



Interpretatiedocument Certificeringsregeling Arbeidsdeskundigen

Document: 3

Datum: 31 oktober 2024



Dit interpretatiedocument geeft een toelichting op een aantal eisen uit de certificatieregeling 'Arbeidsdeskundigen'.

Dit interpretatiedocument is gemaakt ter verduidelijking van de keuzes in de certificeringsregeling. Omdat de regeling erg compact en volgens bepaalde richtlijnen is opgesteld hebben we deze bijsluiters 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 certificeringsregeling beschrijft de wijze waarop de certificering van het beroep arbeidsdeskundige zou kunnen plaatsvinden. Hieronder worden eerst een paar uitgangspunten besproken. Later in deze bijsluiters gaan we ook in op de keuzes en geven we per paragraaf in de regeling tekst en uitleg.

Waarom kiezen voor certificatie gebaseerd op van ISO 17024?

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

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.

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

EQF 5 is aantoonbaar vergelijkbaar met afgerond MBO 4 en of hoger en EQF 6 is aantoonbaar afgerond HBO-Bachelor niveau en of hoger.

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 toelaten 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 toelating heeft waarde voor opleiders en voor degenen die de opleiding volgen.



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 EQF 6 niveau aantonen. Dit kan worden aangetoond door een HBO Bachelor-diploma (of hoger). Als alternatief kan HBO-denk- en werkniveau door een erkend EVC-bureau worden getoetst. Daarnaast is minimaal twee jaar werkervaring na het behalen van het AD-diploma een eis. 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.

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 in lijn met ISO 17024. Dat betekent dat er op een uniforme manier (herkenbaar voor verschillende certificerende instellingen) gewerkt is aan de inrichting van de regeling.

2. Definities

In deze paragraaf worden de definities gegeven die ten grondslag liggen aan de regeling. De meesten 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 functie Arbeidsdeskundige en het domein waarvoor deze regeling is gemaakt.

6. Functiebeschrijving

De functiebeschrijving geeft een definitie uit de Beroepsnorm arbeidsdeskundige 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 certificeringsregeling 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.

EQF 6 zoals benoemd in EQF 6 komt overeen met een minimaal niveau van een afgeronde HBO-Bachelor opleiding of hoger. Dit dient de kandidaat aan te tonen door het overleggen van een HBO-Bachelor-diploma, dat leidt tot het mogen voeren van minimaal de titel Bachelor (Ba) of Master (Mcs) na een door het NVAO erkende hogeschool of universiteit of, bij het ontbreken van een diploma via EVC aan te tonen dat:

- a. Eis van dit diploma ook te kunnen visualiseren door het aantoonbaar maken van hun reeds verworven competenties (EVC: Erkenning van Verworven Competenties). Indien alle competenties op het vereiste HBO-Bachelor toelatingsniveau zijn aangetoond door middel van het EVC, hoeft dit hierna niet verzilverd te worden door een diploma. Indien er een lacune aangetroffen is voor het toelatingsniveau, dan dient hiervoor aanvullende scholing gevolgd te worden.
- b. Er mag dus geen lacune in competenties bestaan tussen het HBO-Bachelor-diploma en de eerder verworven competenties, vandaar



de “erkenning”. De procedure bij het EVC wordt gevormd door het samenstellen van een portfolio van de kandidaat en een aansluitend assessment en neemt doorgaans drie tot vier/vijf maanden in beslag. Na deze procedure ontvangt men een Ervaringscertificaat.

- c. Kan een kandidaat dan certificeren. Met lacune(s) zal aanvullende scholing moeten volgen (bijvoorbeeld bij NCOI of Progresz), waarna men of een regulier HBO-Bachelor-diploma kan behalen of aan de EVC organisatie kan bewijzen de lacunes te hebben aangevuld.

Door NVvA zijn vier EVC-bureaus erkend die in staat zijn om een eventuele lacune ten opzichte van het HBO-Bachelor-diploma vast te stellen.

- d. Om een lacune in competenties weg te werken kunnen diverse opleidingsinstituten een op maat gecreëerd studieprogramma aanbieden wat kan leiden tot het HBO-Bachelor-diploma. Bij andere EVC-bewijzen dient de CI te toetsen of voldaan is aan de toelatingseisen.
- 2. Beschikken over een diploma van een erkende AD opleiding (zoals omschreven in de regeling, Bijlage 5).
 - 3. Beschikken over voldoende werkervaring van twee jaar na het behalen van het AD-diploma, wederom vastgesteld op zelfstandig werken in een functie als arbeidsdeskundige. Onder voldoende werkervaring wordt verstaan:
 - a. Zelfstandig werken in een functie als arbeidsdeskundige (volgens de Beroepsnorm arbeidsdeskundige definitie). Voorbeelden hiervan zijn:
 - i. casemanager;
 - ii. jobcoach;
 - iii. reïntegratie begeleider;
 - iv. werkgeversadviseur;
 - v. consultant duurzame inzetbaarheid;
 - vi. risico adviseur duurzame inzetbaarheid.
 - b. Onder zelfstandig werken wordt bijvoorbeeld niet verstaan
 - i. Stages
 - ii. Werkzaamheden onder de verantwoordelijkheid van een arbeidsdeskundigen (conform de definitie van de Beroepsnorm arbeidsdeskundige)

- 4. Bij het aanvragen van de VOG kunnen onderstaande profielen gebruikt worden:

12 Met gevoelige/vertrouwelijke informatie omgaan

41 Het verlenen van diensten (advies, beveiliging, schoonmaak, catering, onderhoud, etc.)



10. Gedragscode

11. Aanmelden

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

12. Gelijkwaardige certificaten

13. Vullen van het beoordelingsdossier

14. Aanmelding voor beoordeling

15. Beoordeling

16. Nader onderzoek

17. Certificatiebesluit

18. Geldigheid certificaat

19. Her-certificering

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

Ter aankondiging van het verlopen van het certificaat stuurt de CI de gecertificeerde twee keer een bericht ter kennisgeving van het verlopen van de geldigheid. Uitstel voor het aanvragen van hercertificatie kan bij overmacht worden verleend voor 3 maanden. Deze drie maanden zijn niet bedoeld om te gebruiken om nog aanvullende PE-punten te halen. De PE-punten die in deze 3 maanden uitstel worden gehaald kunnen worden gebruikt voor de volgende certificatie periode van vier jaar.

19a. heeft betrekking op het inschrijvingsnummer van de SRA.

20. Eisen Permanente Educatie



21. Wijze van tellen van PE punten

Lezen van Literatuur voor Persoonlijke Ontwikkelingspunten (PE-punten)

De certificeringsregeling erkent het belang van literatuurstudie als onderdeel van de professionele ontwikkeling. Door het lezen van relevante vakliteratuur (boeken, artikelen, wetenschappelijke publicaties) kunnen professionals hun kennis verdiepen en up-to-date blijven met de laatste ontwikkelingen in hun vakgebied.

Criteria voor Toekenning van PE-punten:

1. Relevantie van de Literatuur: De gelezen literatuur moet inhoudelijk gerelateerd zijn aan het arbeidsdeskundig vakgebied en bijdragen aan de professionele competenties van de lezer.
2. Tijdsregistratie: Per uur leeswerk kan een specifiek aantal PE-punten worden toegekend, met een maximum aantal punten per jaar voor literatuurstudie.
3. Documentatie: Professionals dienen een registratie bij te houden van de gelezen literatuur (titel, auteur, publicatiejaar en een korte beschrijving van de inhoud) en deze bij de certificeringsinstantie in te dienen.
4. Reflectie: Om PE-punten te kunnen toekennen, kan als controle middel worden gevraagd om een korte reflectie (bijvoorbeeld een samenvatting of toepassing op de praktijk).

Toekenning van PE-punten

Het aantal PE-punten dat wordt toegekend, is gebaseerd op de leestijd en de relevantie van de literatuur. De huidige norm voor de toekenning is 1 PE-punt per 4 uur leestijd, tot een maximum van 4 PE-punten per jaar voor literatuurstudie. Waarbij je als rekenregel mag gebruiken dat 25 pagina's gelezen worden per uur. Dus als iemand literatuur wil indienen in zijn certificatie dossier moet hij/zij opgeven hoeveel pagina's het in totaal bevat. En met een maximum van 4 PE per jaar.

Mentorschap

Het aantal punten voor mentorschap is gemaximeerd tot 21 PE-punten.

22. Minimum niveau van PE

23. Minimum aantal punten voor PE

24. Verdeling van PE over aandachtsgebieden



NVvA vindt 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 de Beroepsnorm arbeidsdeskundige tellen dan dus mee in de PE. Er is geen verplichting om per gebied een aantal punten te behalen.

25. 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.

26. Minimum aantal uren werkervaring

27. Participeren in Onderlinge Toetsing

28. Wijze van aantonen van PE, Werkervaring & OT

29. Overmacht bij opbouw PE-punten en OT

Overmacht kan worden aangetoond door het tonen van een rouwkaart of een doktersverklaring. De beoordeling van overmacht is maatwerk.

Bij een sabbatical is geen sprake van overmacht.

30. Bezwaarprocedure tegen certificatiebesluit

31. Beroepsprocedure tegen certificatiebesluit

32. 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 mogelijk.



33. Intrekking van het certificaat

Het certificaat kan worden ingetrokken wanneer er sprake is van aantoonbare langdurige ziekte.

34. Openbaar register

De NVvA beheert een openbaar toegankelijk register waarin gegevens over arbeidsdeskundigen gepubliceerd worden. Het register is bereikbaar onder arbeidsdeskundigen.nl.

Naam en woonplaats van de certificaathouder (binnen de regelgeving t.b.v. de privacy). De woonplaats is geen verplichting wanneer de kandidaat dit niet wil.

35. Onderhoud toetsingskader en eisen Permanente Educatie en Werkervaring

36. Onderhoud van de lijst erkende opleidingen

37. Onderhoud van de lijst gelijkwaardige certificaten

38. Wijzigingen ten opzichte van de vorige versie

39. Wijze van inwerkingtreden van deze versie van het reglement