

# Eindtermen

## Arbeidsdeskundige Basisopleiding

Versie: 1.0  
Datum: november 2024  
Copyright: NVvA ©

## Inhoudsopgave

Inleiding:.....	3
<b>Instroomeisen .....</b>	<b>4</b>
<b>Stage .....</b>	<b>4</b>
<b>Urenverdeling .....</b>	<b>5</b>
<b>Toetsen .....</b>	<b>5</b>
<b>Bijlage 1: Leeruitkomstgebieden .....</b>	<b>11</b>
<b>Bijlage 2: Zelfstandigheidsniveau 's .....</b>	<b>13</b>
<b>Bijlage 3: Definities.....</b>	<b>14</b>
<b>Bijlage 4: Bronnenlijst.....</b>	<b>15</b>

## Inleiding:

De NVvA (Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen) is als beroepsvereniging verantwoordelijk voor een adequate beroepsopleiding arbeidsdeskundigheid. Dit wordt geborgd doordat de beroepsvereniging samen met de opleiders en de werkdomeinen de beroepskwalificaties opstelt. In diverse sessies hebben we de beroepskwalificaties in zogenaamde eindtermen verwoord. Deze vinden jullie hieronder.

We hanteren de volgende definitie voor de arbeidsdeskundige:

### **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 naar mogelijkheden in werk en het werkvermogen van de mens

De arbeidsdeskundige is specialist in de relatie mens, werk en inkomen en werkt altijd vanuit de basishouding; iedereen doet mee naar vermogen. De basis van het arbeidsdeskundig handelen is geborgd in de leidraden van NVvA, die de basis vormen van de inhoud van dit document.

Voor dit nieuwe curriculum zijn de wensen van de markt en de input van de arbeidsdeskundige van de toekomst meegenomen. We zijn gestart met het voeren van gesprekken met experts en we hebben als uitgangspunt de beroepsnorm paragraaf 2.5 van de NVvA gebruikt\*. Met deze twee bronnen hebben we een matrix ontwikkeld per aandachtsgebied. In deze matrix werken we de te behalen leeruitkomsten op leerdoelniveau verder uit. Deze verdieping vinden jullie in bijlage I. Voor opleiders vormt dit onderdeel de basis voor het ontwikkelen van het toetskader van de arbeidsdeskundige.

In het nieuwe curriculum is de keuze gemaakt om in plaats van competentiegericht onderwijs te gaan naar onderwijs in eindtermen: De zes kerncompetenties zijn terug te vinden in de eindtermen van de onderdelen onderzoekend handelen, besluitvaardig handelen, begeleidend handelen en inhoudelijk expertise. De drie algemene competenties komen terug in het communicatief handelen en bij de professionele ontwikkeling.

Daarbij zijn de stages anders in gericht: De studenten dienen ten minste 100 uur daadwerkelijk stage te lopen binnen alle opeenvolgende onderdelen van het arbeidsdeskundig onderzoek. De invulling van de stages mag binnen één of meerdere domeinen worden uitgevoerd.

Om hier een beroeps- en opleidingsprofiel van te maken hebben we “leeruitkomsten” ontworpen die de basis vormen van het curriculum voor de verschillende opleiders. Doel van leeruitkomsten is om duidelijk te krijgen wat een opleider aan onderwerpen en niveau dient aan te bieden, zodat de student voldoende startbekwaam is om te gaan werken in het werkveld. Zie voor uitleg over de term leeruitkomsten bijlage 1.

Met dit curriculum bieden wij meer generiek onderwijs met een onderscheid in basisvaardigheden en specifieke vaardigheden van de verschillende domeinen. Hiermee verwachten wij dat alle domeinen meer herkenning hebben bij de startend arbeidsdeskundig professional zoals deze door opleiders worden afgeleverd aan de markt.

## Instroomeisen

### Deelname aan de opleiding

Voor deelname aan de opleiding is een hbo-werk of denkniveau voldoende.

### Deelname aan het centraal assessment

Om deze beroepsopleiding te kunnen afronden is ten minste een vierjarige HBO-diploma of hoger nodig, welke geregistreerd staat in het [CROHO-register](#) of NVAO-geaccrediteerd is. Alleen een post-HBO opleiding is dus niet voldoende.

### Geen hbo- of wo-opleiding?

Wanneer je geen HBO-diploma hebt of alleen een post-hbo diploma, voldoe je niet aan de ingangseis voor de arbeidsdeskundige opleiding. Beschik je wel over het vereiste werk- en denkniveau? Laat je dan toetsen door een erkende EQF-toetsende instelling. EQF staat voor het European Qualification Framework. Wanneer je EQF-niveau 6 met een positief resultaat afrondt voldoe je aan de eis om deel te nemen aan het centraal assessment.

## Stage

In het vorig curriculum is als vereiste opgenomen dat de stages in alle domeinen gelopen moeten worden: Dat is in deze versie losgelaten. De uren-eis 100 uur stagemoeten wordt wel vastgehouden. Aan de stage wordt nu een leeruitkomst gekoppeld:

### **Volledig doorlopen van het proces van een arbeidsdeskundig onderzoek:**

Het onderzoek dient uitgevoerd te worden op zelfstandigheidsniveau 3 en de rapportage op zelfstandigheidsniveau 4, zie bijlage 2. Tijdens de stage doorloopt de deelnemer het hele proces van een arbeidsdeskundig onderzoek, van intake en analyse tot het opstellen van een rapportage en advies. De student ervaart daarmee de verantwoordelijkheden die bij het beroep van arbeidsdeskundige horen.

**Reflectie op het proces en persoonlijke leerdoelen:**

Reflecteren op het eigen handelen en het leerproces is van groot belang. De deelnemer houdt bij welke stappen hij of zij heeft doorlopen en hoe deze in lijn zijn met de persoonlijke leerdoelen. Dit bevordert inzicht op houding en gedrag en helpt bij het verder ontwikkelen van de kennis, vaardigheden en professionele houding.

Indien de student het zelfstandigheidsniveau 3 respectievelijk 4 binnen deze uren niet gehaald heeft, kan de student niet deelnemen aan het assessment. In overleg met de opleider kan een maatwerkoplossing geboden worden om tot dit zelfstandigheidsniveau te komen.

## Urenverdeling

De opleiding is verantwoordelijk voor het behalen van de eindtermen en stelt daarin een passend programma op. Daarin worden de volgende minimumeisen vastgesteld:

- Er worden ten minste 200 onderwijsuren aan studenten geboden. De definitie van contactonderwijs is de vorm van onderwijs met directe persoonlijke interactie tussen student en docent.
- Er worden voor ten minste 250 uren aan verwerkingsopdrachten en toetsen aangeboden.
- De stages wordt minimaal 100 uur gelopen, conform de uitwerking zoals beschreven onder stages.

Met deze minimale uren dient de opleider aan te tonen hoe invulling wordt gegeven aan de eindtermen.

## Toetsen

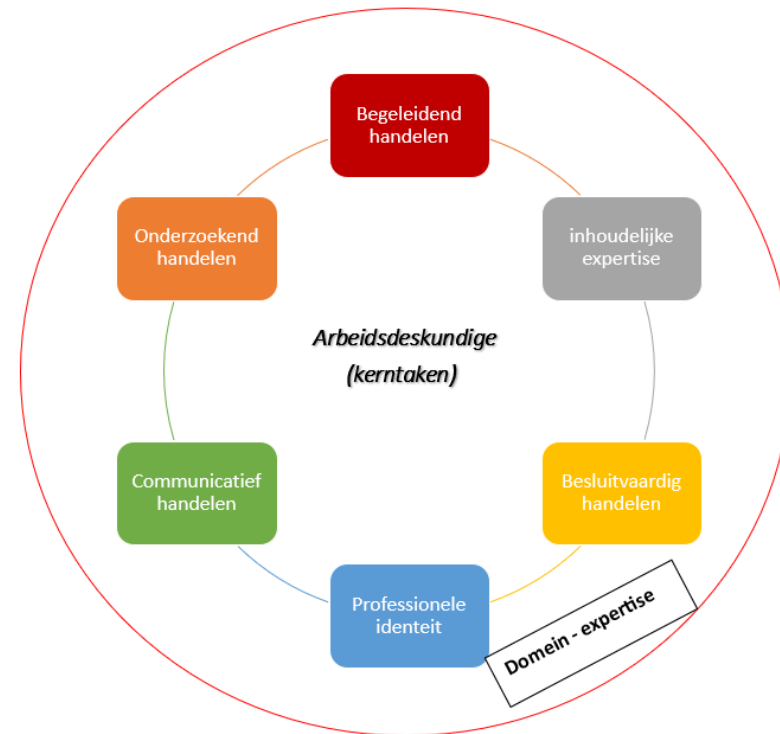
De opleider dient een toetsmatrijs uit te werken, waarin aangetoond wordt hoe de eindtermen getoetst worden.

De stages dienen te worden getoetst op urenis, manier waarop zelfstandigheidsniveau is aangetoond en een arbeidsdeskundig rapport op zelfstandigheidsniveau 4. Dit wordt door de opleiders afgenomen.

Door de NVvA wordt een centrale en onafhankelijke partij ingezet om de kennis, vaardigheden en houding te toetsen. Deze toets zal mondeling op zelfstandigheidsniveau 4 worden afgenomen. De focus van deze toets ligt op het kunnen uitvoeren van de kerntaken binnen het arbeidskundig handelen.

**Leeruitkomstgebieden** voor het werk van arbeidsdeskundige zijn:

- Onderzoekend handelen
- Besluitvaardig handelen
- Begeleidend handelen
- Inhoudelijke expertise
- Communicatief handelen
- Professionele identiteit



**Onderzoekend handelen:** Het zichtbaar maken van het onderzoekend vermogen: de onderzoekende houding, het toepassen van kennis uit onderzoek van anderen en het zelf onderzoek uitvoeren.

1. De arbeidsdeskundige handelt volgens de leidraden/richtlijnen van de arbeidsdeskundigen.
2. De arbeidsdeskundige kent de landkaart van de diverse domeinen waarin de arbeidsdeskundige werkzaam kan zijn.
3. De arbeidsdeskundige vertaalt de vraag van de opdrachtgever naar een arbeidsdeskundige onderzoeksvraag door eerst de essentie van het probleem te destilleren.
4. De arbeidsdeskundige onderzoekt en maakt gebruik van de beschikbare informatie binnen het vakgebied (evidence-based handelen) en doet - indien nodig - zelf onderzoek.
5. De arbeidsdeskundige weet tot waar zijn kennis reikt en haalt de informatie bij derden als nodig.
6. De arbeidsdeskundige deelt zijn kennis en ervaring en draagt zo bij aan de kennisontwikkeling (bijvoorbeeld peer tot peer).

**Besluitvaardig handelen:** Arbeidsdeskundig onderzoek uitvoeren, bespreken en vastleggen in een rapport. De arbeidsdeskundige beoordeelt de mogelijke inzet in werk op basis van alle relevante aspecten die van invloed zijn.

- De arbeidsdeskundige adviseert over passende arbeidsmogelijkheden en de voorwaarden voor werk- en werkomgeving en legt dit vast in een rapport.
- De arbeidsdeskundige weegt hierbij navolgbaar de gegeven beperkingen en bekwaamheden ten opzichte van belasting in (toekomstig) werk.
- De arbeidsdeskundig stelt voor arbeidsparticipatie ook andere relevante belemmerende omgevings- en persoonlijke factoren vast.
- De arbeidsdeskundige streeft naar een optimale schadelastbeperking wanneer er sprake is van (te verwachten) disbalans tijdens arbeidsparticipatie door ziekte of gebrek.

**Begeleidend handelen:** Veranderprocessen in relatie tot verzuim, re-integratie en duurzame inzetbaarheid op individueel en organisatieniveau initiëren, faciliteren en begeleiden.

- De arbeidsdeskundige begeleidt de klant om arbeidsongeschiktheid te voorkomen of om deze te beperken.
- De arbeidsdeskundige houdt duurzame inzet in werk voor ogen, door in het advies rekening te houden met de gevolgen op korte en (middel)lange termijn.
- De arbeidsdeskundige begeleidt de invulling naar arbeidsmogelijkheden.
- De arbeidsdeskundige handelt vanuit een holistische visie en past dit toe in de begeleiding van zijn klant.

**Vakinhoudelijke expertise:** Kennis van - de samenhang tussen - mens, werk en inkomen.

7. De arbeidsdeskundige kent de grondslag, zoals het (wettelijk) kader, van zijn opdracht.
8. De arbeidsdeskundige gebruikt als basis voor zijn handelen de leidraden van de NVvA.
9. De arbeidsdeskundige past de voor zijn begeleiding/oordeel en advies relevante (wettelijke) kaders in relatie tot veilig en gezond werken, verzuim, re-integratie en arbeidsongeschiktheid toe.
10. De arbeidsdeskundige kan de beperkingen of ervaren belemmeringen door ziekte of gebrek vertalen naar mogelijkheden in werk, omgeving en participatie.
11. De arbeidsdeskundige is in staat om de prognose van de belastbaarheid te relateren aan de re-integratie en/ of inzet in arbeid.
12. De arbeidsdeskundige kan een functie-taak analyse opstellen, waarbij hij de arbeidsbelasting op taak- en handelingsniveau kan uitwerken.
13. De arbeidsdeskundige kan de belasting in werk door middel van een werkplekonderzoek in kaart brengen.
14. De arbeidsdeskundige is in staat om een (technologische) voorziening te adviseren of te verwijzen naar een expert om voorziening in te zetten.
15. De arbeidsdeskundige is bekend met (de laatste stand van) -technologische - voorzieningen, op basis van relevante actuele leidraden of bronnen.
16. De arbeidsdeskundige houdt in zijn advies rekening met de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.
17. De arbeidsdeskundige kan een voorstel uitwerken voor herschikking van taken (jobcarving).
18. De arbeidsdeskundige kan relevante financiële en bedrijfskundige aspecten duiden en gebruiken voor zijn arbeidsdeskundige handelen.

**Communicatief handelen:** De arbeidsdeskundige heeft goede communicatievaardigheden die zichtbaar worden in de wijze waarop de arbeidsdeskundige draagvlak creëert bij de klant voor inzet in werk en kan overtuigend zijn als het moet.

19. De arbeidsdeskundige werkt volgens vooraf overeengekomen afspraken met opdrachtgever en werkt daarbij methodisch.

20. De arbeidsdeskundige heeft communicatieve vaardigheden:

- De arbeidsdeskundige gaat op een respectvolle, mensgerichte en gelijkwaardige wijze om met alle betrokkenen.
- De arbeidsdeskundige voert een voor de klant logisch gestructureerd gesprek en schrijft een rapport waarin hij helder uitlegt hoe en op grond van welke overwegingen hij tot zijn oordeel/advies gekomen is en welke werkwijze hij hierbij heeft gevolgd.
- De arbeidsdeskundige past zijn taal aan bij het niveau van zijn gesprekspartner en toont inzicht en begrip voor de situatie, gevolgen, belangen, standpunten en emoties van de klant.

21. De arbeidsdeskundige kan aan de klant het proces van arbeidsongeschiktheid uitleggen en toelichten.

**Professionele identiteit:** De arbeidsdeskundige werkt vanuit een professionele beroepshouding en persoonlijk leiderschap.

**Professionele identiteit:**

22. De arbeidsdeskundige kent de opdracht, begrijpt de vraagstelling en handelt hiernaar.

23. De arbeidsdeskundige:

- a. Is ondernemend en pro-actief
- b. Is kritisch en onderzoekend
- c. Handelt onafhankelijk en autonoom
- d. Is reflectief
- e. Bouwt en onderhoudt een relevant netwerk
- f. Werkt interdisciplinair en samenwerkingsgericht
- g. Heeft een ethische en sensitieve handelswijze
- h. Toont eigen verantwoordelijkheid

**Domein-expertise:** Beheersing van kennis en vaardigheden binnen een specifiek domein. De domeinen zijn: UWV, Sociaal domein, AOV, Letselschade, en WvP.

Voor alle domeinen:

- Kent de domeinspecifieke grondslag en kan dit uitleggen aan de klant.
- Kent de domeinspecifieke stakeholders en kan benoemen hoe de klant zich tot deze stakeholders verhoudt.
- Kent de domeinspecifieke re-integratie instrumenten en interventies en weet hoe deze in te zetten.



- Kan het domeinspecifieke proces in relatie tot arbeidsongeschiktheid uitleggen aan de klant

#### AOV:

- Weet dat er verschillende soorten polissen bestaan en kan vanuit de polis het vraagstuk en de arbeidsdeskundige rol destilleren. (Denk daarbij aan sommen, schadeverzekering, passende arbeid, gangbare arbeid, beroeps).
- Kan alle leeruitkomsten vertalen naar de situatie van de ondernemer:
  - Is in staat om met de ondernemer een gesprek te voeren, waarbij er draagvlak ontstaat voor de adviezen.
  - Is in staat om met de ondernemer het gesprek aan te gaan over zijn bedrijf
  - Kan een jaarrekening lezen en analyseren in relatie tot arbeidsdeskundige onderzoeksvraag.
  - Is in staat om adviezen te geven over inzet van de ondernemer binnen zijn bedrijf, zoals aanpassingen/ voorzieningen, nieuwe taken inclusief financieel economische gevolgen.

#### Sociaal domein:

- De arbeidsdeskundige kan vaststellen wie tot de doelgroep binnen het doelgroepenregister behoort.
- De arbeidsdeskundige kan met een uniforme aanpak de loonwaardemeting uitvoeren.

#### UWV:

- Methodisch het arbeidsvermogen of de mate van arbeidsongeschiktheid beoordelen binnen de kaders van de wettelijke arbeidsongeschiktheidsregelingen
  - Met behulp van CBBS (de afwezigheid van) arbeidsmogelijkheden motiveren
  - Met een uniforme aanpak de arbeidsprestatie vaststellen op basis van een loonwaardemeting. Adviseert daarbij de werkgever hoe de duurzaamheid van de arbeidsprestatie bevordert en geoptimaliseerd kan worden vanuit arbeidsdeskundig perspectief.
  - De begeleidingsnoodzaak van een persoon en de inzet van persoonlijke ondersteuning beoordelen.
  - Het resultaat van de re-integratie-inspanningen van werknemer en werkgever in het kader van de WvP toetsen.
  - Adviseren over het inzetten van voorzieningen en technologie en het beoordelen van een aanvraag van een werk of onderwijsvoorziening
  - Kan met behulp van KMR re-integratie vormgeven
  - Kent de mogelijkheden voor bezwaar en beroep voor cliënten van UWV.
- Handelt en vertoont gedrag dat in overeenstemming is met de bijzondere positie van het werk van een arbeidsdeskundige binnen UWV.
  - Is zich bewust van wat het werken binnen het publieke domein vraagt op communicatie, handhaven, toepassen menselijke maat en maatwerk:

- Kan de sociale wet- en regelgeving helder uitleggen en hierover adviseren.
- Kent de UWV-klantreis en handelt hiernaar.
- Kan benoemen wat de kaders van UWV zijn binnen de dienstverlening en maakt hier gebruik van.
- Signaleert als een klant door de combinatie van wetgeving en oordeelsvorming in de knel komt. Denkt mee over maatwerkoplossingen en toetst deze bij andere professionals

#### Letselschade:

- Kan vanuit de opdracht die gericht is op het compenseren van de schade, handelen
- Kent de definities van schade, aansprakelijkheid, vorderbaarheid en causaliteit en weet wat verschillende aansprakelijkheidsverzekeringen inhouden. (Denk bijvoorbeeld aan WAM, AVB, AVP etc.)
- Binnen de letselschade is het speelveld en het krachtenveld meer dynamisch:  
De arbeidsdeskundige weet welke stakeholders er zijn, kent de belangen en kan daarbinnen handelen. Daar waar nodig werkt de arbeidsdeskundig samen ten behoeve van het proces van de klant.  
(denk bijvoorbeeld aan de medisch adviseur, providers, arbeidsdeskundigen uit andere werkvelden, gemeente voor WMO, revalidatie, UWV)
- Kan een advies geven ten aanzien van huishoudelijke hulp, zelfwerkzaamheid, zelfredzaamheid

#### WvP:

- kan binnen de kaders van de opdracht werken en daarbij de belangen van zowel werkgever als werknemer objectief afwegen, met inachtneming van relevante sociale wet- en regelgeving.
- heeft actuele en toepasbare kennis van de relevante sociale wet- en regelgeving (zoals WvP, ZW, WW en WIA) en kan de kan de richtlijnen en beoordelingscriteria van het UWV correct interpreteren en implementeren in adviezen.
- kan functies binnen een organisatie, en in het tweede spoor beoordelen op passendheid voor de werknemer en kan adviseren over redelijke aanpassingen om functies geschikt te maken, zoals de bedoeling is binnen de context van de WvP.
- kan de conclusies van arbeidsdeskundig onderzoek en/of begeleiding helder en concreet formuleren in haalbare en realistische re-integratiedoelen voor werkgever en werknemer.
- kan effectief samenwerken met andere betrokken professionals, zoals bedrijfsartsen, casemanagers en experts op het gebied van ergonomie, om een integrale aanpak van re-integratie en werkhervatting te waarborgen.

*\*1 De leeruitkomsten binnen het gebied Domein-expertise behoren tot de basisopleiding maar worden niet getoetst in het eindassessment van de startbekwaam arbeidsdeskundige.*

## Bijlage 1: Leeruitkomstgebieden

De leeruitkomsten van het startbekwaamheidsniveau zijn te herleiden tot - of geordend volgens – leeruitkomstgebieden.

Hieronder volgen overkoepelende (landelijke) omschrijvingen voor deze leeruitkomstgebieden. Die omschrijvingen zijn waar mogelijk ontleend aan de bekwaamheidseisen.

Onderzoekend handelen (zichtbaar maken van onderzoekend vermogen) ligt overal onder, maar wordt apart benoemd, omdat het direct raakt aan de gewenste kwaliteit en wendbaarheid van professionals in de verzuim en arbeidsongeschiktheidsbranche.

Het leeruitkomstgebied professionele identiteit verbindt eigen normen en waarden van de professional aan de maatschappelijke opdracht van onze professionals, die steeds breder wordt. De leeruitkomstgebieden zijn verschillende beoordelingsgebieden van wat in de praktijk altijd geïntegreerd voorkomt. Dat betekent dat het ondersteunende aanbod van een opleiding en de leeractiviteiten van studenten vaak integratief zullen zijn en dat opleidingen leeruitkomstgebieden kunnen combineren of anders ordenen in hun leeruitkomsten. Door het in de beoordeling te kunnen scheiden ontstaan veel mogelijkheden voor flexibiliteit en persoonlijke leerroutes.

Wat voegen de afspraken over deze leeruitkomstgebieden toe? De toegevoegde waarde van landelijke leeruitkomstgebieden betreft:

1. Ondersteuning van opleidingen bij het formuleren van hun eigen leeruitkomsten door gebruik van de taal van leeruitkomsten.
2. Kwaliteitsbewaking van diploma door het vergelijkbaar maken van startbekwaamheidsniveau van opleidingen.
3. Ondersteuning van partnerschappen in het samen opleiden en professionaliseren.
4. Ondersteuning van leven lang ontwikkelen binnen het arbeidsdeskundig domein.

### FORMULERING VAN LEERUITKOMSTEN

Elke opleiding/instelling (= opleidingsinstituut met samenwerkende partners) formuleert de leeruitkomsten op basis van de eigen kleuring van het landelijk beroepsprofiel en de landelijke afspraken. Leeruitkomsten beschrijven wat een student geacht wordt te weten, te begrijpen en te kunnen toepassen na afronding van een leerperiode (NVAO-definitie van 2015). Leeruitkomsten zijn output gericht.

Een leeruitkomst beschrijft

- Het waarneembare gedrag (handelingswerkwoord).
- In een bepaalde context.
- Voor een herkenbaar taakgebied van het beroep, aansluitend bij het beroepsprofiel, de bekwaamheidseisen en inhoud van de kennisbases

- Geeft de norm of standaard aan waaraan moet worden voldaan (criteria waaronder de mate van complexiteit, zelfstandigheid).

**Valideren van** (eenheden van) leeruitkomsten gaat om het erkennen en waarderen van alle relevante kennis, vaardigheden, ervaring en attitudes op basis van beoordeelbare bewijsstukken die een student inbrengt voor de beoordeling van (een eenheid van) leeruitkomsten zoals door de opleiding geformuleerd.

**Leerwegaafhankelijk toetsen** (= het beoordelen van gerealiseerde leeruitkomsten) is generiek in de gehanteerde methoden en instrumentarium voor toetsing en examinering en niet specifiek gekoppeld aan één leerroute.

## Bijlage 2: Zelfstandigheidsniveau 's

- Niveau 1: De student mag observeren, maar het beroepsproduct/ beroepsactiviteit niet uitvoeren.
- Niveau 2: De student mag het beroepsproduct/beroepsactiviteit uitvoeren onder directe supervisie, waarbij de begeleider fysiek aanwezig is in dezelfde kamer.
- Niveau 3: De student mag het beroepsproduct/ beroepsactiviteit uitvoeren onder indirecte supervisie, waarbij begeleider niet fysiek aanwezig is, maar wel snel beschikbaar is als dat nodig is.
- Niveau 4: De student voert een beroepsproduct/ beroepsactiviteit geheel zelfstandig uit.
- Niveau 5: De student verleent supervisie aan anderen.

## Bijlage 3: Definities

**De klant** De klant kan een verzekerde, werknemer, werkgever, et cetera zijn: Het gaat hier om de mens waarmee de arbeidsdeskundig in gesprek gaat om tot een advies te komen over arbeidsmogelijkheden.

## Bijlage 4: Bronnenlijst

De verschillende arbeidsdeskundige domeinen:

<https://arbeidsdeskundigen.nl/nvva/over-nvva/regio-s>