellen van een beroepsnorm voor arbeidsdeskundigen past in dit proces van continue professionalisering. De NVvA werkt al langere tijd samen met het AKC en SRA om de beroepsnorm invulling te geven. De NVvA raadpleegt de belangrijke stakeholders in een Raad van Advies en consulteert ook de lector en de hoogleraar Arbeidsdeskundigheid.

De beroepsnorm is een dynamisch document dat, als daar aanleiding toe is, herzien en bijgesteld wordt. Dit gebeurt altijd in het hoogste orgaan van de beroepsvereniging, de Algemene Leden Vergadering (ALV) van de NVvA. De beroepsnorm zoals omschreven in dit document is in verschillende fases aan de ALV voorgelegd. De ALV heeft deze beroepsnorm vervolgens formeel vastgesteld.

1.2 Opbouw

De beroepsnorm bestaat uit meerdere hoofdstukken en is als volgt opgebouwd.

- **Hoofdstuk 1** is de inleiding die beschrijft waarom er een beroepsnorm is, hoe de beroepsnorm is opgebouwd en van wie de beroepsnorm is. De beroepsnorm is van de beroepsgroep, en wordt vastgesteld door het hoogste orgaan van de vereniging, de ALV.
- **Hoofdstuk 2** geeft onze visie op het beroep van arbeidsdeskundige weer. Het beschrijft het domein, de kernwaarden en kerntaken en de ontwikkeling van het beroep. Het hoofdstuk is leidend voor alle hoofdstukken daarna.
- **Hoofdstuk 3** richt zich op de opleiding tot arbeidsdeskundige en beschrijft o.a. de eindtermen voor een arbeidsdeskundige opleiding.
- **Hoofdstuk 4** beschrijft de gedragscode. De SRA brengt deze gedragscode in.
- **Hoofdstuk 5** beschrijft de regels voor vakbekwaamheid door de arbeidsdeskundige volgens het certificatieschema

1.3 Proces van wijziging onderdelen beroepsnorm

De verschillende hoofdstukken van de beroepsnorm worden op verschillende manieren onderhouden. Hoofdstuk 1 en hoofdstuk 2 zijn in onderhoud bij de NVvA. Bij hoofdstuk 3 (o.a. eindtermen opleiding) zijn de beroepsgroep, de opleidingsinstituten en de stakeholders betrokken. De gedragscode (hoofdstuk 4) wordt onderhouden door de SRA, samen met de NVvA. Het certificatieschema (hoofdstuk 5) is in beheer bij de NEN. Het onderhoud vindt hier plaats met de beroepsgroep en de stakeholders. Het onderhoud van de verschillende hoofdstukken van de beroepsnorm is vastgesteld en geaccordeerd door de ALV van 8 juni 2017. Zie [bijlage 1](#), Beroepsnorm | Arbeidsdeskundigen.

Mijn NVvA

Welkom, Ricardo Beeloo. Op dit dashboard kun je van alles vinden wat voor jou interessant is.

Mijn NVvA

- Mijn profiel →
- Mijn certificeringsdossier →
- Ambassadeurskit
- OT-Groepen →
- Verslagen →
- Position papers
- Congressen →
- Documenten



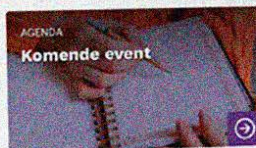
Leonie de Deskundige
Lidnummer: 993

NAAR PROFIEL

Mijn certificeringsdossier

Certificeringsnummer	Startdatum certificeringsperiode
Niet bekend	Niet bekend
Certificeringsinstelling	Her certificeringsdatum
Niet bekend	Niet bekend
SRA Registratienummer	
12345679	

NAAR DOSSIER



Zoek een collega

Naam

of

Organisatie

Plaats of postcode

ZOEKEN

Evenementen

04 DEC Bijeenkomst Regi
CAFE RESTAURANT13 DEC Bijeenkomst Regi
VAN DER VALK HOF

MEER EVENEMENTEN

2 Beroep arbeidsdeskundige

2.1 Inleiding

De arbeidsdeskundige is specialist in de relatie mens, werk en inkomen en werkt altijd vanuit deze basishouding: iedereen doet mee. De arbeidsdeskundige zorgt ervoor dat hij zich als professional blijft ontwikkelen, kennis vergaart en daarmee een betrouwbare en onafhankelijke partner is.

Mensen aan het werk houden met hun resterende arbeidsvermogen. Maatwerk leveren voor mensen die door diverse oorzaken niet (meer) in staat zijn om hun werk op dit moment op dezelfde manier voort te zetten. Deze uitdagingen staan van oudsher centraal bij arbeidsdeskundigen. De arbeidsdeskundige weegt het arbeidsvermogen van mensen en adviseert over het creëren van de meest geschikte arbeidsplaats, aangepast aan de mogelijkheden van het individu. De weging en het advies zijn gericht op de mens en zijn capaciteit én de organisatie waarin deze functioneert. Zo levert de arbeidsdeskundige maatwerk voor het individu en voor zijn werk(gever).

2.2 Beroep arbeidsdeskundige in relatie tot maatschappelijke ontwikkelingen

Het beroep arbeidsdeskundige is voortdurend in ontwikkeling. Dat moet ook in een wereld waarin economische, politieke en maatschappelijke verhoudingen en omstandigheden steeds veranderen. Deze veranderingen hebben direct impact op de positie, inhoud en regelgevende kaders ten aanzien van arbeid of participatie. Voorbeelden hiervan zijn de verschuiving van publieke naar private verantwoordelijkheid en van landelijke naar lokale verantwoordelijkheid. De verantwoordelijkheid voor preventie, verzuim en re-integratie is steeds meer bij werkgevers en werknemers en partijen zoals arbodiensten en verzekeraars komen te liggen. In de sociale zekerheid vindt een verschuiving plaats van compensatie naar participatie. Het Rijk delegeert hierbij steeds meer taken en verantwoordelijkheden richting de lokale overheid.

Als arbeidsdeskundigen kunnen en willen wij een kritische succesfactor zijn die actief bijdraagt aan oplossingen op het gebied van inzetbaarheid, werk en arbeidsmarkt. Gericht inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen en nieuwe beleidsambities vraagt om voortdurende ontwikkeling van het beroep op meerdere fronten: vraaggerichte vernieuwing rond mens en werk/organisatie, samenwerking met andere disciplines, eerdere inzet van arbeidsdeskundigen in verzuim en preventie, verdere professionalisering inclusief evidence based handelen en methodisch werken, vraaggestuurd werken richting mens en organisatie.

2.2.1 Trends en ontwikkelingen

Belangrijke trends en ontwikkelingen voor de arbeidsdeskundige dienstverlening zijn:

- Demografie en arbeid (langer doorwerken, duurzame inzetbaarheid, preventie).
- Technologie en arbeid (robotisering en digitalisering) en arbeidsbelasting/arbeidseisen.
- Gezondheid en arbeid (vitaliteit, inzetbaarheid, arbeidsomstandigheden, arbeidsbelasting, chronische aandoeningen, verzuim, fysieke en psychische beperkingen).
- Inclusie en arbeid (participatie).
- Arbeidsrelaties en arbeid (flexibilisering).
- Keten van dienstverlening: de samenwerking met andere professionals, vraagstukken rond regels, privacy, inzet op bewezen interventies en minder inzet van re-integratiemiddelen.

2.2.2 Strategie beroepsvereniging: professionalisering en profilering

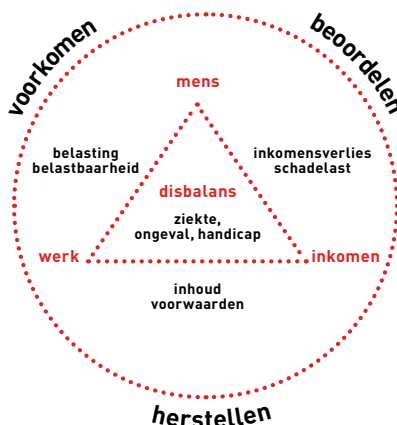
Al deze ontwikkelingen en maatschappelijke veranderingen hebben impact op ons werk en de inhoud daarvan. Het stelt daarmee ook nieuwe eisen aan de uitoefening van het beroep arbeidsdeskundige. In een wereld vol veranderingen biedt een heldere strategie houvast. De strategie van de NVvA voor de komende jaren loopt over twee sporen: professionalisering en profilering. Op beide fronten blijven we planmatig en doelmatig stappen vooruit zetten. De NVvA zorgt ervoor dat leden zich constant kunnen blijven ontwikkelen tot het gewenste niveau van deskundigheid. De vereniging laat daarnaast zowel in het directe werkveld als op het bredere maatschappelijke speelveld duidelijk zien waar deze deskundigheid expliciete toegevoegde waarde biedt.

Als het gaat om de professionalisering van ons vak leggen we de komende jaren specifieke accenten. We blijven kennis ontwikkelen, maar zorgen er ook voor dat arbeidsdeskundigen deze kennis ook echt gebruiken, op hun eigen manier en op hun eigen moment. NVvA zet zich samen met het AKC in voor de bewustwording bij arbeidsdeskundigen om in versterkte mate evidence based te handelen en methodisch te werken. We willen arbeidsdeskundigen motiveren om nog meer gebruik te maken van de integratie van kennis, praktijk- en cliëntervaring zoals we hen die aanreiken. Ook schenkt de NVvA extra aandacht aan permanente educatie en aan de kernwaarden en kerntaken van de arbeidsdeskundige.

Ook bij de profilering van ons vak zetten we duidelijke accenten. We nemen snel en deskundig positie in bij actualiteiten en investeren extra in multidisciplinaire samenwerking. Ook willen we dat arbeidsdeskundigen meer positie krijgen als 'logische' adviseur voor werkgevers, zodat zij arbeidsdeskundigen gaan zien als partner in inclusief werkgeverschap.

2.3 Domein van het arbeidsdeskundige beroep

Het domein van het arbeidsdeskundige beroep wordt gevormd door de relaties tussen mens, werk en inkomen. Dit domein ziet er schematisch als volgt uit:



Figuur 1: Driehoeksrelatie mens, werk en inkomen

De relatie tussen mens, werk en inkomen in dit schema staat niet op zichzelf. Er ligt nog een schil omheen van maatschappelijke en organisatorische ontwikkelingen zoals in 2.2 geschetst. De arbeidsdeskundige moet hier rekening mee houden en hier ook rekenschap over afleggen in de uitoefening van zijn beroep. Bij de begrippen inkomen en werk gaat het om de (economische) waarde van de activiteit. Vrijwilligerswerk en mantelzorg kunnen daar een rol in spelen.

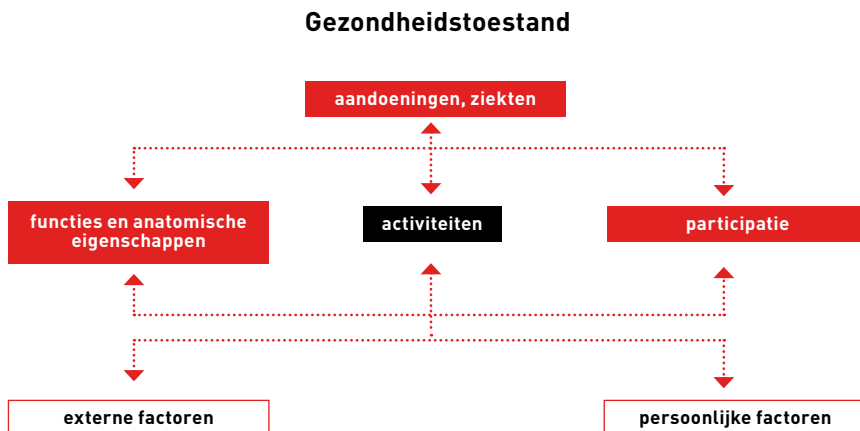
2.3.1 Onafhankelijk oordeel, advies en begeleiding

De arbeidsdeskundige werkt in opdracht van derden. De reikwijdte van de opdracht bepaalt altijd de feitelijke arbeidsdeskundige inbreng. De opdracht kan betrekking hebben op het voorkomen (preventie), het beoordelen (claimbeoordeling conform polisvoorwaarden en/of wet- en regelgeving) en het herstellen (re-integratie) van discrepanties tussen belasting en belastbaarheid. De rollen die de arbeidsdeskundige hierbij kan hebben zijn die van (be-)oordelaar, adviseur en begeleider. In al deze rollen is de arbeidsdeskundige onafhankelijk. De arbeidsdeskundige maakt zijn eigen professionele afweging met een onderbouwing vanuit de gemeenschappelijke beroepskaders, vastgelegd in o.a. leidraden, handreikingen en werkwijzers. De arbeidsdeskundige heeft oog voor de (soms tegenstrijdige) belangen van alle betrokken partijen en overziet de consequenties en effecten van de uitkomst van zijn oordeel, advies of begeleiding.

2.3.2 Professionele weging belasting en belastbaarheid

De arbeidsdeskundige is gespecialiseerd in de professionele weging van belasting en belastbaarheid. De belasting in arbeid wordt afgewogen tegen de belastbaarheid van de individuele mens en leidt tot een advies over passend werk. Arbeidsdeskundigen hebben in dit verband kennis van het ICF-schema (International Classification of Functioning, Disability and Health, zie figuur 2) en van de instrumenten die hierbij horen. Aanpalende professionals moeten de weging van belasting en belastbaarheid door de arbeidsdeskundige altijd kunnen plaatsen binnen het ICF-schema. Dit is op casusniveau nodig voor goede, eenduidige communicatie tussen professionals en op grotere schaal voor het ontwikkelen van wetenschappelijke kennis op het gebied van belasting en belastbaarheid.

Met behulp van het ICF-schema kan het menselijk functioneren worden beschreven vanuit drie verschillende perspectieven: het perspectief van het menselijk organisme, het perspectief van het menselijk handelen, en het perspectief van de mens als deelnemer aan het maatschappelijk leven.



Figuur 2: ICF-schema – International Classification of Functioning, Disability and Health.

De arbeidsdeskundige komt bij de weging van belasting en belastbaarheid op basis van eigen onderzoek tot een oordeel over de belasting die de arbeid of participatie met zich meebrengt. De arbeidsdeskundige vormt zich een beeld over de belastbaarheid van de persoon op basis van eigen onderzoek en onderzoek van anderen. Hierbij maakt hij gebruik van de relevante, noodzakelijke en beschikbare informatie die vaak afkomstig is van de betreffende persoon of van zijn directe omgeving. Ook maakt de arbeidsdeskundige gebruik van informatie die hij krijgt van andere professionals, zoals de bedrijfsarts, de verzekeringsarts of de medisch adviseur. De arbeidsdeskundige kent het medisch jargon en is goed in staat de vertaling te maken van beperkingen naar mogelijkheden in werk en participatie. Hierbij neemt de arbeidsdeskundige alle relevante factoren in ogenschouw. Hij kijkt niet alleen naar

iemands fysieke, psychische en psychosociale toestand, maar ook naar de directe omgevingsfactoren (zie ICF-schema).

Als de arbeidsdeskundige weging een discrepantie laat zien tussen belasting en belastbaarheid, plaatst de arbeidsdeskundige dit in een relevante context. Vervolgens geeft de arbeidsdeskundige hier, eventueel in samenspraak met andere deskundigen, praktische betekenis aan. De arbeidsdeskundige geeft inzicht in de belastbaarheid, beleving en mogelijkheden in passend werk van de individuele mens in disbalans. De arbeidsdeskundige benoemt op het gebied van werk en inkomen reële doelen, arbeids- en participatiemogelijkheden, (bewezen) interventies en maatregelen.

2.3.3 Vergroten duurzame inzetbaarheid

Het maatschappelijke doel van de arbeidsdeskundige dienstverlening is het voorkomen van uitval en het zorgen voor (arbeids-)participatie van individuen, juist als er sprake is van een discrepantie in belasting en belastbaarheid. Het resultaat van de arbeidsdeskundige dienstverlening is een stabilisatie of verhoging van het arbeidsvermogen en/of een aanpassing van de arbeidsbelasting, zodat iemands duurzame inzetbaarheid toeneemt.

2.3.4 Beperken financiële schade

Arbeidsdeskundigen beschikken over specifieke kennis van arbeidsrecht, sociale zekerheid, private verzekeringspolissen en andere relevante regelgeving. Hierdoor kunnen ze eventuele financiële schade niet alleen tijdig signaleren, voorspellen en vaststellen, maar ook helpen voorkomen en tegengaan. Dit leidt tot schadelastbeperking voor de samenleving, zorgverzekeraars, werkgevers en de individuele mens. Als er sprake is van een (te verwachten) disbalans, is het aan de arbeidsdeskundige om hierover te oordelen en/of te adviseren of om de betreffende persoon met passende interventies naar een oplossing in arbeid en participatie te begeleiden of te coachen. Zo herstelt de arbeidsdeskundige de disbalans en beperkt hij eventuele nadelige financiële gevolgen. Arbeidsdeskundige dienstverlening dient daarmee ook een economisch doel.

2.4 Kernwaarden van de arbeidsdeskundige

2.4.1 Toetsingskader, professionele standaard, richtlijn, toetssteen

De kernwaarden bepalen de houding en het gedrag van een arbeidsdeskundige. Zij dienen ertoe dat de arbeidsdeskundigen hun werkzaamheden op de juiste wijze kunnen verrichten in hun beoogde centrale rol in de relatie tussen mens, werk en inkomen. Zij zijn de deskundigen en specialist op dit raakvlak en moeten onafhankelijk en deskundig inzicht geven in de belastbaarheid, de beleving en mogelijkheden van mensen in disbalans. Arbeidsdeskundigen hebben daarmee een onmisbare rol voor werkgevers, organisaties en medewerkers die van dat oordeel afhankelijk zijn bij belangrijke zaken als uitkeringen, inkomen, het verrichten van zinvol werk en de vervulling die dat met zich meebrengt.

Vanwege het algemeen belang van een goede beroepsuitoefening moeten de arbeidsdeskundigen deze kernwaarden bij de uitoefening van hun beroep steeds in acht nemen. De kernwaarden zijn niet alleen toetsingskader voor goede beroepsuitoefening en beroepsregulering, zij zijn ook de professionele standaard, de richtlijn bij het optreden van de arbeidsdeskundigen, en - last but not least - een toetssteen voor de tuchtrechter.

De kernwaarden vormen de gemeenschappelijke basis voor een goede beroepsuitoefening, ondanks de verscheidenheid binnen het beroep en de rol van de arbeidsdeskundigen. De beroepsgroep heeft de kernwaarden zelf geformuleerd als belangrijkste waarden om het beroep zo goed mogelijk uit te oefenen. Van belang daarbij is dat de arbeidsdeskundigen deze waarden niet alleen als een ondergrens zien waar zij niet onder mogen zakken, maar dat zij deze waarden vanuit een zogenaamde aspiratieve moraal hanteren. Het betekent dat de arbeidsdeskundigen in verband met hun belangrijke maatschappelijke positie zich steeds op positieve wijze inspannen om de kernwaarden na te leven en zo goed mogelijk in al hun handelen in de beroepsuitoefening als arbeidsdeskundige tot uiting brengen. Van arbeidsdeskundigen mag als ambitie worden verwacht dat zij hun beroep op excellente wijze willen uitvoeren.

2.4.2 De kernwaarden in het kort

De onafhankelijkheid

De arbeidsdeskundigen laten zich slechts leiden door het belang van een goede beroepsuitoefening en vermijden dat hun onafhankelijkheid bij de uitoefening van hun beroep in gevaar zou kunnen komen. Het belang van een juist oordeel over de situatie van de cliënt staat daarbij steeds voorop. De werkgever van de arbeidsdeskundige en alle betrokken partijen wordt gemeld dat het oordeel steeds vanuit de individuele onafhankelijkheid en de professionaliteit van de arbeidsdeskundige dient te worden gegeven.

Integer handelen

De arbeidsdeskundige handelt steeds integer. Hij laat zich daarbij leiden door de belangen van de betrokkenen in zijn beroepsuitoefening boven zijn eigen belang. Hij houdt zich daarbij steeds aan de regels en ongeschreven regels die gelden voor een goed handelen van de arbeidsdeskundige. Hij onthoudt zich van een handelen of nalaten dat van een behoorlijk handelend arbeidsdeskundige niet mag worden verwacht.

Deskundigheid

Een arbeidsdeskundige moet beschikken over voldoende kennis en vaardigheden om zijn beroep goed te kunnen uitvoeren. Na zijn opleiding tot arbeidsdeskundige is hij verplicht steeds zijn vakkennis en zijn kunde op de juiste wijze bij te houden. Daarbij hoort ook de professionaliteit om de hem gegeven opdrachten zorgvuldig uit te voeren. Daarbij houdt hij steeds het bijzondere karakter van zijn relatie met de soms kwetsbare cliënt voor ogen. Hij voert de aan hem gegeven opdracht persoonlijk uit, tenzij hij dat uitdrukkelijk anders overeenkomt met de opdrachtgever, en zorgt voor de juiste informatie aan de cliënt en opdrachtgever. Hij draagt steeds zelf volledige verantwoordelijkheid voor de uitvoering van zijn opdracht en zorgt dat er geen misverstanden kunnen ontstaan over de opdracht, de uitvoering daarvan en over de rapportage van zijn bevindingen.

Gelijkwaardigheid

Vanuit zijn centrale functie in de relatie mens, werk en inkomen is de

grondhouding van de arbeidsdeskundige er steeds een van respect voor alle mensen die hij in zijn beroepsuitoefening tegenkomt. Daarbij beschouwt hij alle betrokkenen van gelijke waarde, ongeacht geloof, geslacht, huidskleur, achtergrond of godsdienst. Een arbeidsdeskundige gaat op een respectvolle, mensgerichte en gelijkwaardige wijze om met alle betrokkenen in zijn beroepsuitoefening. Hij laat daarmee zien dat hij betrokken is en mensgericht en oprecht geïnteresseerd in de door hem te beoordelen cliënt en de problematiek waarmee deze is geconfronteerd.

2.5 Kerntaken, kennis, competenties en vaardigheden van de arbeidsdeskundige

- 1** De arbeidsdeskundige is specialist in de relatie mens, werk en inkomen. De arbeidsdeskundige is in staat om, met zijn kennis en vaardigheden, de beperkingen van een mens door ziekte of gebrek te beoordelen en inzichtelijk te maken in relatie tot werk. De arbeidsdeskundige geeft inzicht in de belastbaarheid, de beleving en de mogelijkheden van mensen in disbalans, met het oog op hervatting van mogelijkheden in werk.
- 2** De arbeidsdeskundige geeft adviezen om arbeidsongeschiktheid te voorkomen of om deze te beperken. Hij adviseert daarbij over passende arbeidsmogelijkheden en is bekend met voorzieningen en arbo- en sociale wetgeving.
- 3** De arbeidsdeskundige maakt de vertaalslag van de beperkingen die zijn vastgesteld door de bedrijfsarts of verzekeringsarts. De arbeidsdeskundige beoordeelt met de gegeven beperkingen arbeidsmogelijkheden en weegt hierin ook andere relevante omgevings- en persoonlijke factoren mee. Het belang van een juist oordeel over de situatie van de cliënt staat daarbij steeds voorop.
- 4** De arbeidsdeskundige is post-HBO opgeleid en heeft goede communicatievaardigheden. De arbeidsdeskundige spreekt de taal van zijn gesprekspartner en kan zich in zijn situatie inleven. Hij past zich aan zijn gesprekspartner aan en kan overtuigend zijn als het moet. De arbeidsdeskundige gaat op een respectvolle, mensgerichte en gelijkwaardige wijze om met alle betrokkenen.

- 5 De arbeidsdeskundige is een professional die blijft op het gebied van regelgeving en (maatschappelijke) ontwikkelingen in het vakgebied. Hij beschikt over voldoende kennis en vaardigheden om zijn beroep goed te kunnen uitoefenen.
- 6 De arbeidsdeskundige toont zijn persoonlijke ontwikkeling aan door middel van certificering, nadat de beroepsopleiding is afgerond.
- 7 De arbeidsdeskundige maakt gebruik van de kennis en ontwikkelingen van het vakgebied en past dit toe, handelt hiernaar en onderschrijft en gebruikt de leidraden/richtlijnen van de arbeidsdeskundigen. Hij volgt of werkt via de beroepsvereniging NVvA mee aan de ontwikkeling van onder andere de onderzoeken en producten van het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC).
- 8 De arbeidsdeskundige werkt volgens vooraf overeengekomen afspraken met opdrachtgever en conform wettelijke regelgeving. De geregistreerde arbeidsdeskundige is tuchtrechtelijk verantwoordelijk voor de kwaliteit volgens de gedragscode van Stichting Register Arbeidsdeskundigen (SRA) en NVvA.
- 9 De arbeidsdeskundige heeft een rol in de schadelastbeperking wanneer er sprake is van (te verwachten) disbalans tijdens arbeidsparticipatie door ziekte of gebrek. De rol wordt afhankelijk van de opdracht ingevuld als (be-)oordelaar (waaronder hersteller en handhaver), adviseur of begeleider en coach.

2.6 Vooruitblik en ambitie ontwikkeling beroep

Het arbeidsdeskundig domein is én blijft de te onderkennen relaties tussen mens, werk en inkomen, zoals dat zich op de arbeidsmarkt voordoet en aandient. De grote kracht van het beroep is het terugbrengen naar de menselijke, dagelijkse maat van macrovraagstukken zoals vergrijzing, globalisering, flexibilisering, technologisering en de tweedeling op de arbeidsmarkt tussen laag- en hoogopgeleiden.

2.6.1 Publicaties met impact op het vak van de arbeidsdeskundige

Begin 2020 verschenen de publicatie *Het betere werk* van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) en het eindrapport *In wat voor land willen wij werken?* van de commissie Regulering van Werk (ook wel Commissie-Borstlap genoemd). Hierin staan aanbe-

velingen – onder andere voor de politiek – met groot maatschappelijk belang over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de consequenties voor werkenden, werkzoekenden en werkgevers. Deze ontwikkelingen hebben ook grote invloed op de ontwikkeling van het vak van de arbeidsdeskundige.

In het rapport *Het betere werk* formuleert de WRR drie condities voor goed werk die passen bij de wensen van de Nederlandse samenleving en de aard van de economie: grip op geld (een gepast loon met zekerheden), grip op het werk (autonomie en verbondenheid op het werk), en grip op het leven (goede balans tussen werk en privé).

De aanbevelingen uit het rapport *In wat voor land willen wij werken?* zijn:

- Er moet een gelijk speelveld zijn voor alle werkenden.
- Alle werkenden moeten, op basaal niveau en op gelijke wijze, beschermd en toegerust worden.
- Iedereen heeft recht op een ziekte- en ouderdomsverzekering (bescherming/collectief). Voor een groep zzp'ers is er een reëel en groot gevaar dat ze in de armoede terechtkomen als de recessie weer terugkomt.
- Het vaste contract moet flexibeler en wendbaarder worden. Als dit niet gebeurt zal deze contractvorm verder afglijden en aan relevantie inboeten ten faveure van flex- en zzp-contracten.
- Als de commissie klaar is moet het stokje worden overgenomen door relevante maatschappelijke organen en overheidsorganen.

2.6.2 Ons vak wordt steeds belangrijker

Nu en in de toekomst wordt het vak van de arbeidsdeskundige steeds belangrijker. Dat komt omdat ons leven en ons werk verandert: demografie in arbeid, technologie in arbeid en gezondheid in arbeid. Veertig jaar bij dezelfde werkgever werken, bestaat straks waarschijnlijk niet meer. Meer mensen zullen zoeken naar werk dat bij hen past. Meer werkgevers zullen inzetten op wat mensen willen en kunnen in de voor hen geschikte werkomstandigheden.

De ontwikkelingen in de sociale zekerheid en zorg, in het publieke en private domein zorgen ervoor dat arbeidsdeskundigen ook in de toe-

komst in staat moeten zijn om inhoud te geven aan de maatschappelijke opdracht om zo veel mogelijk mensen op een verantwoorde manier aan het werk te houden of aan het werk te krijgen. Verantwoordelijkheden komen steeds meer bij het individu te liggen en de arbeidsdeskundige zal steeds meer maatwerk moeten leveren, niet alleen aan het individu, maar ook aan organisaties waarbinnen het individu zijn arbeid levert.

2.6.3 Veranderende arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt stelt hogere eisen aan de werkende mens. Het gaat hierbij om een arbeidsmarkt die in de toekomst tot een andere arbeidsverdeling zal komen. Een arbeidsmarkt die flexibeler is en enerzijds individueler en kleinschaliger, waarbij in Nederland wellicht geen of weinig industriële en agrarische arbeid meer voorhanden zal zijn. Anderzijds gaat het om een arbeidsmarkt die steeds grensoverschrijdender zal worden, zowel lokaal, regionaal als nationaal (en internationaal). De Nederlandse arbeidsmarkt zal waarschijnlijk groeien op het gebied van de persoonlijke dienstverlening, de verzorging, opleidingen & training, huishoudelijk werk, kunst en cultuur, sport, diverse meer sociale zaken en innovatie. Overigens gaat het ook om een arbeidsmarkt, waarbij de balans tussen werk, gezin, vrije tijd, leren, werken, inkomsten en pensioen constant in beweging zal zijn. Bovendien zullen steeds meer mensen met een arbeidsbeperking participeren.

Waar er eerder sprake was van compensatie zal participatie uiteindelijk voor de meeste mensen de normaalste zaak van de wereld zijn, of worden. Arbeidsdeskundigen zullen daarbij bij uitstek dé adviseurs zijn vanwege hun expertise van een professionele weging tussen de actuele en toekomstige belasting en belastbaarheid. In het sociaal domein is de arbeidsdeskundige inzet van groot belang.

Arbeidsdeskundigen zullen zich daarbij naar verwachting ook meer gaan richten op het voorkomen van een mogelijk te voorspellen disbalans in belasting en belastbaarheid (op basis van complexe en multicausale problematiek). Bovendien zal niet alleen naar de menskant, maar ook naar de werkkant moeten worden gekeken. Arbeidsorganisaties gaan veel meer inclusief organiseren. Dat vereist van arbeidsdeskundigen een grote inzet op het passend maken van arbeidsorganisaties en werk. Kortom, de arbeidsdeskundige als adviseur van de werkgever.

2.6.4 Onze ambities

Om aan al deze ontwikkelingen tegemoet te komen, willen we ons vak een steeds meer toegepaste wetenschappelijke basis geven. Formulieren we op basis van het voorgaande onze ambities, dan willen en zullen we:

- de breedte van het vak altijd direct blijven relateren aan de kern van het vak, zijnde: de weging van de belasting en de belastbaarheid resulterend in een advies over passend werk;
- ten aanzien van de onderkende rollen van beoordelaar, adviseur en begeleider met kerntaken in preventie, beoordeling en herstel méér gaan investeren in preventie en preventietools;
- specialiseren in zowel de breedte van het vak als specialiseren in de verschillende werkvelden als preventie en verzuim, arbeidsongeschiktheidsverzekeringen, letselschade en participatie;
- samenwerken met andere, aanpalende disciplines en wederkerige kennisdeling stimuleren samen met die disciplines;
- behalve ten aanzien van de inzet van (werk)voorzieningen als passende interventie bij re-integratie meer in de aanpassing van de arbeid aan de mens gaan investeren: de inclusieve arbeidsorganisatie realiseren;
- stimuleren dat arbeidsdeskundigen hun toegevoegde waarde gaan inzetten vanuit de werkgeversbenadering, in aanvulling op de werknemersbenadering;
- evidence based handelen en methodisch werken op basis van de laatste inzichten van de wetenschap onderdeel maken van het dagelijks werken van de arbeidsdeskundige;
- nieuwe ontwikkelingen ten aanzien van onze en de aangrenzende markt en dienstverlening nauwgezet volgen en zo nodig en desgewenst incorporeren;
- promotietrajecten stimuleren.

De nu voorliggende beroepsnorm heeft in de basis rekening gehouden met deze vooruitblik en ambities. Maar uiteraard moeten we de vinger aan de pols houden ten aanzien van de werkelijke ontwikkelingen. Dit betekent dat we deze beroepsnorm enerzijds periodiek zullen moeten actualiseren. En anderzijds zullen we hier steeds een nascholingsprogramma op moeten afstemmen.



3 Opleiding tot arbeidsdeskundige

3.1 Inleiding

De NVvA is als beroepsvereniging verantwoordelijk voor een adequate beroepsopleiding arbeidsdeskundigheid. Dit wordt geborgd doordat de beroepsvereniging samen met de opleidingsinstituten het curriculum – door de opleiders benoemd als ‘beroepskwalificaties’ – voor de beroepsopleiding opstelt. De eindtermen en de inrichting van het curriculum van de beroepsopleiding tot arbeidsdeskundige leiden tot een startkwalificatie voor certificering.

Het curriculum voor de beroepsopleiding tot arbeidsdeskundige laat zich naar kennis, kunde en houding in vijf thema’s onderscheiden en beschrijven:

- 1 Arbeid en Gezondheid
- 2 Arbeid en Organisatie
- 3 Wettelijk Kader
- 4 Professionaliseren
- 5 Vrije Ruimte

In de structuur van de opleiding komen deze thema’s in drie niveaus of fases aan de orde, waarbij de Piramide van Miller wordt gebruikt als structuur voor de niveau-opbouw.

3.2 Registratie en certificatie na opleiding

Om de opleiding tot arbeidsdeskundige te volgen en daarna geregistreerd of gecertificeerd te worden, is een minimum vooropleiding vereist of het EQF6-niveau. Om aan te tonen dat kandidaten aan dit niveau voldoen, moeten zij een geldig hbo-bachelordiploma (of hoger) overleggen. Kandidaten kunnen zich ook bij een officieel EQF6-toetsende instelling laten toetsen, waarbij ze de toets met een positief resultaat moeten afronden. Kandidaten die wel een opleiding willen volgen tot arbeidsdeskundige, maar zich niet willen registreren of certificeren, maken individuele afspraken met de opleiders.

De Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) in Groningen beheert het Centraal Register Opleidingen Hoger Onderwijs (CROHO), waarin alle geaccrediteerde bachelor- en masteropleidingen en door de overheid erkende hogescholen en universiteiten zijn opgenomen. De ingangseis EQF6 (diploma of via assessmentbureau) is de ingangstoets voor registratie en certificatie (zie ook de hoofdstukken 4 en 5). Heeft een kandidaat eenmaal deze verklaring gekregen (bij de opleiding, bij de registratie of certificatie), dan geldt deze ook voor alle trajecten die daarna volgen.

Voor kandidaten die zich tijdens de opleiding niet laten toetsen op de eisen voor registratie, geldt dat ze de opleiding tot arbeidsdeskundige kunnen afronden, maar niet meteen geregistreerd zijn. Na de opleiding kunnen ze zich alsnog registreren, maar dan geldt dezelfde procedure.

3.3 Beroepskwalificaties voor de basisopleiding tot arbeidsdeskundige

In deze paragraaf komen de vereiste kennis, vaardigheden en houdingsaspecten per thema aan de orde.

3.3.1 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 [bijlage 2](#) bij de inhoudelijke thema's en het thema professionaliseren zijn aangegeven. De inhoudelijke thema's geven de content aan van de competenties die de arbeidsdeskundige in een relevante beroepscontext moet kunnen toonen. Competenties, content en context zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. De geïntegreerde toepassing van kennis, vaardigheden en houding leidt tot 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, 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 zo veel mogelijk plaats op basis van **authentieke opdrachten**: opdrachten die direct aan de praktijk zijn ontleend. Kennis, vaardigheden en houding worden als basisingrediënten voor het tonen van de vereiste competenties ook nog eens 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. Hierbij toont de student de verworven competenties aan de examinatoren.

3.3.2 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 bezig om praktijkervaring op te doen en om aan praktijk- en stageopdrachten te werken conform een stageprotocol. De aanwezigheid van een deskundige mentor/ begeleider vanuit de praktijk is hierbij een vereiste. Ook het meewerken aan een arbeidsdeskundig onderzoek is een vereiste. Het onderwijs is sterk praktijkgericht: binnen de verschillende thema's staan praktijkcasussen centraal.

Van belang is dat de student zelf verantwoordelijk is voor zijn leerproces. Hij creëert leersituaties en zoekt werkzaamheden op, 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 zijn.

3.3.3 Inhoudelijke thema's van de opleiding

In [bijlage 2](#) geven we voor elk thema en voor elke generieke competentie van professionaliseren aan welke kennis, vaardigheden en houdingsaspecten studenten moeten ontwikkelen. Voor elk van deze gebieden – kennis, vaardigheden en houdingsaspecten – zijn beoordelingsaspecten ontwikkeld, die gelden als eind- en toetstermen. De AD-student moet deze eind- en toetstermen behalen voor hij het assessment kan afleggen. Tijdens het assessment moet de student laten zien dat hij kan acteren op het niveau van beginnend arbeidsdeskundige. Het toetsen van deze competenties betekent hierdoor 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 toegestaan en wordt in de opleiding gestimuleerd. Het is dan ook noodzakelijk dat arbeidsdeskundigen de juiste hulpbronnen kunnen vinden en kunnen toepassen. Denk aan de gedragsregels behorend bij de beroepsnorm, NVvA-Leidraden, handreikingen, werkwijzers, AKC-onderzoeken en AKC Cahiers, handboeken, naslagwerken, arbocatalogi, RI&E's, 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 en werkwijzers (of deze gemotiveerd te weerleggen als ze zich er niet aan houden).

3.4 Eindassessment van de opleiding tot arbeidsdeskundige

De opleiding tot arbeidsdeskundige wordt afgesloten met een eind-assessment. Wil de kandidaat een diploma ontvangen, dan moet hij slagen voor het assessment. Het Examenadviesburo neemt in opdracht van de NVvA het Assessment Vakbekwaamheid Arbeidsdeskundige af. Inhoudelijke informatie over het eindassessment is te vinden in [bijlage 3](#), zie Beroepsnorm | Arbeidsdeskundigen.



4 Gedragscode

4.1 Inleiding

De beroepsnorm omvat niet alleen de door de beroepsgroep van arbeidsdeskundigen gewenste kennis, kunde en houding. Ook de gedragsregels waaraan iedere arbeidsdeskundige geacht wordt te voldoen om het beroep van arbeidsdeskundige professioneel te kunnen uitoefenen, behoren hiertoe. De Stichting Register Arbeidsdeskundige (SRA) heeft deze gedragsregels in samenwerking met de NVvA vastgelegd in een code: de “Gedragscode SRA”.

Alle arbeidsdeskundigen die bij SRA zijn geregistreerd, zijn tuchtrechtelijk toetsbaar. De Gedragscode SRA is opgenomen in paragraaf 4.2. Meer informatie en de volledige uitspraken zijn te vinden op de website van de SRA: www.register-arbeidsdeskundigen.nl.

4.2 Gedragscode SRA

4.2.1 Doel en ontwikkeling

In deze code is geformuleerd welk gedrag de Stichting Register Arbeidsdeskundigen (SRA) van een bij haar geregistreerde arbeidsdeskundige verwacht. De code schrijft dit gedrag niet in detail voor, maar reguleert op hoofdlijnen.

Twee typeringen:

- Het gaat om een professionele code die andere accenten legt dan de verschillende huisregels van opdrachtgevers; dat zijn organisatiecodes.
- De code is een instrument ter verdere professionalisering van het vak van arbeidsdeskundige.

Deze code is tot stand gekomen door een systematische analyse van:

- a** de bestaande Gedragsregels;
- b** de jurisprudentie van het (Centraal) Arbeidsdeskundige Tuchtcollege;

c de drie Regiobijeenkomsten over de ethiek van het vak aan de hand van casus.

Het UWV, het Verbond van Verzekeraars en de CG-Raad zijn betrokken geweest bij de totstandkoming van de Gedragscode van de SRA en onderschrijven deze.

4.2.2 Arbeidsdeskundige, opdrachtgever en cliënt

De arbeidsdeskundige is een specialist op het gebied van mens, werk en inkomen. Hij geeft inzicht in de belastbaarheid, beleving en mogelijkheden van mensen in disbalans en weegt die af tegen de belasting die werk met zich meebrengt. Hij coacht mensen bij het bereiken van reële doelen op het gebied van werk en inkomen.

Onder “arbeidsdeskundige” verstaat deze Gedragscode de arbeidsdeskundige die is geregistreerd bij de SRA. Onder “opdrachtgever” verstaat deze Gedragscode de natuurlijke persoon of de rechtspersoon die zich tot een bij de SRA geregistreeerde arbeidsdeskundige wendt met het verzoek om 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.

4.2.3 Professioneel gedrag

Onder “professioneel gedrag” wordt verstaan observeerbaar gedrag waarin de normen en waarden van de beroepsuitoefening zichtbaar zijn, zoals door de beroepsvereniging vastgestelde richtlijnen en leidraden. Professioneel gedrag komt tot uitdrukking in woord, handelen en uiterlijk en is van groot belang voor het basisvertrouwen dat cliënten en opdrachtgevers in een beroepsbeoefenaar kunnen stellen.

4.2.4 Specifieke gedragsverwachtingen

Het specifieke gedrag dat de SRA van een bij haar geregistreeerde arbeidsdeskundige verwacht, heeft zowel ethische als juridische aspecten. Deze Gedragscode formuleert in Deel I algemene ethische uitgangspunten en in Deel II de daarvan afgeleide ethisch-juridische artikelen. Het (Centraal) Arbeidsdeskundig Tuchtcollege van de SRA toetst het gedrag van de arbeidsdeskundige in geval van een tegen hem ingediende klacht (alleen) aan die artikelen.

Aan het professioneel uitoefenen van het vak van arbeidsdeskundige liggen ethische uitgangspunten ten grondslag. Deze zijn te onderscheiden in waarden en normen. Waarden zijn collectieve opvattingen van het goede. Ze zijn inherent aan het vak en we geven ze vaak weer via trefwoorden.

Voor de arbeidsdeskundige is menselijke waardigheid de overkoepelende waarde. Deze centrale waarde overkoepelt vier intrinsieke morele waarden. Intrinsiek wil zeggen: ze hebben waarde op zichzelf om na te streven.

Omschrijving van menselijke waardigheid	Intrinsieke waarden
De mens is in aanleg een sensitief wezen dat zichzelf bewust is en zelfstandig kan (leren) denken en handelen door zich in interactie met anderen naar eigen bepaling te ontwikkelen, specifiek door:	Zelfbeschikking
zich te verplaatsen in de positie van een ander,	Wederkerigheid
de ander als gelijkwaardige te behandelen,	Gelijkwaardigheid
en de eigenheid van de ander te respecteren.	Respect

Om deze waarden te realiseren, hebben we ondersteunende of instrumentele waarden nodig: zij maken de intrinsieke waarden mogelijk.

Gezondheid: een mens heeft gezondheid nodig om zijn talenten, ambities en mogelijkheden te realiseren. Veel cliënten ontbreekt het in meer of mindere mate aan gezondheid en dit tast de intrinsieke waarde van zelfbeschikking aan.

Privacy: cliënten komen terecht in procedures, beoordelingen en dossiers. Ze zijn onderwerp van gesprek tussen professionals. Dit is onvermijdelijk. Het roept wel de behoefte op aan discretie in het gebruik van persoonlijke gegevens, gelet op respect en wederkerigheid.

Oprechtheid: partijen zijn uit zichzelf eerlijk en open over relevante zaken. Zo komt een gelijkwaardige en respectvolle samenwerking tot stand.

Vertrouwen: minimaal is de verwachting dat partijen zich voorspelbaar opstellen en gedragen ten dienste van respect en wederkerigheid.

Moed: de arbeidsdeskundige die moed heeft, durft welbewuste risico's te nemen om op te komen voor de ethische uitgangspunten van het vak, zoals in deze sectie beschreven. Vanuit de drie belangrijkste ethische perspectieven – beginselen, gevolgen en deugden (zie [bijlage 1](#), Beroepsnorm | Arbeidsdeskundigen, voor een historische achtergrond) – leiden we normen af.

Morele normen zijn aanwijzingen tot handelen. Tezamen bepalen deze de morele verantwoordelijkheid van het vak. Hieronder volgen de tien morele normen van de arbeidsdeskundige in termen van beginselen, gevolgen en deugden.

Beginselen

- 1** De arbeidsdeskundige heeft de morele plicht om de cliënt te respecteren door hem in zijn waarde te laten en zijn gegevens vertrouwelijk te behandelen. Vanuit de cliënt gezien is dit het recht op een respectvolle behandeling en op vertrouwelijkheid. Een en ander met inachtneming van het bepaalde in artikel 6 van de Regels van de Gedragscode en de toelichting daarop.
- 2** De arbeidsdeskundige heeft de morele plicht om de cliënt alle relevante informatie te verschaffen die deze nodig heeft om zijn eigen belangen verantwoord te kunnen behartigen. Vanuit de cliënt gezien is dit het recht op alle daartoe relevante informatie.
- 3** De arbeidsdeskundige heeft de morele plicht zelfkennis te ontwikkelen op basis van zelfreflectie in combinatie met intercollegiaal overleg.

- 4 Het principe van rechtvaardigheid. De arbeidsdeskundige laat zich in het uitvoeren van zijn opdracht leiden door het beginsel van rechtvaardigheid: de tot stand gekomen beslissing moet op basis van redelijkheid en billijkheid te verdedigen zijn.

Deze beginselen worden begrepen als toenaderingsverantwoordelijkheid. De arbeidsdeskundige heeft een eigen verantwoordelijkheid om, zolang dat nodig is, op redelijke wijze met de cliënt in gesprek te komen en te blijven.

Gevolgen

- 5 Ten dienste van het morele uitgangspunt 4 maakt de arbeidsdeskundige, in ieder geval voor zichzelf, een grondige inventarisatie van de mogelijke gevolgen voor alle betrokkenen bij het uitvoeren van zijn werkzaamheden. Waar het de SRA daarbij meer specifiek om gaat, is dat de arbeidsdeskundige in staat is om te beargumenteren hoe hij bepaalde keuzes heeft gemaakt en andere heeft gelaten.
- 6 Ter verheldering van genomen beslissingen kan de arbeidsdeskundige, indien gevraagd, een expliciete afweging geven van de geïntermediate belangen. Deze gevolgen worden begrepen als handelingsverantwoordelijkheid. De arbeidsdeskundige heeft een eigen verantwoordelijkheid om de gevolgen van alle handelingsopties te onderzoeken, af te wegen en op basis daarvan tot een eigenstandig of onafhankelijk oordeel te komen.
- 7 Het is voor de arbeidsdeskundige een deugd van rechtvaardigheid om de balans te bewaken tussen humanitaire betrokkenheid en professionele distantie ten opzichte van de cliënt, opdat een redelijke en billijke afweging kan worden gemaakt.
- 8 Het is voor de arbeidsdeskundige een deugd van zorg om zowel in de informatieverstrekking als in het doorlopen van de vakkundige procedures zorgvuldig en vertrouwelijk te werk te gaan. Een en ander met inachtneming van het bepaalde in artikel 6 van de Regels van de Gedragscode en de toelichting daarop.
- 9 Het is voor de arbeidsdeskundige een deugd van karakter om zelfkennis te ontwikkelen en de eigen beperkingen voor het professioneel uitoefenen van het vak mee te wegen in het aannemen van opdrachten.

- 10** Het is voor de arbeidsdeskundige een deugd van zorg om zijn competenties verder te ontwikkelen en zich professioneel en collegiaal te gedragen. De arbeidsdeskundige aangesloten bij de SRA verklaart een professional te zijn en daar ook naar te handelen.

De hierboven verwoorde ethische uitgangspunten in de vorm van morele waarden en normen en het bijpassende begrip van verantwoordelijkheid keren terug in de hierna volgende artikelen. Deze artikelen zijn zo geformuleerd dat ze ook juridisch toetsbaar zijn. Een toelichting op de artikelen volgt in [bijlage 4](#), zie Beroepsnorm | Arbeidsdeskundigen.

4.2.5 De gedragscode in 7 artikelen

Artikel 1 Algemene toetsnorm

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.

Artikel 2 Te verschaffen en vergaarde informatie

1. De arbeidsdeskundige licht de cliënt op duidelijke wijze in over zijn opdracht. Daarbij laat hij zich leiden door hetgeen de cliënt redelijkerwijze dient te weten ten aanzien van de aard en het doel daarvan.
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.

Artikel 3 Eisen aan rapportages

Indien en voor zover de arbeidsdeskundige ter uitvoering van zijn werkzaamheden een rapport uitbrengt, dient dat te voldoen aan de navolgende vereisten:

- 1** Het rapport vermeldt de feiten, omstandigheden en bevingen waarop het berust.
- 2** Het rapport geeft blijk van een geschikte methode van onderzoek om de voorgelegde vraagstelling te beantwoorden.

- 3 In het rapport wordt op inzichtelijke en consistente wijze uiteengezet op welke gronden de conclusies van het rapport steunen.
- 4 Het rapport vermeldt de bronnen waarop het berust, daaronder begrepen de gebruikte literatuur en de geconsulteerde personen.
- 5 De arbeidsdeskundige blijft binnen de grenzen van zijn deskundigheid.

Artikel 4 Financiële zorgvuldigheid

De arbeidsdeskundige is gehouden tot nauwgezetheid en zorgvuldigheid in financiële aangelegenheden.

Artikel 5 Het wekken van verwachtingen

De arbeidsdeskundige waakt ervoor verwachtingen te wekken die hij niet waar kan maken.

Artikel 6 Geheimhouding

De arbeidsdeskundige betracht geheimhouding van de hem toevertrouwde gegevens.

Artikel 7 Respect

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

Relevante passages uit (chronologisch verwerkte) uitspraken van het (Centraal) Arbeidsdeskundig Tuchtcollege zijn terug te vinden op de website www.register-arbeidsdeskundigen.nl.



5 Vakbekwaamheid

5.1 Inleiding

Hoe toon je je vakbekwaamheid aan? Certificering is waardevol en belangrijk. Als arbeidsdeskundige toon je er mee aan dat je kwaliteit goed is, maar ook dat je je vakmanschap onderhoudt. Je voldoet daarmee aan de basisstandaarden van professionaliteit. Die professionaliteit is eerst en vooral belangrijk om cliënten goed te kunnen ondersteunen. Daarnaast zorgt het voor onderscheidend vermogen, doordat er inzicht wordt gegeven in de kwaliteit. De titel arbeidsdeskundige is immers niet beschermd; certificering biedt opdrachtgevers en werkgevers houvast bij het kiezen van een goede arbeidsdeskundige. Zij halen een vertrouwde professional in huis, geborgd door certificering en de gedragscode.

5.1.1 Bewaken van de kwaliteit

Door de manier waarop de certificering is ingericht – namelijk volgens de trias politica; de scheiding van de machten – wordt de kwaliteit bewaakt. Concreet is er sprake van:

- een partij die de norm opstelt (de NVvA/ALV);
- de certificerende instelling voor de uitvoering (de certificerende instellingen);
- een rechtsprekende macht: de NEN (in de rol van beheerder) en de SRA voor wat betreft het Tuchthuis.

5.2 Inleiding in het certificatieschema

Het certificatieschema is te vinden in [bijlage 5](#). Hierbij gaat het om een certificatieschema zoals beschreven in ISO 17024:2012. Het schema beschrijft onder andere de wijze waarop een persoon kan aantonen dat hij aan de opgestelde kwaliteitseisen voldoet. We gebruiken hierbij de volgende uitgangspunten:

- Schema-eigenaar is de NVvA, nader te noemen SE.
- Schema-beheerder is NEN, nader te noemen SB.
- Certificatie-instelling is zowel HSKO als DNV.GL, nader te noemen CI.

Het certificatieschema is ingegaan op 1 januari 2019; het vervangt daarmee het vorige schema. De NVvA kiest voor een certificeringproces gebaseerd op ISO 17024, omdat dit een transparante manier is om de competenties van een persoon vast te stellen. ISO 17024 is de wereldwijde standaard voor het toetsen van kwalificaties van personen.

Door de keuze voor ISO 17024 is het gehele proces transparant. Het proces kan, indien gewenst, ook gecontroleerd worden. De CI verstrekt het certificaat aan de kandidaat. Het certificaat blijft echter eigendom van de certificerende instelling. Met het certificaat kan de maatschappij vertrouwen op de diensten van de arbeidsdeskundige.

5.3 Certificering

De certificatieregeling regelt de wijze van beoordeling van personen die als arbeidsdeskundige door de certificatie-instelling gecertificeerd willen worden. De certificatieregeling maakt verdere professionalisering mogelijk, is goed geborgd en bovendien gebruiksvriendelijk dankzij het persoonlijke online certificeringsdossier dat beheerd kan worden via de website van de NVvA. Deze regeling is door en voor de leden tot stand gekomen; voor zowel de juridische structuur, het certificeringsschema, de ingangseisen en de eindtermen van de basisopleiding. De certificatieregeling is opgesteld in de geest van de ISO/IEC 17024. In deze internationale norm voor persoonscertificering staan onpartijdigheid, onafhankelijkheid en reproduceerbaarheid centraal. Daardoor wint het certificatieproces aan transparantie en controleerbaarheid.

5.4 Hercertificering

Vier jaar na initiële certificatie of hercertificatie verloopt het certificaat en moet hercertificatie worden aangevraagd. De verantwoordelijkheid voor het aanvragen van de hercertificering ligt bij de arbeidsdeskundige. Voordat de geldigheid van het certificaat verloopt, dient de arbeidsdeskundige opnieuw aan te tonen dat hij aan de eisen voldoet. Hiertoe vult hij zijn hercertificeringsdossier en dient een aanvraag tot hercertificering in. Zie voor meer informatie [bijlage 5](#), zie Beroepsnorm | Arbeidsdeskundigen.

6 Tot slot

Deze beroepsnorm is het basisdocument voor de geregistreerde en gecertificeerde arbeidsdeskundige; voor de invulling van het vak en voor zijn professionalisering.

Grip op kennis, kunde, houding en gedrag

Dit document beschrijft de normen die van toepassing zijn op ons vakgebied, met name op het gebied van kennis, kunde, houding en gedrag en op welke manier deze normen worden getoetst. In de Algemene Ledenvergadering (ALV) hebben we met elkaar vastgesteld wat die normen zijn en hoe we deze toetsen.

Certificering is onlosmakelijk verbonden met de gedragscode. Dit betekent dat gecertificeerden zich conformeren aan de gedragscode én het tuchtrecht voor arbeidsdeskundigen. Daarnaast is het van belang dat alle geaccrediteerde opleidingsinstituten voor arbeidsdeskundigen enthousiast bijdragen aan de professionalisering van het vak.

Grip op je eigen dossier

Elk lid van de NVvA kan online een persoonlijk certificeringsdossier bijhouden door in te loggen met het lidnummer en wachtwoord. In het dossier is de puntenopbouw inzichtelijk. Als de arbeidsdeskundige een ledenbijeenkomst heeft bijgewoond, worden de punten automatisch in het dossier opgenomen. Een ander voordeel van het digitale dossier is het online indienen bij een van de certificerende instellingen als het volledig is: bij DNV of Hobéon SKO. Een volledig dossier bevat voldoende punten en de vereiste documenten. Leden hebben de keuze om eens in de vier jaar te wisselen van certificerende instelling.

Grip op de ontwikkeling van het vak, samen met het AKC en SRA

Ons vak is voortdurend in ontwikkeling. Dit betekent dat wij samen met onze partners AKC en SRA alert zijn op wat dit betekent voor de ontwikkeling van het vak van de arbeidsdeskundige en dat wij daarop anticiperen. Zo kan de arbeidsdeskundige met de juiste kennis en houding zijn cliënten ondersteunen. Want daar doen we het voor.

Grip op de beroepsnorm

De ontwikkeling van ons vak heeft vanzelfsprekend ook gevolgen voor de beroepsnorm. De beroepsnorm is dan ook een dynamisch document dat, indien daar aanleiding toe is, wordt herzien en bijgesteld.

Bijlagen

Onderstaande bijlagen zijn online te vinden via Beroepsnorm | Arbeidsdeskundigen.

Bijlage 1 Proces van wijziging onderdelen beroepsnorm

Bijlage 2 Inhoudelijke thema's van de opleiding

Bijlage 3 Eindassessment

Bijlage 4 Toelichting op de artikelen in de gedragscode

Bijlage 5 Certificatieschema

Bijlage A bij bijlage 5	Toetsingskader
Bijlage B bij bijlage 5	Gedragscode
Bijlage C bij bijlage 5	Aantonen actuele kennis en vaardigheden op niveau EQF 6 of hoger en EVC
Bijlage D bij bijlage 5	Lijst met erkende opleidingen

Colofon

Deze beroepsnorm is opgesteld door de Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen (NVvA).

De NVvA richt zich als beroepsvereniging op de professionalisering en profilering van arbeidsdeskundigen. De vereniging zorgt voor de ontwikkeling van het beroep en geeft kaders voor bewaking van normen en waarden bij de beroepsuitoefening. De NVvA maakt aan arbeidsdeskundigen duidelijk waar kansen in het maatschappelijke speelveld liggen. De NVvA signaleert wijzigingen in wetgeving en beleid en volgt de ontwikkeling van het vakgebied. Zij maakt aan het maatschappelijke speelveld duidelijk wat arbeidsdeskundigen te bieden hebben.

Deze versie van de beroepsnorm is vastgesteld op de Algemene Ledenvergadering van 25 mei 2021

De verschillende hoofdstukken zijn tot stand gekomen in samenwerking met alle Arbeidsdeskundige opleiders, de Stichting Registerarbeidsdeskundigen (SRA), het Arbeidsdeskundig Kenniscentrum (AKC), de Lector Arbeidsdeskundigheid (Oomens), de Hoogleraar Arbeidsdeskundigheid (Blonk), Arbeidsdeskundigen, het college van deskundigen van het certificatieschema (NEN), diverse stakeholders en het bestuur van de NVvA.

De onderliggende documenten:

- Het curriculum van de AD opleiding, vastgesteld op 1 januari 2020.
- Het eindassessment van de AD opleiding, vastgesteld op 1 juni 2015.
- De gedragscode, vastgesteld op 1 oktober 2010.
- Het certificatieschema, vastgesteld op 1 januari 2020.

© 2021 – Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen