



Het belang van gedragsregels

Considerans

Overwegende dat de uitoefening van het beroep van arbeidsdeskundige met zich kan brengen, dat de arbeidsdeskundige op vaak ingrijpende wijze de kwaliteit van het bestaan van mensen beïnvloedt, is de Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen (NVvA) van mening, dat zekere waarborgen omtrent kwaliteit van het optreden van arbeidsdeskundige ten opzichte van de samenleving niet mogen ontbreken.

Overwegende voorts, dat de kwaliteit van het optreden van de arbeidsdeskundige niet uitsluitend gewaarborgd mag heten als gevolg van te stellen eisen aan deskundigheid, besloot het NVvA het initiatief te nemen tot het instellen van gedragsregels voor arbeidsdeskundigen.

Begrippen

Begripsomschrijvingen

1. Arbeidsdeskundigen
2. Registerinstituut
3. Register-Arbeidsdeskundige
4. Opdrachtgever
5. Client

1. Arbeidsdeskundigen

De arbeidsdeskundige houdt zich, al dan niet binnen het kader van ziekte-, arbeidsongeschiktheid-, ongevallen- en aansprakelijkheidsverzekeringen, bezig met mensen, die in de ruimste zin van het woord arbeidsongeschikt zijn of dreigen te worden (preventie). In zijn arbeid kan het volgende worden onderscheiden:

- het verrichten van (in)validiteitsschattingen, c.q. arbeids(on)geschiktheidsschattingen,
- de sociaal-gezondheidkundige begeleiding van personen, gericht op maatschappelijke (re)integratie in de ruimste zin van het woord inclusief het zonodig treffen van voorzieningen ter bevordering van arbeidsgeschiktheid, ter verbetering van leefomstandigheden en maatschappelijke (re)integratie,
- het inrichten van arbeidsplaatsen en arbeidsomstandigheden ter voorkoming van de arbeidsongeschiktheid,
- het uitvoeren van opdrachten als (getuige)deskundige omtrent de mate van arbeids(on)geschiktheid op verzoek van de rechterlijke macht, respectievelijk partij(en) in een geschil, arbitragecommissies en dergelijke.

De arbeidsdeskundige kan zowel in loondienst als zelfstandig gevestigde zijn beroep uitoefenen.

Toelichting:

Onderkend dient te worden, dat de arbeidsdeskundige in uiteenlopende omstandigheden zijn beroep kan uitoefenen. In loondienst, zowel voor instellingen van sociale zekerheid als voor particuliere verzekeringen, voor invaliditeitspensioensfondsen alsook voor overheidslichamen en particuliere ondernemingen, voor expertisebureaus alsook voor deskundige diensten. Als zelfstandig gevestigde wordt op de arbeidsdeskundige vaak een beroep gedaan om als onafhankelijke getuigedeskundige onderzoek te verrichten en advies uit te brengen, veelal en in hoofdzaak in het kader van voorkoming of beslechting van geschillen. De begripsomschrijving ad. 1 beoogt alle bekende en denkbare situaties, waarin arbeidsdeskundigen optreden, te vangen.

2. Registerinstituut

Hieronder wordt verstaan de rechtspersoon, waaraan het beheer van het Openbaar Register is toevertrouwd. Onder beheer wordt in dit verband verstaan:

- toezicht houden op het voorgeschreven antecedentenonderzoek voor toelating,
- na onderzoek der feiten het toepassen van sancties ten aanzien van hen wie gebleken is, dat zij zich niet houden aan de vastgestelde Gedragsregels.

Toelichting:

Het Registerinstituut beoogt privaatrechtelijke beroepsbescherming te bieden voor de kwaliteit van de beroepsuitoefening van arbeidsdeskundigen ten opzichte van de samenleving. Dit geldt zowel ten aanzien van de aan de mate van deskundigheid te stellen eisen alsook ten aanzien van de handhaving van de vastgestelde gedragsregels. In voorkomende situaties hanteert het Registerinstituut sancties conform zijn Statuten en Reglementen.

3. Register-Arbeidsdeskundige

Hieronder wordt verstaan een arbeidsdeskundige, die is ingeschreven in het Openbaar Register, nadat gebleken is, dat hij voldoet aan de daartoe te stellen eisen qua opleiding en ervaring en dat hij de gedragsregels voor arbeidsdeskundigen onderschrijft.

Toelichting:

Door raadpleging van het Openbaar Register is de samenleving in staat zich er van te vergewissen of men met een Register-Arbeidsdeskundige wordt geconfronteerd, aan wie overeenkomstige eisen kunnen worden gesteld.

4. Opdrachtgever

Hieronder wordt verstaan de natuurlijke- of rechtspersoon, die zich tot een Register-Arbeidsdeskundige wendt met een opdracht of verzoek tot het doen van een onderzoek en het uitbrengen van rapport en/of advies.

5. Client

Hieronder wordt verstaan de natuurlijke persoon ten opzichte van wie de Register-Arbeidsdeskundige werkzaamheden verricht.

Toelichting:

Alhoewel in de meeste zich voordoende situaties ‘opdrachtgever’ en ‘client’ verschillende personen zullen zijn, wordt de mogelijkheid open gelaten voor de situatie, dat ‘opdrachtgever’ en ‘client’ één en dezelfde persoon betreffen.

In relatie tot de cliënt

1. Introductie
2. Vertrouwelijkheid en wekken van verwachtingen
3. Onderzoeksmethode
4. Verantwoording en rapportage
5. Klachten

1. Introductie

De arbeidsdeskundige is in beginsel verplicht om er voor te zorgen, respectievelijk erop toe te zien dat voor de aanvang van het voorgenomen onderzoek de cliënt wordt geïnformeerd over

- aard, doel en inhoud van het onderzoek;
- de te hanteren onderzoeksmethoden en onderzoeksinstrumenten;
- het recht om het onderzoek te weigeren, waarbij de cliënt wordt gewezen op de mogelijke consequenties van een dergelijke weigering;
- het recht om zich met een klacht te wenden tot het Registerinstituut;
- het recht op inzage in de rapportage van het onderzoek via de opdrachtgever.

Toelichting:

Clënten dienen op de hoogte te zijn van de regels waaraan de arbeidsdeskundige zich heeft te houden. Het past niet meer in de huidige tijd om cliënten informatie te onthouden, vlg. o.a. de ontwikkelingen binnen de medische wereld. Denkbaar is het evenwel dat het vooraf geven van alle informatie de begeleiding van een cliënt kan bemoeilijken, zo niet onmogelijk kan maken. In een dergelijk geval kunnen er dus gegronde redenen zijn om af te wijken van het grondbeginsel dat vooraf alle informatie wordt verstrekt. Vandaar de formulering in punt 3.1 dat informatieverstrekking vooraf in beginsel verplicht is. Over het algemeen zal voor wat betreft het klachtrecht aan de informatieverplichting zijn voldaan indien wordt verwezen naar een brochure waarin de rechten van de cliënt zijn beschreven.

2. Vertrouwelijkheid en wekken van verwachtingen

- De arbeidsdeskundige beperkt zich bij het verwerven en verstrekken van informatie, van respectievelijk over de cliënt tot die feiten en omstandigheden, die noodzakelijk zijn voor de aard, doel en inhoud van het onderzoek. De verstrekte informatie wordt door de arbeidsdeskundige vertrouwelijk behandeld. Hij maakte hiervan slechts gebruik voor zover dit noodzakelijk is in het kader van de aan hem verstrekte opdracht.
- De arbeidsdeskundige waakt ervoor naar de cliënt toe verwachtingen te scheppen ten aanzien van besluitvorming die naar aanleiding van het door hem ingestelde onderzoek nog moeten plaatsvinden.

Toelichting:

Het scheppen van verwachtingen bij cliënten omtrent de gevolgen van de op basis van het onderzoek uit te brengen rapportage dient achterwege te blijven. Het is immers uiteindelijk de opdrachtgever die de finale beslissing neemt. Indien de beslissing uiteindelijk afwijkt van de aan cliënt voorgespiegelde uitkomst dan bestaat de mogelijkheid dat cliënten, afhankelijk van de omstandigheden van het geval, met succes een beroep kunnen doen op het niet in acht nemen door de arbeidsdeskundige van het zogenaamde zorgvuldigheidsbeginsel.

3. Onderzoeksmethode

- De Register-Arbeidsdeskundige onthoudt zich van methoden van onderzoek en/of begeleiding, welke niet stroken met de algemene normen van fatsoen. Hij betracht daarbij de nodige zorgvuldigheid en deskundigheid.
- Indien van de Register-Arbeidsdeskundige een dossiercommentaar verlangd wordt dan kan dit in beginsel niet meer bevatten dan kritiek op het te becommentariëren onderzoek.

Toelichting:

Onderkennend, dat ‘algemene normen van fatsoen’ qua marges en qua ontwikkelingen in de samenleving niet steeds nauwkeurig omschreven zullen kunnen worden, wordt (voorshands) volstaan met ‘algemene termen’. Hierbij geldt als overweging, dat per incident jurisprudentie zal ontstaan en gehanteerd zal kunnen worden, onder andere voortkomend uit klachtenbehandeling door het Registerinstituut.

4. Verantwoording en rapportage

- Na afronding van het arbeidsdeskundig onderzoek wordt de opdrachtgever geïnformeerd over de uitkomsten en conclusies van het onderzoek.
- De Register-Arbeidsdeskundige rapporteert op heldere en zakelijke wijze zijn beroepshandelingen, conform de relevante bevindingen, alsmede de gronden waarop zijn conclusies berusten.
- De cliënt heeft het recht geïnformeerd te worden omtrent de gegevensverwerking ten behoeve van de rapportage.
- Ingevolge het recht op inzage kan de cliënt via de opdrachtgever een afschrift van het arbeidsdeskundige rapport verkrijgen.

Toelichting:

Zowel in het belang van de cliënt als van de arbeidsdeskundige, dienen de relevante gegevens, benodigd voor de oordeelsvorming, geverifieerd te worden ten overstaan van de cliënt. Zulks impliceert niet, dat de cliënt aanstonds de beschikking krijgt over de rapportage (als regel voorbehouden aan de opdrachtgever) doch wel, dat de arbeidsdeskundige zich dient te realiseren, dat zijn rapportage op enig moment (veelal in geschillenprocedures) ter beschikking kan komen van de cliënt of zijn gemachtigde. Het 'wekken van verwachtingen' omtrent adviezen blijkt in de praktijk het karakter te bezitten van een medaille met twee zijden. Beoogd wordt hier de zijde van de arbeidsdeskundige te benadrukken voor wat betreft de zorgvuldigheid in weergave omtrent de rechtsgevolgen van zijn advies.

Hiermede is niet voorkomen dat de cliënt (als keerzijde van de medaille) in sommige situaties toch niet zal trachten het advies als 'recht' te vertalen. Voorzover nodig wordt hier gestipuleerd, dat uit het voorgaande volgt, dat de arbeidsdeskundige uitsluitend rapporteert omtrent door hem onderzochte gevalsituaties.

Daarnaast staat voor de arbeidsdeskundige de mogelijkheid open om desgevraagd 'dossiercommentaar' te leveren op hem door derden aangereikte stukken.

Uit de vormgeving dient schriftelijk te blijken, dat de oordeelsvorming als dossiercommentaar tot stand kwam.

5. Klachten

De cliënt heeft het recht zich met klachten te wenden tot het Registerinstituut, indien de cliënt van mening is dat in strijd met de gedragsregels werd gehandeld. Dit recht laat onverlet de mogelijkheden tot het indienen van klachten bij daartoe bevoegde instanties.

Toelichting:

Het klachtrecht wordt hier aan de cliënt verleend in het kader van de gedragsregels voor arbeidsdeskundigen. In voorkomende gevallen zal de cliënt zich (tevens) kunnen wenden tot verschillende, uiteenlopende instanties, waarvan bekend is dat deze zich met klachtenbehandeling bezighouden of waarvoor voorschriften omtrent klachtenbehandeling gelden, terwijl voorts civielrechtelijke procedures zullen kunnen worden aangespannen. Het één sluit het ander niet uit.

Relatie tot de opdrachtgever

1. Doelmatigheid
2. Persoonlijke beperkingen
3. Rapport
4. Publicatie
5. Vergoedingen

1. Doelmatigheid

Ter voorkoming van ongerief en kosten zal de Register-Arbeidsdeskundige bij aanvang of voortzetting van een onderzoek steeds nagaan of van de gekozen benaderingswijze redelijkerwijs verwacht mag worden, dat een bijdrage ten opzichte van de vraagstelling geleverd kan worden. Bij te verwachten negatief resultaat en/of in geval van twijfel zal de opdrachtgever daarvan in kennis worden gesteld.

Toelichting:

Onderkend moet worden, dat zich situaties voordoen, waarin geen sprake is van een bindende opdracht, c.q. dat de opdrachtgever niet het rendement van de opdracht kan voorzien of overzien. Alsdan dient de Arbeidsdeskundige bij aanvang (bestudering van vraagstelling in relatie tot verstrekt dossier) respectievelijk na verkennend onderzoek ten aanzien van verdere voortzetting zich af te vragen of in het kader van zijn beroepsuitoefening een bijdrage zal kunnen worden geleverd ten opzichte van de vraagstelling. Dient het leveren van dergelijke bijdrage op zijn minst aan twijfel onderhevig geacht te worden, dan dient overleg met opdrachtgever omtrent (verder) onderzoek plaats te vinden.

2. Persoonlijke beperkingen

- De Register-Arbeidsdeskundige doet geen onderzoek, waarvoor hij de deskundigheid mist.
- De Register-Arbeidsdeskundige geeft, na overleg met zijn opdrachtgever, de opdracht terug, indien persoonlijke of zakelijke omstandigheden hem verhinderen een objectief onderzoek in te stellen of deze, na aanvang te voltooien.
- Bij beslissing tot het aanvaarden c.q. voortzetten van een opdracht zal de Register-Arbeidsdeskundige zijn persoonlijke beperkingen zorgvuldig afwegen met inbegrip van de mogelijkheden om andere deskundige te consulteren.

Toelichting:

In zijn beroepsuitoefening hanteert de arbeidsdeskundige verschillende kennisgebieden en vaardigheden, die ieder op zich vaak als specialisme bij andere disciplines worden aangetroffen. Afhankelijk van de aard van de onderzoeksaspecten, die door hem worden ontmoet dient hij attent te zijn op het moment, dat inschakeling van andere deskundigen noodzakelijk wordt.

Wanneer de aard van de vraagstelling geheel niet op het terrein van zijn beroepsuitoefening ligt (en hij ook overigens daarbuiten geen bijzondere bekwaamheden bezit in relatie tot de vraagstelling) dient geen onderzoek ter hand te worden genomen.

3. Het rapport

De Register-Arbeidsdeskundige draagt er zorg voor, dat het met in achtneming van hoofdstuk 3 opgestelde rapport in handen komt van de opdrachtgever. Voor zover mogelijk gaat hij na, dat het rapport gehanteerd zal worden door de instanties en personen voor wie, respectievelijk voor het doel waarvoor, het werd opgesteld.

Toelichting:

Het dient tot verantwoordelijkheid van de arbeidsdeskundige gerekend te worden, dat door hem zorgvuldigheid wordt betracht dat zijn rapport opdrachtgever bereikt. Uiteraard is de verdere verantwoordelijkheid dan voor de rekening van ontvanger. In voorkomende gevallen zal de arbeidsdeskundige zijn rapport hanteren in onderhandelingen met derden (bijvoorbeeld bij het bewerkstelligen van een opleiding voor de client). Ook in die situaties dient hij voor zover mogelijk na te gaan dat van zijn rapport een juist gebruik wordt gemaakt. Wanneer hij ervaart, dat van zijn rapport een oneigenlijk gebruik wordt gemaakt, dient hij betrokkene(n) hierop aan te spreken.

4. Publicatie

Register-Arbeidsdeskundigen hebben het recht om – in overleg met de client en/of opdrachtgever – onderzoeksresultaten te publiceren of mondeling te presenteren tegenover vakgenoten.

Ter bescherming van de privacy en de belangen van natuurlijke- en/of rechtspersonen dienen gegevens onherkenbaar ten opzichte van bedoelde personen te worden gepresenteerd.

Toelichting:

Publicaties kunnen verschillende vormgevingen hebben. Het kunnen algemene ervaringen zijn als ‘tendens’ of getalsmatig weergegeven. Wanneer echter publicaties betrekking hebben op situeringen, zoals deze bij gevalsbehandeling werden aangetroffen, dan dient steeds zorgvuldigheid voor onherkenbaarheid van betrokkenen in acht te worden genomen. Daarbij kan niet volstaan worden met alleen namen en adressen te elimineren.

5. Vergoedingen

Voor zover geen geldende voorschriften van toepassing zijn, zal de Register-Arbeidsdeskundige voor zijn onderzoek en rapportage een vergoeding in rekening brengen conform de richtlijnen, opgesteld door het Registerinstituut. De Register-Arbeidsdeskundige gaat na of de kosten van in voorkomende gevallen bij het onderzoek in te schakelen informanten of deskundige of instellingen opwegen tegen de lasten en risico's van hun medewerking. Een eventuele vergoeding mag niet van dien aard zijn, dat de vrijheid van deelname aan het onderzoek onevenredig beïnvloed wordt.

Toelichting:

Als regel zullen geldende voorschriften aanwezig zijn voor honorering, zoals geldende salarissen, gehanteerde tarieven door bijvoorbeeld Raden van Beroep etc. In de praktijk blijkt echter zulks niet steeds het geval te zijn. Waar geldende voorschriften ontbreken zullen richtlijnen van het Registerinstituut daarvoor in de plaats treden.

Ten aanzien van het inschakelen van informanten en deskundigen dient zorgvuldigheid te worden betracht, mede gelet op financiële consequenties. In bijvoorbeeld civiele zaken betrekking hebbend op letselschaden komt het nog wel voor, dat als vergoeding een percentage van de te verwachten schade-uitkering wordt voorgesteld of bedongen. Als onevenredige beïnvloeding, dienen dergelijke vergoedingsregelingen verworpen te worden.

Relatie tot collegae

1. Bevordering collegialiteit
2. Inlichtingen verstrekken
3. Medewerking Registerinstituut

1. Bevordering collegialiteit

De Register-Arbeidsdeskundige streeft ernaar zodanig op te treden, dat goede collegiale verhoudingen worden bevorderd. In het bijzonder streeft hij ernaar zoveel mogelijk te vermijden, dat afbreuk wordt gedaan aan de reputatie van een collega Register-Arbeidsdeskundige. Hij vermijdt een collega te verdringen bij de client en/of opdrachtgever.

2. Inlichtingen verstrekken

Indien een Register-Arbeidsdeskundige meent over bewijzen te beschikken dat een collega Register-Arbeidsdeskundige in strijd handelt met de gedragsregels dan is hij gerechtigd het Registerinstituut hierover in te lichten.

Toelichting:

Hier werd 'een recht' geregeld; deze redactie impliceert niet, dat de arbeidsdeskundige ook steeds de verplichting zou hebben om zich in dergelijke situaties tot het Registerinstituut te wenden.

3. Medewerking Registerinstituut

De Register-Arbeidsdeskundige is gehouden aan een onderzoek door het Registerinstituut medewerking te verlenen, tenzij dringende reden te beoordelen door het Registerinstituut van de betrokken Register-Arbeidsdeskundige zich daartegen verzetten.

Toelichting:

Als algemene verplichting geldt voor de arbeidsdeskundige om desverlangd medewerking te verlenen aan een onderzoek door het Registerinstituut.

Wanneer de arbeidsdeskundige van mening is, dat voor hem dringende redenen gelden om aan een verlangd onderzoek geen medewerking te verlenen, dient hij deze redenen voor te leggen aan het Registerinstituut.

In klachten en sancties

Klachten en sancties

De Register-Arbeidsdeskundige is onderworpen aan een sanctiereglement terzake van enig handelen of nalaten in strijd met algemene normen van fatsoen, zorgvuldigheid en deskundigheid die hij als arbeidsdeskundige in acht heeft te nemen ten opzichte van cliënten alsmede ten opzichte van iedere bij het onderzoek direct belanghebbende.

Voorts is het klachtreglement van toepassing bij inbreuken door de arbeidsdeskundige op de gedragsregels en terzake van enig handelen of nalaten dat een behoorlijk arbeidsdeskundige niet betaamt.

Het sanctiereglement wordt ambtshalve dan wel op grond van een tegen een arbeidsdeskundige ingediende klacht toegepast door de Raad van Toezicht SRA.

Toelichting:

In vermelde tekst is opgenomen dat het klachtrecht voor wat betreft de wijze waarop de arbeidsdeskundige zijn beroep uitoefent toekomt aan “iedere bij het onderzoek direct belanghebbende”. Hieronder vallen zonder meer de meeste klagers (cliënten, opdrachtgevers en werkgevers zowel van cliënten als van opdrachtgevers van arbeidsdeskundigen.), terwijl het de mogelijkheid biedt om klagers met een te verwijderd belang de pas af te snijden. Hierbij valt te denken aan de assurantietussenpersoon, accountants, medefirmanten etc. Voor wat betreft klachten over gedrag dat een arbeidsdeskundige niet betaamt (hieronder kan dus ook gedrag vallen in de privé-sfeer) is de kring van klagers ruimer. In de voorgestelde tekst is tevens de mogelijkheid opgenomen om te klagen over gedragingen van arbeidsdeskundigen die het aanzien van het beroep ernstig schade toebrengen.

