

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 hier 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 de Raad van Toezicht;
- c). de drie Regiobijeenkomsten over de ethiek van het vak aan de hand van casus.

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 ten tijde van het klachtwaardig geachte handelen en / of het indienen van de klacht is geregistreerd bij de SRA.

Onder “opdrachtgever” verstaat deze Gedragscode de natuurlijke persoon of de rechtspersoon die zich tot een bij de SRA geregistreerde 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.

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. Specifieke gedragsverwachtingen

Het specifieke gedrag dat de SRA van een bij haar geregistreerde arbeidsdeskundige verwacht heeft zowel ethische als juridische aspecten. Deze gedragscode formuleert in Deel I algemene ethische uitgangspunten en daarna in Deel II de daarvan afgeleide ethisch-juridische artikelen. De Raad van Toezicht van de SRA toetst het gedrag van de arbeidsdeskundige ingeval van een tegen hem ingediende klacht (alleen) aan die artikelen.

Deel I

Ethische uitgangspunten van de gedragscode

Aan het professioneel uitoefenen van het vak van arbeidsdeskundige liggen ethische uitgangspunten ten grondslag. Deze uitgangspunten zijn hieronder geformuleerd als Beginselen, Gevolgen en Deugden, zie Bijlage I en II. Tezamen bepalen deze de morele verantwoordelijkheid van het vak. In totaal worden tien ethische uitgangspunten onderscheiden.

Het kenmerkende aan morele afwegingen is dat meerdere uitgangspunten tegelijk kunnen gelden. Het bewust zwaarder laten wegen van het ene uitgangspunt boven het andere typeert de professionele arbeidsdeskundige en kan als zodanig onderdeel vormen van de beoordeling van klachtwaardig geacht handelen. De SRA wijst er in dat verband wel op dat de in Deel I geformuleerde uitgangspunten daartoe niet gelden als toetsnorm. Die is immers verwoord in de in Deel II neergelegde artikelen.

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. er verheldering van genomen beslissingen kan de arbeidsdeskundige, indien gevraagd, een expliciete *afweging* geven van de geïnventariseerde 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.

Deugden

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 en uitvoeren 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.

Deze deugden worden begrepen als *karakterverantwoordelijkheid*. De arbeidsdeskundige heeft een eigen verantwoordelijkheid in het ontwikkelen van zelfkennis, zorgvuldigheid en billijkheid in het tegemoet treden van de cliënt en in het maken van professionele afwegingen ook in relatie tot collega's.

Deze uitgangspunten worden ter illustratie en ter inspiratie toegepast op de vier morele casus, die zijn besproken tijdens de regiobijeenkomsten, zie Bijlage III.

Deel II

Regels van de gedragscode

De hierboven verwoorde tien ethische uitgangspunten en de bijpassende vormen van verantwoordelijkheid keren terug in de hierna volgende artikelen, die zo zijn geformuleerd dat deze ook juridisch toetsbaar zijn. Waar nodig volgt op elk artikel:

- een toelichting;
- relevante passages uit (chronologisch verwerkte) uitspraken van de Raad van Toezicht (te kennen via www.register-arbeidsdeskundigen.nl);

Artikel 1 Algemene toetsnorm

De arbeidsdeskundige neemt bij zijn werkzaamheden de zorg van een goed 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.

Toelichting

In Deel 1 is “verantwoordelijkheid” omschreven als een combinatie van toenaderingsverantwoordelijkheid, handelingsverantwoordelijkheid en karakterverantwoordelijkheid.

In dit artikel is algemene zorgplicht voor de arbeidsdeskundige geformuleerd. In die zin dat de arbeidsdeskundige die zorg moet betrachten die een redelijk bekwaam en redelijk handelend vakgenoot in dezelfde omstandigheden zou hebben betracht. De SRA wijst er overigens wel met nadruk op dat de norm is bedoeld ter toetsing van het gedrag van de arbeidsdeskundige en niet, althans niet zozeer, ter toetsing van de inhoud. Dat is immers ook wat met deze Gedragscode, de naam zegt het al, wordt beoogd.

De Raad van Toezicht zal ter toetsing van een klacht en ter inkleuring van deze norm de (mogelijke) specifieke regels en normen toepassen die gelden ten tijde van het klachtwaardig geachte handelen op het specifieke werkterrein van de aangeklaagde arbeidsdeskundige. Zonder te pretenderen naar enige volledigheid valt - ter illustratie - in dit verband te denken aan het Beroeps Competentie Dossier *Arbeidsdeskundige* en de Richtlijnen en Leidraden, beide opgesteld door de Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen (NVVA) en het Professioneel Statuut dan wel het Professioneel Statuut van Arbeidsdeskundigen werkzaam bij UWV.

Uitspraken RvT

Uitspraak 27 mei 2002

‘De gedragsregels schrijven voor dat de arbeidsdeskundige zich onthoudt van methoden van onderzoek en/of begeleiding welke niet stroken met de algemene normen van fatsoen. De arbeidsdeskundige betracht daarbij de nodige zorgvuldigheid en deskundigheid. De Raad is van oordeel dat beklaagde deze gedragsregel in ernstige mate heeft overtreden. Beklaagde heeft zich schuldig gemaakt aan belangenverstremgeling en is zowel ten opzichte van klagster als zijn oorspronkelijke opdrachtgever Y in gebreke gebleven met het geven van volledige en juiste informatie over de diverse rollen die hij gaandeweg op zich is gaan nemen.’

Uitspraak 22 maart 2004

‘De klacht behelst voornamelijk de wijze van bejegening door de arbeidsdeskundige van een aan zijn oordeel toevertrouwde cliënt. Noch uit de stukken die aan de Raad ter kennis zijn gebracht, noch uit het verhandelde tijdens de mondelinge behandeling van de klacht is het de Raad gebleken, dat beklaagde zou zijn tekortgeschoten in de wijze, waarop hij klager heeft voorgelicht omtrent het doel van het door hem te verrichten onderzoek en de daarbij te hanteren methodes en instrumenten. Evenmin is gebleken dat beklaagde zich onheus, onfatsoenlijk en/of onzorgvuldig (lees agressief, beledigend, discriminerend, manipulerend, intimiderend, bevooroordeeld en ongeïnteresseerd) ten opzichte van klager zou hebben uitgelaten en/of gedragen.’

Uitspraak 12, 1 december 2004

‘Bij de beoordeling van de re-integratiemogelijkheden onderzoekt de arbeidsdeskundige de beperkingen van de bedongen arbeid in relatie tot de medische beperkingen van de werknemer, welke mogelijkheden voor aangepaste arbeid voorhanden zijn, welke andere externe arbeid mogelijk is. Pas dan is een oordeel mogelijk over de vraag of geschikte re-integratie-inspanningen zijn verricht. Tenslotte komt de vraag aan de orde of die inspanningen voldoende zijn geweest.’

Uitspraak 29 juli 2005

‘Van een registerarbeidsdeskundige mag worden verwacht dat deze zich bij een claimbeoordeling een compleet beeld vormt van de klant, zijn opleiding, arbeidsverleden en arbeidsmogelijkheden. Hoewel de Gedragsregels SRA niet verplicht voorschrijven dat de registerarbeidsdeskundige de klant vóór of tijdens zijn onderzoek persoonlijk spreekt, neemt deze - zoals telkens opnieuw blijkt - een groot risico door dat na te laten.’

Uitspraak 11 oktober 2005

‘Het is de taak van een registerarbeidsdeskundige om onafhankelijk en zo objectief mogelijk vast te stellen welke arbeid de betrokkene, gelet op zijn mogelijkheden en beperkingen kan verrichten. In het kader van een re-integratieonderzoek betekent dat - mede gezien in het licht van de wet Poortwachter - dat allereerst wordt onderzocht of

de betrokkene zijn eigen arbeid - eventueel met aanpassingen - kan verrichten en (zo nee) welke andere passende arbeid bij de werkgever mogelijk is. Daartoe is onderzoek naar die andere passende functies nodig, en is het voorts gewenst de mutaties in die functies in het verleden en de te verwachten veranderingen in de toekomst in kaart te brengen.'

Uitspraak 11 maart 2008

'De belangen, zowel van werkgevers als van werknemers, waarmee een arbeidsdeskundige beroepshalve wordt geconfronteerd, zijn groot. Zij vormen veelvuldig aanleiding tot ernstige geschillen in en buiten rechte. Een vakbekwaam uitgevoerd arbeidsdeskundig onderzoek kan dat op zich niet voorkomen. Wel mag verwacht worden dat de rapportage en het optreden van een arbeidsdeskundige zodanig zal zijn dat deze op zich geen bron van conflicten wordt, doordat de rapportage geen duidelijkheid verschaft over de wijze waarop een arbeidsdeskundige tot zijn oordeel is gekomen of doordat er geen duidelijkheid bestaat over de rol van de arbeidsdeskundige ten opzichte van de onderzochte. Een arbeidsdeskundige dient erop bedacht te zijn dat zijn rapportage jarenlang een eigen leven gaat leiden. Het is daarom van het grootste belang dat een arbeidsdeskundige volstrekt helder in zijn rapportage aangeeft op basis van welke feiten, verkregen op een in de rapportage beschreven wijze en op basis van welke arbeidsdeskundige analyse hij per onderdeel tot welke conclusies komt. Het is voorts van het allergrootste belang, dat de arbeidsdeskundige zijn onderzoek objectief, onafhankelijk en onpartijdig uitvoert. Als deze normen niet strikt worden nageleefd is een noodzakelijke vertrouwensrelatie met de onderzochte niet mogelijk, vervalt de bereidheid zich aan een arbeidsdeskundig onderzoek te onderwerpen en/of de uitkomst daarvan te accepteren. Het zal ook de maatschappelijke acceptatie van arbeidsdeskundige bevindingen schaden en een negatieve uitstraling hebben op de gehele beroepsgroep van arbeidsdeskundigen. Deze breed gedragen normen liggen ten grondslag aan de Gedragsregels SRA en zijn eveneens vastgelegd in het Professioneel Statuut (artikel 2). De (gezags)relatie tussen de arbeidsdeskundige met zijn werkgever of opdrachtgever mag op de strikte naleving van deze beginselen geen invloed hebben en hoeft daarop ook op zich geen invloed te hebben. De Gedragsregels schrijven in art 2.2 voor hoe de arbeidsdeskundige in een dergelijke situatie heeft te handelen. In het voetspoor daarvan zal de arbeidsdeskundige binnen en buiten het kader van zijn onderzoek ook de schijn van partijdigheid dienen te vermijden. Doet hij dat wél, dan zal zijn handelen eveneens in strijd zijn met de Gedragsregels. In het licht van de door de Raad eerder geconstateerde schendingen van deze voor de beoefening van het beroep van arbeidsdeskundige zo belangrijke normen, zal de Raad overtredingen terzake met een zware sanctie treffen.'

Uitspraak 2 oktober 2008

'De klacht dat beklaagde pas na 14 maanden arbeidsongeschiktheid zich voor het eerst met klaagster heeft bezig gehouden, acht de Raad ongegrond. Er is geen gedragsregel die beklaagde verplicht zich uit eigen beweging vroegtijdig met de

reïntegratie bezig te houden van de arbeidsongeschikte werknemer. Als beklaagde daartoe geen opdracht heeft gehad, ligt de verantwoordelijkheid voor een eventuele te late inschakeling van een arbeidsdeskundige geheel bij de opdrachtgever.’

Uitspraak 22 januari 2010

‘Door de ontwikkeling op het gebied van sociale zekerheid, waarbij aan werkgevers een grote rol is toebedeeld bij het voorkomen en beperken van arbeidsongeschiktheid van werknemers is ook de rol en de positie van de arbeidsdeskundige veranderd. Mede in het licht van die ontwikkeling heeft de Raad in eerdere uitspraken overwogen dat het van het allergrootste belang is dat de arbeidsdeskundige zijn opdracht en onderzoek objectief, onafhankelijk en onpartijdig uitvoert. Als deze normen niet strikt worden nageleefd is een voor het welslagen van de opdracht noodzakelijke vertrouwensrelatie met de werknemer niet mogelijk. Alsdan vervalt de bereidheid om mee te werken aan een onderzoek resp. re-integratietraject en zal het onderzoek resp. de opdracht niet succesvol kunnen worden uitgevoerd. Het zal ook de maatschappelijke acceptatie van arbeidsdeskundige bevindingen schaden en een negatieve uitstraling hebben op de gehele beroepsgroep van arbeidsdeskundigen. Deze breed gedragen normen liggen ten grondslag aan de Gedragsregels SRA en zijn eveneens vastgelegd in het Professioneel Statuut (artikel 2). De (gezags)relatie tussen de arbeidsdeskundige met zijn opdrachtgever mag op de strikte naleving van deze beginselen geen invloed hebben en hoeft daarop ook op zich geen invloed te hebben. De Gedragsregels schrijven in 2.2 voor hoe de arbeidsdeskundige in een dergelijke situatie heeft te handelen. In het voetspoor daarvan zal de arbeidsdeskundige binnen en buiten het kader van zijn onderzoek ook de schijn van partijdigheid dienen te vermijden. Doet hij dat niet, dan zal zijn handelen eveneens in strijd zijn met de Gedragsregels’.

Uitspraak 5 maart 2010

‘De Raad oordeelt de klacht omtrent partijdigheid als ongegrond. Het is de Raad gebleken dat klaagster diverse malen is uitgenodigd om mee te werken aan het arbeidskundig onderzoek. Klaagster heeft aangegeven om persoonlijke redenen aan een dergelijk onderzoek niet mee te willen respectievelijk te kunnen meewerken. De Raad stelt vast dat er geen objectieve (medische) gegevens voorhanden zijn waaruit onomstotelijk blijkt dat klaagster op goede gronden niet mee heeft willen respectievelijk kunnen werken aan het arbeidskundig onderzoek. Klaagster heeft het door de bedrijfsarts en haar behandelend psycholoog gegeven advies om wél mee te werken aan het door beklaagde ingestelde arbeidskundige onderzoek genegeerd. Ondanks voornoemd advies wilde klaagster geen gesprek met beklaagde, waardoor beklaagde de rapportage heeft voltooid zonder uit eigen mond van klaagster haar visie op de re-integratie te vernemen. De opmerking van beklaagde in haar rapportage dat de houding van klaagster in het kader van haar re-integratie zorgelijk is en de voortgang daarbij belemmert, getuigt, gelet op het bovenstaande, naar het oordeel van de Raad niet van partijdigheid.’

Uitspraak 17 maart 2010

‘Klager stelt beklagde bij brief d.d. 16 december 2006 naar zijn zeggen aansprakelijk. Beklaagde reageert in ieder geval bij brief d.d. 18 december 2006. Hij vangt zijn brief aan met een op internet gevonden bericht over klager onder het vetgedrukte kopje: “Taxibedrijf zeikt in Y”, en neemt de inhoud daarvan als citaat over. Volgens beklagde bedoelde hij op deze wijze aan te geven hoe hij aan het telefoonnummer van klager gekomen was. Dat verweer is niet ter zake. Klagers telefoonnummer komt in het bericht niet voor. Het bericht gaat er integendeel over dat klager telefonisch niet bereikbaar is. Het citaat voegt ook niets toe aan de inhoud van de brief van beklagde en is daarom overbodig. De Raad is van oordeel dat beklagde niet anders bedoeld heeft, dan de kop van het citaat suggereert, namelijk dat klager niet moet “zeiken”. De Raad acht het opnemen van dit citaat in strijd met de normen van fatsoen en professionaliteit, en vindt de klacht daarom gegrond zonder daaraan overigens een sanctie aan te verbinden.’

Uitspraak 25 maart 2010

‘Beklaagde had wat goed te maken en heeft daarover met klager een zeer concrete afspraak gemaakt, c.q. toezeggingen gedaan. Het is alleen daarom al onaanvaardbaar, dat beklagde na ontvangst van de reactie van klager d.d. 19 november 2008 zonder enig overleg, ja zelfs zonder enige mededeling of motivering, zijn werkzaamheden heeft gestaakt. De Raad acht deze handelwijze in strijd met de in de Gedragsregels SRA opgenomen fatsoensnorm, maar ook weinig professioneel. De brief van klager d.d. 19 november 2008 rechtvaardigde een dergelijke houding allerminst. De brief is weliswaar robuust van toon, maar zakelijk en ter zake. Er komt naar het oordeel van de Raad geen onvertogen woord in voor ten aanzien van het functioneren van beklagde. Beklaagde had met deze reactie van klager munitie genoeg om zijn rapport snel af te ronden en in overleg te treden met de werkgever van klager, zoals hij had toegezegd, over zijn aangepaste rapportage. Beklaagde had zich jegens klager niet gebonden al diens gezichtspunten tot de zijne te maken. De Raad weegt mee dat beklagde goed op de hoogte was van de precaire arbeidsrechtelijke verhouding, waarin klager - mede door toedoen van beklagde - verkeerde, en het belang van klager bij een verbeterde rapportage, zoals in september 2008 tussen hen was afgesproken. Beklaagde is door niets meer van zich te laten horen hoogst onzorgvuldig omgegaan met het belang van klager en het doel van de hele exercitie, namelijk beperking van klagers schade, ontstaan door eerder gemaakte fouten van beklagde. De omstandigheid dat beklagde onder druk van de SRA zijn conceptrapportage in mei 2009 (dus circa een halfjaar later als afgesproken) op enkele punten heeft aangepast, mediation heeft voorgesteld en zijn excuses aan klager heeft aangeboden, acht de Raad van geen belang. De verstoorde verhouding tussen partijen, waarop beklagde zich in zijn verweer beroept, is niet de oorzaak van het feit dat hij zijn rapportage niet heeft afgerond, maar het gevolg daarvan.’

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.

Toelichting

De arbeidsdeskundige dient de cliënt duidelijk in te lichten. Een aspect daarvan is te bevorderen dat de cliënt begrijpt waarom de arbeidsdeskundige is ingeschakeld. De arbeidsdeskundige moet zoveel mogelijk voor de cliënt begrijpelijke woorden gebruiken.

De arbeidsdeskundige laat zich bij de informatieplicht leiden door datgene wat de cliënt redelijkerwijze moet weten over de aard en het doel van zijn opdracht. De inhoud van de informatie in het concrete geval en de wijze waarop deze wordt verstrekt is afhankelijk van de omstandigheden. Op welk moment de inlichtingen moeten worden gegeven zal ook afhangen van de omstandigheden van het geval. Sommige inlichtingen kunnen direct bij het eerste contact al worden gegeven, andere inlichtingen kunnen pas worden gegeven wanneer de arbeidsdeskundige meer inzicht heeft in wat er precies moet gebeuren. Een en ander is sterk afhankelijk van de opdracht van de arbeidsdeskundige.

De arbeidsdeskundige moet zich bij het geven van een antwoord op de vraag naar belasting versus belastbaarheid baseren op een door een medicus opgestelde omschrijving van de belastbaarheid c.q. op een beperkingenpatroon. Dat is alleen dan anders, indien de opdracht aan de arbeidsdeskundige anders luidt. In die zin bijvoorbeeld dat de arbeidsdeskundige voor de berekening van de mate van arbeidsongeschiktheid moet uitgaan van de door cliënt zelf ervaren klachten. Maar dat moet dan wel expliciet uit de opdracht blijken. Uit hoofde van de sociale zekerheidswetgeving is steeds vereist dat de mate van arbeidsongeschiktheid wordt gebaseerd op medische gegevens. Voor de aldaar werkzame arbeidsdeskundigen mist deze uitzonderingsmogelijkheid dan ook toepassing.

Er zijn overigens situaties waarbij het vereiste van “actuele medische gegevens” kan worden verlaten. Het komt immers in de praktijk voor dat de arbeidsdeskundige wordt opgedragen om als grondslag medische gegevens te gebruiken die uit een verder verleden stammen. Stel (i) de situatie dat de arbeidsdeskundige de opdracht krijgt van

de rechtbank om in een letselschadeclaim aan de hand van een uit 2004 daterend document waaruit de beperkingen blijken de omvang van de huishoudelijke hulp-behoefte of het carrièreperspectief uiteen te zetten. Of (ii) om aan de hand van die gegevens in een claim op een particuliere arbeidsongeschiktheidsverzekering de mate van arbeidsongeschiktheid te berekenen. Tenzij er andersluidende regelgeving van toepassing is, behoeft er in die situaties op zichzelf geen bezwaar te bestaan dat de arbeidsdeskundige zijn werkzaamheden uitvoert.

Terzijde: reeds sedert het in 2001 verschenen rapport “Werk maken van arbeids-geschiktheid” van de Commissie Donner II staat voorop wat de cliënt (nog) wèl kan. De Gedragscode wenst nadrukkelijk aan te sluiten bij dat inmiddels breed omarmde uitgangspunt. Daarom ook is lid 2 van artikel 2 aldus geformuleerd dat niet wordt gekeken naar de beperkingen van de cliënt, maar naar diens (on)mogelijkheden.

Uitspraken RvT

Artikel 2 lid 1

Uitspraak 22 oktober 1997

‘De grondgedachte van de fungerende gedragsregels houdt in, dat degene die onderwerp is van arbeidsdeskundig onderzoek vooraf over het onderzoek alsmede over aard, inhoud en doel daarvan wordt geïnformeerd. Het onderzoek zal gewoonlijk met zich meebrengen, dat allerhande gegevens bij de cliënt worden geverifieerd en dat middels een of meer gesprekken relevante informatie van de cliënt wordt ver-gregen.’

Uitspraak 1 en 2, 28 maart 2007

‘Cliënten 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 (Oud) 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. Van beklagde mocht worden verwacht dat hij deze opdracht helder en duidelijk toelicht. Vaststaat dat klaagster pas ultimo 2006 heeft kennis genomen via een omweg van de volledige tekst en toe-lichting van de opdracht. Zij stelt thans dat zij stellig geweigerd zou hebben aan een dergelijk geformuleerde opdracht zonder meer mee te werken, indien zij vóór het

arbeidsdeskundig onderzoek van deze opdracht zou hebben kennis genomen. De Raad is van oordeel dat deze vragen en achtergrond voorafgaande aan het onderzoek door beklaagde kenbaar gemaakt had moeten worden aan klaagster, teneinde, eventueel na overleg met een raadsman, goed gemotiveerd en goed voorbereid te kunnen besluiten om niet, geheel of gedeeltelijk, aan het onderzoek mee te werken. 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 maakt hiervan slechts gebruik voor zover dit noodzakelijk is in het kader van de aan hem verstrekte opdracht.’

Uitspraak 19 november 2007

‘Nu klaagster zich bij verschillende gelegenheden heeft beroepen op haar rechten heeft zij onvoldoende belang bij haar klacht, dat haar deze rechten niet dan wel onvoldoende zijn kenbaar gemaakt. De klachten over het gebrek aan informatie over doel en aard van het onderzoek treffen hetzelfde lot.’

Uitspraak 12 juni 2008

‘Beklaagde heeft op 28 november 2006 schriftelijk aan klager laten weten dat hij op 5 december 2006 aan klager een bezoek zou brengen. In de brief van 28 november 2006 wordt vermeld dat het onderzoek erop gericht is om de mate van arbeidsongeschiktheid (volgens de in de polisvoorwaarden opgenomen definitie) van klager vast te stellen op basis van de medische belastbaarheidgegevens die door de verzekeringsarts zijn opgesteld. Voorts wordt in de brief aangegeven dat er wordt uitgegaan van het verzekerd beroep. De stelling van beklaagde dat hij in het gesprek op 5 december 2006 met klager de opdrachtbrief van de verzekeringsmaatschappij heeft doorgenomen en in dat verband gesproken heeft over de wijze van beoordelen komt de Raad geloofwaardig voor. Dat geldt evenwel niet voor het verstrekken van informatie door beklaagde over het aan klager toekomende klachtrecht, doch nu klager zich reeds in een vroeg stadium heeft laten adviseren door een adviseur van de VVAA, die geacht kan worden op de hoogte te zijn van het klachtrecht van de SRA alsmede over het aan klager toekomende recht om een onderzoek te weigeren, verbindt de Raad aan het verzaken door beklaagde van zijn plicht tot informatieverstrekking over het klachtrecht en over het recht van klager om te weigeren mee te werken aan een onderzoek, geen consequenties. De klacht dat klager onvoldoende geïnformeerd is over aard, doel en inhoud van het onderzoek en over de te hanteren onderzoeksmethoden en onderzoeksinstrumenten alsmede over diens recht om een onderzoek te weigeren, is ongegrond.’

Uitspraak 2 oktober 2008

‘Klaagster schrijft in haar brief d.d. 7 juni 2007 aan beklaagde, dat zij niet was uitgenodigd voor een gesprek. Beklaagde heeft dit feit niet gemotiveerd weersproken. In haar rapportage vermeldt beklaagde niet dat zij met klaagster heeft gesproken of

haar daartoe heeft uitgenodigd. De Raad neemt daarom als vaststaand feit aan, dat beklagde in strijd met haar introductieverplichtingen haar arbeidsdeskundig onderzoek heeft uitgevoerd. De Raad acht dit een ernstig verzuim, ook in een situatie waarin de arbeidsdeskundige de betrokkene, diens beperkingen en de arbeidsverhoudingen goed kent.’

Uitspraak 28 november 2008

‘Beklaagde heeft vervolgens in overleg met de opdrachtgever doel en opzet van zijn onderzoek aangepast. De introductieverplichtingen van de Gedragsregels SRA brengen dan met zich mee, dat de cliënt daarover opnieuw wordt geïnformeerd. Het betrof i.c. immers geen dossiercommentaar. Beklaagde heeft dit volledig nagelaten.’

Uitspraak 26 oktober 2009

‘Het geven van een oordeel over belastbaarheid resp. re-integratiemogelijkheden moet de arbeidsdeskundige baseren op een door een medicus opgestelde omschrijving van de belastbaarheid c.q. op een beperkingenpatroon. Ontbreekt die dan zal de arbeidsdeskundige zich moeten verlaten op andere voorhanden zijnde medische gegevens. Gelet op de door de werkgever van klager aan beklagde gegeven opdracht – aan de uitvoering waarvan ook klager zijn volle medewerking heeft verleend – mocht van beklagde dus verwacht worden dat zij zorg zou dragen voor het vergaren van voldoende betrouwbare, actuele en verifieerbare medische gegevens waaruit in voldoende mate zou blijken van de (medische) beperkingen van klager. Voor het vergaren in inzien van medische gegevens over klager was naar het oordeel van de Raad geen expliciete toestemming van klager nodig. Beklaagde heeft voor het verkrijgen van de benodigde medische gegevens terecht contact opgenomen met de bedrijfsarts die op haar beurt - zonder daarvoor toestemming aan klager te hebben gevraagd - beklagde van de benodigde medische informatie heeft voorzien. De aan beklagde ter beschikking gestelde medische gegevens waren dus voor het uitvoeren van de aan haar verstrekte opdracht, strekkende o.a. tot de beoordeling van de re-integratiemogelijkheden van klager in eigen werk, noodzakelijk. Daarbij tekent de Raad aan dat beklagde van de juistheid van de aan haar verstrekte medische gegevens mocht uit gaan, tenzij haar aanstonds op het eerste gezicht zou zijn gebleken dat de medische informatie over klager onrechtmatig werd verkregen’.

Uitspraak 22 januari 2010

‘De strekking van deze Gedragsregel is evenwel dat een betrokkene op een juiste wijze wordt ingelicht over de aard en het doel van de aan de arbeidsdeskundige gegeven opdracht. Het gaat er om dat een betrokkene begrijpt waarom de arbeidsdeskundige is ingeschakeld. De inhoud van de informatie en de wijze waarop die in een concreet geval wordt verstrekt, is afhankelijk van de omstandigheden en van de betrokkene. Zo zal het opleidingsniveau van een cliënt dan wel wat op dat punt redelijkerwijze van een cliënt mag worden verwacht mede bepalend zijn voor de inhoud van de verstrekte informatie en de wijze waarop die wordt verstrekt. In de Gedragsregel wordt gesteld

dat informatieverstrekking vooraf in beginsel verplicht is. Er kunnen in een concreet geval goede redenen zijn om van dat grondbeginsel af te wijken. Op welk moment de inlichtingen dus moeten worden gegeven zal dan ook afhangen van de omstandigheden van het geval. Beklaagde heeft in zijn mondelinge verweer aangegeven dat klagster ervan op de hoogte was dat hij zou worden ingeschakeld voor de begeleiding bij de re-integratie van klagster naar eigen (aangepast) werk. Voordat het eerste gesprek plaats vond, waren de medische beperkingen van klagster aan hem bekend. In het eerste gesprek heeft beklagde vooral klagster haar verhaal laten doen. Er is gesproken over de (tijdelijke) werkzaamheden die klagster op dat moment verrichtte, over haar beperkingen, maar vooral over haar mogelijkheden om (aangepaste) werkzaamheden te verrichten. Gelet op de aan beklagde verstrekte opdracht, de persoon van klagster (enthousiast en gedreven om weer aan de slag te gaan) en de omstandigheden van het geval heeft de Raad er begrip voor dat beklagde niet direct in het eerste gesprek met klagster alle informatie heeft verstrekt zoals die in de Gedragsregel m.b.t. de introductie en informatieplicht is voorgeschreven.'

Artikel 2 lid 2

Uitspraak 22 oktober 1997

'Een arbeidsdeskundige mag uitgaan van de hem door zijn opdrachtgever verstrekte medische informatie, tenzij hem aanstonds en op eerste gezicht duidelijk is dat deze medische informatie onrechtmatig verkregen is.'

Uitspraak 1, 28 juni 2001

'Essentieel onderdeel van een arbeidsdeskundig onderzoek is de bespreking met belanghebbende aan de hand van de medische gegevens, althans de door een medicus vastgestelde beperkingen van betrokken belanghebbende.'

Uitspraak 2, 28 juni 2001

'Het arbeidsdeskundig rapport d.d. 4 februari 2000 is gebaseerd op de medische rapportage d.d. 23 december 1998. Dat is een onaanvaardbaar tijdsverloop en beklagde had nooit dat rapport mogen schrijven zonder nieuw medisch onderzoek. Op basis van het medisch onderzoek d.d. 23 december 1998 had bovendien nooit een mate van arbeidsongeschiktheid vastgesteld mogen worden, omdat dit uitdrukkelijk als tussentijds is bedoeld en de verzekeringsarts een nieuw medisch onderzoek noodzakelijk achtte omstreeks april 1999.'

Uitspraak 20 september 2004

'Voor wat betreft de klacht dat beklagde eigen opvattingen over de beperkingen van klager in zijn rapportage heeft opgenomen, merkt de Raad dat een arbeidsdeskundige bij zijn beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid van een cliënt in beginsel

dient af te gaan op de bevindingen uit het medisch onderzoek. Echter er kan zich de situatie voordoen dat de arbeidsdeskundige op grond van door hem ingewonnen of anderszins verkregen inlichtingen van oordeel is dat het medisch onderzoek niet volledig is geweest. Dat zal dan een aanleiding moeten zijn om aan de verzekerings-geneeskundige te verzoeken om een nieuw medisch onderzoek.’

Uitspraak 12, 1 december 2004

‘Van een arbeidsdeskundige mag verwacht worden dat hij er allereerst op toeziet dat er voldoende betrouwbare, actuele en verifieerbare medische gegevens voorhanden zijn waaruit de medische beperkingen van de betreffende werknemer in voldoende mate blijken. De medische informatie, waarop beklagde zich baseert, voor zover het betreft het oordeel dat de werknemer ook niet in staat is tot enige andere arbeid, blijkt niet uit enig schriftelijk stuk. Voor het overige was de medische informatie verouderd (second opinion over de arbeidsongeschiktheid van 8 mei 2003). Een recent en schriftelijk medisch oordeel was te meer van belang, omdat er een duidelijk arbeids-rechtelijk geschil tussen werkgever en werknemer speelde. Aldus ging beklagde door zijn eigen gebrek aan zorgvuldigheid uit van een onvoldoende medisch onderbouwde veronderstelling dat de werknemer nog volledig ongeschikt was voor eigen dan wel passende arbeid bij eigen werkgever of elders.

Door van deze medische veronderstellingen uit te gaan, heeft het aan iedere verdere vorm van arbeidsdeskundig onderzoek ontbroken. Op zich is dat niet onlogisch. Consequent geredeneerd zijn de re-integratie-inspanningen niet aan de orde, indien en zolang de werknemer volledig ongeschikt zou zijn om welke arbeid dan ook te verrichten.’

Uitspraak 13, 1 december 2004

‘In zijn advisering mag de arbeidsdeskundige niet op de stoel van de verzekerings-geneeskundige gaan zitten. Wel dient hij er voor te waken dat hij voldoende en actuele medische informatie voorhanden heeft waaruit de medische beperkingen van de cliënt met een redelijke mate van zekerheid blijken. Op basis van deze medische informatie kon niet zonder meer worden geconcludeerd, dat klager vanaf 1 oktober 2003 minder dan 25 % arbeidsongeschikt zou zijn voor eigen werk. Daarvoor was aanvullende medische informatie nodig en/of arbeidsdeskundig onderzoek. Beiden zijn achter-wege gebleven. Beklaagde heeft daarom met onvoldoende mate van zorgvuldigheid zijn advies uitgebracht.’

Uitspraak 11 oktober 2005

‘De Raad heeft niet kunnen vaststellen dat beklagde is uitgegaan van onjuiste feitelijke gegevens. Tijdens de mondelinge behandeling van de zaak is met name duidelijk geworden, dat beklagde geen toegang heeft gehad tot medische gegevens van klager. Beklaagde heeft onweersproken gesteld, dat zij van de fungerend Arbo-arts te horen heeft gekregen dat klager medisch gezien geen beperkingen had. Klager heeft tijdens de mondelinge behandeling aangegeven, dat zij ná het indienen van de

klacht alsnog haar medisch dossier van G heeft kunnen inzien en tot haar verbazing heeft moeten constateren dat daarin relevante medische gegevens of rapportages ontbraken.’

Uitspraak 12 juli 2006

‘De Raad is van oordeel dat beklaagde er verstandig aan had gedaan om van geactualiseerde medische beperkingen uit te gaan om dit geschilpunt tussen partijen te objectiveren, mede omdat gegevens uit de claimbeoordeling niet zonder meer doorslaggevend zijn bij re-integratie als daartegen gegronde argumenten worden ingebracht.’

Uitspraak 2, 28 maart 2007

‘Beklaagde heeft de ontbrekende medische stukken bij partijen opgevraagd doch niet verkregen. Ook ná het uitbrengen van zijn conceptrapport hebben de opdrachtgevers geen aanleiding gezien hem de ontbrekende medische rapportages toe te zenden. Beklaagde was globaal van deze medische rapporten op te hoogte, omdat deze in de rapportage van S. zijn samengevat. Uitsluitend het rapport S. geeft een duidelijk voor een arbeidsdeskundige te hanteren omschrijving van de beperkingen in de belastbaarheid van klager. In het rapport S. worden behalve fysieke ook de psychische klachten van klager omschreven. Deze zijn niet in het beperkingenpatroon opgenomen. S. geeft in zijn rapport aan, dat niet alle klachten door het door hem verrichte neurologische onderzoek konden worden verklaard. Tijdens de mondelinge behandeling van de Raad is duidelijk geworden, dat de opdrachtgevende partijen zelf ook de discrepantie hebben gezien tussen de psychische klachten en de door S. geformuleerde beperkingen. Zij konden echter geen overeenstemming bereiken over een aanvullend neuron-psychologisch onderzoek, eventueel uitmondend in een aanvulling op de door S. beschreven beperkingen. Het had onder die omstandigheden op de weg van klager gelegen om eenzijdig zonder de medewerking van de verzekeringsmaatschappij een dergelijk onderzoek te laten instellen. De Raad acht het in beginsel onjuist, dat klager als medeopdrachtgever meewerkt aan een beperkte opdracht aan beklaagde en vervolgens tracht via de Gedragsregels SRA en het klachtenrecht langs een omweg alsnog een aanvullende medische rapportage te verlangen naar in het bijzonder de neuro-psychologische beperkingen. Dat komt neer op een verwijt van de opdrachtgever aan de opdrachtnemer, dat deze de opdracht overeenkomstig de opdracht uitvoert. Dat neemt niet weg dat de Raad heeft te oordelen of beklaagde binnen het raam van deze door de opdrachtgevers aangebrachte beperkingen in strijd met de Gedragsregels heeft gehandeld. In het verleden heeft de Raad aangegeven, dat de arbeidsdeskundige t.a.v. de onderliggende medische gegevens een bijzondere verantwoordelijkheid heeft, die noodzaakt tot overigens beperkt zelfstandig medisch oordeel. Zo heeft de Raad o.a. in de zaak M./S. (uitspraak d.d. 13 oktober 2004) overwogen, dat het tot de eerste taak van een arbeidsdeskundige behoort om er voor te zorgen dat er een actueel en schriftelijk rapport voorhanden is waaruit de aard en de ernst van de medische beperkingen blijkt, en dat bij ernstige twijfel over de juistheid van die

medisch vastgestelde beperkingen het op de weg van de arbeidsdeskundige ligt om nadere medische informatie in te winnen en/of van die twijfel daaromtrent expliciet in zijn rapport melding te maken.’

Uitspraak 19 april 2007

‘Beklaagde’s opvatting is niet gebaseerd op een medische omschrijving van de belastbaarheid c.q. medisch beperkingenpatroon. Dat is een ernstige beroepsfout. Voor het door de advocaat tijdens de mondelinge behandeling gemaakte onderscheid tussen een schatting én het nauwkeurig vaststellen van de mate van arbeidsongeschiktheid is geen enkele aanleiding. Zonder een door een medicus opgestelde omschrijving van de belastbaarheid c.q. beperkingenpatroon doet een arbeidsdeskundige geen uitspraak over de arbeidsongeschiktheid!’

Uitspraak 2 oktober 2008

‘De Raad stelt vast dat de door beklagde gehanteerde FLM en PLM in beginsel verouderd was, en dat beklagde deze niet had mogen hanteren zonder nadere toelichting in haar rapportage. Indien het verweer juist is, dat beklagde in deze handelde in opdracht van de bedrijfsarts, die de ruim een jaar vóór het arbeidsdeskundig onderzoek opgestelde FLM en PLM nog actueel achtte, had dit uit de rapportage onomstotelijk moeten blijken.’

Uitspraak 6 april 2009

‘Een arbeidsdeskundige kan zijn werk slechts doen op basis van medische gegevens in ruime zin. In de arbeidsdeskundige rapportage is het vaak wenselijk niet alleen melding te maken van de medische/psychische beperkingen en mogelijkheden, maar ook van een korte omschrijving van de klachten van de cliënt, die tot uitval hebben geleid. Beklaagde heeft in de gewraakte rapportage geciteerd uit een medische rapportage, die op zijn verzoek is opgesteld. Beklaagde heeft er op zich goed aan gedaan dit onderzoek te entameren en daarvan in zijn rapportage melding te maken. Er bestond echter geen enkele arbeidsdeskundige noodzaak daaruit andere gegevens over te nemen dan de door de verzekeringsgeneeskundige vastgestelde beperkingen en de door klagster naar voren gebrachte medische klachten. I.c. heeft beklagde ook de medische diagnose overgenomen alsmede de niet ter zake doende uitlatingen van deze arts’.

Uitspraak 1 september 2009

‘Beklaagde baseert zich daarbij op de functionele mogelijkhedenlijst (FML), die de arbeidsdeskundige van het UWV in het kader van de WIA-aanvraag in 2006 heeft gehanteerd, zonder aan te geven waarom deze circa twee jaar oude – en dus in beginsel sterk verouderde - medische gegevens nog actueel zouden zijn. Daarmee handelde beklagde wederom in strijd met de Gedragsregel SRA, dat een zorgvuldig arbeidsdeskundig onderzoek gebaseerd dient te zijn op een actueel door een medicus vastgesteld beperkingenpatroon’.

Artikel 3 Eisen aan rapportages

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

- a. In het rapport wordt op inzichtelijke en consistente wijze uiteengezet op welke gronden de conclusie van het rapport steunt;
- b. De in de uiteenzetting genoemde gronden vinden op hun beurt aantoonbaar voldoende steun in de feiten, omstandigheden en bevindingen die in het rapport zijn vermeld;
- c. De bedoelde gronden dienen de daaruit getrokken conclusies te rechtvaardigen;
- d. De rapportage beperkt zich tot het deskundigheidsgebied van de rapporteur;
- e. De methode van onderzoek teneinde tot beantwoording van de vraagstelling te komen kan tot het beoogde doel leiden, waarbij de rapporteur de grenzen van de redelijkheid en billijkheid niet overschrijdt.

Toelichting

1. Deze regel beoogt aansluiting te zoeken bij de vaste eisen die het Centraal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg in zijn beslissingen uit het oogpunt van vakkundigheid en zorgvuldigheid stelt aan rapportages (Vgl. bijvoorbeeld CTG 19 januari 2010, 2008/189, te kennen via: www.tuchtcollege-gezondheidszorg.nl).
2. De Commissie Herziening Gedragsregels SRA heeft onder ogen gezien dat het werkkterrein van de arbeidsdeskundigen in Nederland zeer divers is. De Commissie heeft het dan ook niet wenselijk geacht om in de gedragscode een algemene regel te formuleren die de arbeidsdeskundige verplicht om een conceptrapport te vervaardigen. Dat neemt niet weg dat er zeker situaties denkbaar zijn waarin de arbeidsdeskundige daartoe wel degelijk verplicht is. Te wijzen valt bijvoorbeeld op een contractuele afspraak die daartoe tussen partijen is gemaakt, bijvoorbeeld in het kader van een verzekeringsovereenkomst of een letselschade. Ook de door de civiele rechter benoemde arbeidsdeskundige is ingevolge artikel 198 Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering gehouden om beide partijen in de gelegenheid te stellen om opmerkingen te maken en verzoeken te doen. Daarvan moet hij dan in het definitieve rapport melding maken.
3. In de praktijk wordt aan arbeidsdeskundigen met enige regelmaat gevraagd om zogenaamd “dossiercommentaar” te leveren. Het dossiercommentaar vormt een uitzondering op de hoofdregel van artikel 2 lid 1 van de Gedragscode. Het is immers een eenzijdige opdracht, ter uitvoering waarvan de arbeidsdeskundige de client niet onderzoekt. Het verzoek om een dossiercommentaar mag dan ook niet meer omvatten dan het beantwoorden van een of meerdere vragen aan de hand van het dossier dat ten grondslag ligt aan het te becommentariëren eerdere arbeidsdeskundig rapport. Daardoor wordt geborgd dat niet meer of andere

(medische) informatie in omloop komt dan die waarop dat rapport is gebaseerd. Dat is relevant, omdat op de arbeidsdeskundige de verplichting rust om – kort gezegd - alleen die gegevens in het arbeidsdeskundig rapport te verwerken die noodzakelijk zijn ter uitvoering van de opdracht (Vgl. daaromtrent uitvoerig Gedragsregel 6 en de aldaar besproken illustraties). Naar het oordeel van de Commissie Herziening Gedragsregels SRA sluiten de eisen aan het vervaardigen van een dossiercommentaar in zekere zin aan bij de opvatting van het Centraal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg. Soortgelijke vragen als bij het dossiercommentaar spelen immers ook in het medisch tuchtrecht ter toetsing van het handelen van artsen die op eenzijdig verzoek rapporteren zonder daarvoor de voorafgaande expliciete toestemming van de betrokkene te hebben (Vgl. bijvoorbeeld CTG 31 augustus 2004, 2003/177 en 178; CTG 10 november 2009, 2009/073, allen te kennen via www.tuchtcollege-gezondheidszorg.nl).

Uitspraken RvT

Uitspraak 22 oktober 1997

‘Wel mag verwacht worden dat de rapportage zodanig zal zijn, dat deze op zich geen bron van conflicten wordt, doordat deze niet duidelijk genoeg is over de wijze waarop de arbeidsdeskundige tot zijn oordeel gekomen is. Een arbeidsdeskundige dient er op bedacht te zijn, dat zijn rapportage jarenlang een eigen leven gaat leiden. Het is daarom van het grootste belang, dat een arbeidsdeskundige volstrekt helder in elke rapportage aangeeft op basis van welk door welke medicus opgesteld beperkingenpatroon, op basis van welke feiten, verkregen langs welke in de rapportage beschreven wijze, en op basis van welke arbeidsdeskundige analyse, hij/zij per onderdeel tot welke conclusie komt. Collegiale kritiek op de wijze van rapporteren is belangrijk en zal dat ook niet snel tot schending van de gedragsregels op het punt van de collegialiteit leiden, tenzij deze kritiek apert onjuist is of in nodeloos grievende bewoordingen is gesteld. Blijkens de toelichting uit art. 3.4 van de gedragsregels met betrekking tot de verantwoording rapportage is het denkbaar dat behalve dit ‘volledige’ onderzoek, volstaan kan worden met een ‘dossier commentaar’ op door derden aangereikte stukken, hetgeen uit de vormgeving duidelijk moet blijken. De kennelijke bedoeling van dit onderscheid is, dat het ‘dossier commentaar’ een uitzondering vormt op het informatierecht van de betrokkene. Gegeven dit uitzonderingskarakter mag een ‘dossier commentaar’ slechts een beperkt doel dienen, namelijk niet meer dan een commentaar op het ter beoordeling toegezonden arbeidsdeskundige rapport, en moet daarbij enige terughoudendheid in acht genomen worden ten aanzien van de uitkomsten. Dat gaat niet zover dat dossiercommentaar geen conclusies mag bevatten over de mate van arbeidsongeschiktheid en/of de omvang van schade. Weliswaar is dat niet de primaire bedoeling van een dossiercommentaar, doch afhankelijk van omstandigheden denkbaar, bijvoorbeeld als het bekritiseerde arbeidsdeskundig rapport onjuiste conclusies bevat die op basis van de in dat rapport gevonden feiten en methode van onderzoek direct voor correctie vatbaar zijn.’

Uitspraak 24 november 2003

‘De registerarbeidsdeskundige rapporteert op heldere en zakelijke wijze zijn beroeps-handelingen, conform relevante bevindingen, alsmede de gronden waarop zijn conclusies berusten. De klacht richt zich op de summierheid van de motivering en daarmee op de oncontroleerbaarheid van de aan de conclusies ten grondslag liggende gedachtegang. Artikel 3.d van de Gedragsregels (Oud) verplicht de arbeidsdeskundige zijn conclusies te motiveren. Dat houdt in dat uit de rapportage kenbaar moet zijn welke feiten en argumenten tot de eindconclusie hebben geleid, en wel zodanig dat de feiten controleerbaar zijn en genoemde feiten en argumenten de conclusie kunnen dragen. Toegepast op een rapport, waarbij de arbeidsongeschiktheid wordt vastgesteld aan de hand van de mogelijk te verdienen inkomsten in andere als passend aangegeven functies, dient tenminste een beknopte beschrijving te worden gegeven van deze functies, van de belastingprofielen (in het licht van de eerdere aangegeven medische beperkingen van de cliënt), én het met elk van die functies te verdienen inkomen. De Raad is van oordeel dat het arbeidsdeskundig rapport van N. te summier is geweest en een toelichting behoefde. Het is de Raad bekend dat de rapportage van N. qua bondigheid geen uitzondering vormt op hetgeen gangbaar is in de verzekeringspraktijk; dat in talrijke gevallen de praktijk ook geen behoefte heeft aan uitvoerig gemotiveerde bevindingen; dat arbeidsdeskundigen zich onder druk voelen staan om slechts summier te motiveren en dat een gebrek aan motivering in de praktijk wordt opgelost met een nadere toelichting, indien dat opportuun voorkomt. Deze praktijk staat op gespannen voet met de motiveringsverplichting van de arbeidsdeskundige, zoals deze uit de gedragsregels voortvloeien. Het advies van een arbeidsdeskundige is van groot belang voor de besluitvorming over de (mate van) arbeidsongeschiktheid van de in opdracht van een derde onderzochte “cliënt”. Het advies gaat dikwijls een eigen leven leiden, al dan niet in gerechtelijke procedures, in toekomstige besluitvorming over arbeidsongeschiktheid, en/of aanverwante vraagstellingen. De weging van het uitgebrachte advies en de discussie over de juistheid van het advies dient plaats te vinden op basis van de in of bij dat advies gegeven verantwoording, en niet op achteraf nog opkomende gegevens uit een niet publiek toegankelijk archief. De opdrachtgever moet uit het advies zelf kunnen afleiden of de conclusies gevolgd kunnen worden. Voor de cliënt moet zichtbaar zijn, hoe met in vertrouwen verstrekte privacygevoelige informatie is omgegaan.’

Uitspraak 13, 1 december 2004

‘De klacht dat beklagde heeft nagelaten om aan C. te rapporteren dat F. klager volledig arbeidsongeschikt acht, berust op een feitelijk juiste grondslag. Nu beklagde op gezag van de verzekeringsgeneeskundige van D. in zijn advies aan C. aangeeft dat er geen belemmeringen meer waren om het verzekerde beroep weer te kunnen gaan uitoefenen, had hij toch minstens mogen aangeven, dat dit medische oordeel niet eensluidend tot stand gekomen was, evenals op welke gronden dit deel van de bevindingen van de betreffende arts juist niet zijn overgenomen in zijn advies, terwijl hij aan het andere deel van het oordeel van die arts zoveel waarde hecht. De klacht is wegens dit motiveringsgebrek dus gegrond.’

Uitspraak 19 april 2007

‘In de zaak (H./K., 1997) heeft de Raad uitgebreid aandacht besteed aan het dossiercommentaar, dat hieronder nog eens wordt samengevat. Een dossiercommentaar is een uitzondering op de hoofdregels van art 1.1 en 1.4 van de Gedragsregels (Oud), omdat daarbij de introductieplicht vervalt en de bevindingen niet meer ten overstaan van de cliënt geverifieerd hoeven te worden. De strekking van een dossieronderzoek is, dat er geen nieuw feitenonderzoek plaatsvindt, maar dat integendeel uitgegaan wordt van de in het ter commentaar toegezonden dossier vastgestelde feiten. Omdat het dossiercommentaar een uitzondering is op de hoofdregels van de Gedragsregels behoort het dossiercommentaar beperkt te blijven tot de vraag of de toegezonden rapportage een deugdelijke basis is om de schade te regelen. Slechts in uitzonderingsgevallen wordt in een dossiercommentaar een eigen uitspraak gedaan over de mate van arbeidsongeschiktheid en de omvang van de schade. Dat wordt slechts anders, indien conclusies van het van commentaar voorziene rapport voor correctie vatbaar op grond van de in dat rapport gevonden feiten en de methode van onderzoek voor kritiek vatbaar is. In dezelfde uitspraak heeft de Raad aangegeven, dat een dergelijk dossiercommentaar, mits zakelijk en helder geformuleerd, zelfs als dat commentaar uiterst kritisch is, niet snel strijdig zal zijn met de in de Gedragsregels opgenomen voorschriften over de collegialiteit. De Raad acht het onjuist dat beklagde commentaar geleverd heeft op het onderzoek van arbeidsdeskundige X zonder diens rapport te kennen.’

Uitspraak 16 november 2007

‘Indien van de registerarbeidsdeskundige een dossiercommentaar verlangd wordt dan kan dit in beginsel niet meer bevatten dan kritiek op het te becommentariëren onderzoek. Toelichting bij het onderdeel dat betrekking heeft op dossiercommentaar. In de zaak (H./K., 1997) heeft de Raad uitgebreid aandacht besteed aan het dossiercommentaar, dat hieronder nog eens wordt samengevat. Een dossiercommentaar is een uitzondering op de hoofdregels van art 1.1 en 1.4 van de Gedragsregels (Oud), omdat daarbij de introductieplicht vervalt en de bevindingen niet meer ten overstaan van de cliënt geverifieerd hoeven te worden. De strekking van een dossieronderzoek is, dat er geen nieuw feitenonderzoek plaatsvindt, maar dat integendeel uitgegaan wordt van de in het ter commentaar toegezonden dossier vastgestelde feiten. Omdat het dossiercommentaar een uitzondering is op de hoofdregels van de Gedragsregels behoort het dossiercommentaar beperkt te blijven tot de vraag of de toegezonden rapportage een deugdelijke basis is om de schade te regelen. Slechts in uitzonderingsgevallen wordt in een dossiercommentaar een eigen uitspraak gedaan over de mate van arbeidsongeschiktheid en de omvang van de schade. Dat wordt slechts anders, indien conclusies van het van commentaar voorziene rapport voor correctie vatbaar op grond van de in dat rapport gevonden feiten en de methode van onderzoek voor kritiek vatbaar is.

Ten aanzien van de op grond van deze Gedragsregel ingediende klacht en het daartegen gevoerde verweer van beklagde, dat zijn rapportage d.d. 27 februari 2007 slechts een

dossierstudie of dossieronderzoek is en dus geen dossiercommentaar, merkt de Raad het volgende op. De Raad vindt het door beklagde aangebrachte onderscheid tussen een dossierstudie en/of -onderzoek en een dossiercommentaar gekunsteld en ook overigens niet terecht aangevoerd. Indien beklagde daadwerkelijk de bedoeling heeft gehad om in zijn rapportage geen uitspraak te doen over de mate van arbeidsongeschiktheid van klaagster, had het op zijn weg gelegen om dit klip en klaar in zijn rapportage tot uitdrukking te brengen. Nu laat het rapport, bij gebreke aan een eenduidige benadering en transparantie omtrent de kennelijke bedoeling van beklagde, een andere conclusie toe. Ook het Gerechtshof Amsterdam is blijkens zijn arrest van 5 juli 2007 dus van oordeel dat beklagde wel degelijk een oordeel heeft uitgesproken over de mate van arbeidsongeschiktheid van klaagster. Ook de Raad is van mening dat beklagde, in tegenstelling tot zijn andersluidende bewering en opvatting, in zijn rapportage wel degelijk aangeeft dat klaagster z.i. minder dan 40 % arbeidsongeschikt is. Een dergelijke conclusie hoort niet in een toelichting, noch in een dossiercommentaar. Voor zover beklagde heeft bedoeld aan te geven dat hij de mate van arbeidsongeschiktheid van klaagster niet kon en wilde vaststellen had hij de passage: “het is echter wel gerechtvaardigd om te concluderen dat op basis van de dossiergegevens ten aanzien van klaagster een mate van arbeidsongeschiktheid voor het beroep van consultant van circa 17%, althans in ieder geval minder dan 40% waarschijnlijk is”, achterwege moeten laten. Door die conclusie wel op te nemen in zijn rapportage heeft beklagde een ernstige beroepsfout gemaakt. Beklagde heeft een dossiercommentaar geleverd, waarbij hij is overgegaan tot het doen van een uitspraak over de mate van arbeidsongeschiktheid van klaagster, zonder klaagster zelf te hebben gesproken. Daarmee heeft beklagde zijn bevoegdheid overschreden en heeft hij gehandeld in strijd met de Gedragsregel die voorschrijft dat een dossiercommentaar in beginsel niet meer kan bevatten dan kritiek op het te becommentariëren onderzoek.’

Uitspraak 19 november 2007

‘De Raad heeft er in het verleden herhaaldelijk op gewezen dat een arbeidsdeskundige rapportage ingrijpende gevolgen kan hebben en ook voor (langdurig) extern gebruik volledig, helder en duidelijk dient te zijn.’

Uitspraak 12 juni 2008

‘Uit de toelichting op artikel 1.4 Gedragsregels blijkt, dat relevante gegevens getoetst moeten worden ten overstaan van de cliënt, maar daaruit blijkt niet dat de arbeidsdeskundige zijn (volledige) rapportage op voorhand ter correctie en inzage aan de cliënt moet doen toekomen. De handelwijze van beklagde - het toesturen aan klager van een gespreksverslag met de uitnodiging om de daarin vermelde feiten te toetsen c.q. te corrigeren, is niet in strijd met de Gedragsregels. De Raad merkt op dat het niet ongebruikelijk is dat de arbeidsdeskundige zijn rapportage in concept aan de cliënt toestuurt met het verzoek zonedig correcties en aanvullingen te leveren, teneinde te voorkomen dat op basis van onjuiste gegevens conclusies worden getrokken, maar een verplichting daartoe bestaat er op grond van de huidige Gedragsregels niet.

Met beklagde is de Raad het eens dat hij wellicht beter de nadere reactie van klager op het gespreksverslag had kunnen afwachten - hoewel klager op grond van een aan hem door een adviseur van de VVAA verstrekt advies aangaf dat beklagde op basis van het gespreksverslag kon overgaan tot het opstellen van het arbeidskundig rapport - maar dat betekent niet dat beklagde door niet langer te wachten klachtwaardig heeft gehandeld. In zoverre is de klacht ongegrond.'

Uitspraak 28 november 2008

'De Raad heeft reeds vele malen overwogen, dat een arbeidsdeskundige rapportage verstrekken gevolgen kan hebben tot in een verre toekomst, en dat het daarom zorgvuldig, terzake, en volledig moet zijn. De Raad acht het een zeer ernstige ommissie dat uit het verzonden rapport in het geheel niet blijkt, dat het om een concept-rapportage ging en dat klager nog op de bevindingen moest reageren.'

Uitspraak 2 februari 2009

'De Raad acht de 4e klacht – onvolledige functiebeschrijving – gegrond. Nu beklagde tot een diametraal ander oordeel is gekomen over de mate van ongeschiktheid voor de eigen functie – van volledig arbeidsgeschikt tot volledig arbeidsongeschikt – had de zorgvuldigheid vereist dat er geen enkel misverstand zou kunnen ontstaan over de precieze inhoud van de functie, waarvoor hij klager volledig arbeidsongeschikt achtte. Dat moet uit de rapportage blijken.'

Uitspraak 27 februari 2009

'Het deskundigenoordeel kent o.a. de volgende onderwerpen: kan ik weer aan de slag gaan met mijn eigen werk? kan ik weer aan de slag gaan met mijn eigen aangepaste werk? kan ik ander werk doen in het eigen bedrijf? kan ik ander werk doen in een ander bedrijf? Bij al deze vragen gaat het om de kern van het arbeidsdeskundig handelen, namelijk om de weging van belasting in de in aanmerking komende functies ten opzichte van de belastbaarheid van werknemer. Van cruciaal belang in deze casus was derhalve dat er een beschrijving van de belastende aspecten van het eigen werk werd gegeven en verder van de belastende aspecten van de bij de eigen werkgever voorkomende functies van administratieve kracht resp. receptioniste/telefoniste. De Raad stelt vast dat in de door beklagde opgestelde arbeidsdeskundige rapportage een adequate beschrijving van voornoemde belastende aspecten van zowel het eigen werk als van de functie receptioniste/telefoniste als ook van de administratieve functie ontbreekt. De Raad stelt vast dat beklagde om tot haar conclusie te komen dat er bij de eigen werkgever passende mogelijkheden waren niet veel meer heeft gedaan dan de site te raadplegen van de organisatie van klager waarop kennelijk vacatures voorkwamen van de voornoemde functies. Dit nu strookt naar opvatting van de Raad niet met de door een arbeidsdeskundige in het kader van een uit te brengen deskundigenoordeel in acht te nemen zorgvuldigheid.

Het in acht nemen daarvan betekent naar het oordeel van de Raad dat het op de weg van beklagde had gelegen om hoor en wederhoor toe te passen en voorts dat

beklaagde een onderzoek had dienen in te stellen naar de aard van de opgeëiste functies en de belastende aspecten daarvan. Ten overvloede merkt de Raad op dat de wijze waarop beklagde als arbeidsdeskundige inhoudelijk (lees: beargumenteerd) tot haar oordeel had dienen te komen uitvoerig is vastgelegd in o.a. art. 5 van het professioneel statuut arbeidsdeskundigen bij het UWV (lees: je moet weten wat het werk inhoudt) en dat naar het oordeel van de Raad beklagde niet heeft voldaan aan de eisen die in het professioneel statuut dienaangaande zijn vastgelegd. Beklaagde heeft ten onrechte nagelaten een beschrijving te geven van de belastende aspecten van de bij werkgever voorkomende functies van receptioniste/telefoniste en de functie van administratief medewerker in relatie tot de belastbaarheid van de werknemer.’

Uitspraak 1 september 2009

‘Over de aan een dossiercommentaar te stellen eisen heeft de Raad zich in het verleden herhaaldelijk uitgelaten (beslissingen 22 oktober 1997; 19 april 2007; 16 november 2007). Niet alleen dient uit de tekst, aanhef en opmaak van het rapport volstrekt duidelijk te zijn, dat de rapportage slechts een dossiercommentaar betreft. Ook inhoudelijk mag een dossiercommentaar niet meer zijn dan dat. Dus geen nieuw feitenonderzoek, en geen (nieuwe) vaststelling van arbeidsongeschiktheid of schade, tenzij dit rechtstreeks voortvloeit uit de feiten, vastgelegd in het te commentariëren dossier of rapport én uit de tijdens het dossieronderzoek gevonden fouten en in het dossiercommentaar vastgelegde gebreken.

Omdat het dossiercommentaar een uitzondering vormt op de hoofdregel toetst de Raad – teneinde misbruik te voorkomen – restrictief of aan deze voorwaarden zijn voldaan. De beide rapporten van beklagde voldoen niet aan deze criteria en bevatten daarnaast aan aantal andere ernstige tekortkomingen, zoals hieronder nader wordt uiteengezet. Allereerst is uit de tekst, aanhef en opmaak onvoldoende duidelijk, dat de rapportages slechts een dossiercommentaar zijn. In het rapport uit 2006 zou zulks uitsluitend kunnen blijken uit de geformuleerde opdracht – hetgeen onvoldoende is - ; In het rapport van 2008 is zelfs geen enkele aanwijzing te vinden dat het slechts om een dossiercommentaar zou gaan’.

Uitspraak 26 oktober 2009

“Voor wat betreft de door klager gesignaleerde onzorgvuldigheid van de rapportage en het onvoldoende deskundige niveau daarvan brengt de Raad nogmaals onder de aandacht dat de Raad het handelen van de arbeidsdeskundige toetst aan de hand van de Gedragsregels. In beginsel onthoudt de Raad zich van commentaar op de inhoud van de arbeidskundige rapportage, tenzij vastgesteld wordt dat de rapportage niet voldoet aan de in de Gedragsregels vastgelegde uitgangspunten en beginselen, zoals die hiervoor zijn genoemd. Gelet op de inhoud van de rapportage alsmede op de door beklagde aan klager geboden mogelijkheid om de concept rapportage van commentaar te voorzien, is de Raad niet gebleken van de onzorgvuldigheid en van het ondeskundig niveau dat klager de arbeidskundige rapportage toedicht’.

Uitspraak 22 januari 2010

‘De Raad is van oordeel dat de klacht gegrond is. Door in zijn (concept)rapportage ten onrechte te vermelden dat er sprake was van een Plan van Aanpak en voorts dat de gemaakte afspraken worden vastgelegd in een bijstelling van het Plan van Aanpak heeft beklagde naar klaagster toe de schijn gewekt niet onpartijdig te zijn. Door deze onjuistheden in zijn rapportage op te nemen heeft beklagde tenminste de schijn gewekt de onvolkomenheden in het door werkgever tot dan toe gevolgde re-integratietraject te willen verdoezelen resp. goedmaken. Zijn mededeling aan klaagster dat het vermelden in zijn rapportage van de door hem gesignaleerde onvolkomenheden in het re-integratietraject (“het buiten hangen van de vuile was”) smeken is om een door het UWV op te leggen sanctie, is in dit opzicht veelzeggend. Hoewel De Raad er begrip voor heeft dat beklagde als arbeidsdeskundige kijkt naar zijn einddoel, t.w. volledige terugkeer in eigen werk en hij om die reden niet teveel wil terugkijken op het verleden, gaat het niet aan om onjuistheden, die de schijn van partijdigheid wekken, in zijn rapportage op te nemen. Dit klemt temeer omdat beklagde te kennen heeft gegeven zich ervan bewust te zijn dat zijn rapportage mogelijkerwijze ook bij het UWV terecht zou komen, waar zijn rapportage (jarenlang) een eigen leven gaat leiden.’

Artikel 4 Financiële zorgvuldigheid

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

Toelichting

Dit artikel geldt voor alle financiële aangelegenheden in de uitvoering van het beroep van arbeidsdeskundige. Zo kan het vervaardigen van een financiële analyse deel uitmaken van een opdracht van de arbeidsdeskundige. De SRA verwacht dan van de arbeidsdeskundige nauwgezetheid en zorgvuldigheid waarbij hij de grenzen van de eigen deskundigheid goed in beeld houdt.

De SRA verwacht ook, indien van toepassing, dat de arbeidsdeskundige een vergoeding voor zijn werkzaamheden in rekening brengt waarbij, indachtig de vereiste nauwgezetheid en zorgvuldigheid, met alle omstandigheden van het geval rekening is gehouden en de gevraagde vergoeding in redelijke en billijke verhouding staat tot de geleverde inspanning.

Artikel 5 *Het wekken van verwachtingen*

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

Toelichting

Niet de arbeidsdeskundige, maar de opdrachtgever neemt de uiteindelijke beslissing over de beoordeling of begeleiding van de cliënt. De arbeidsdeskundige dient dan ook terughoudendheid te betrachten met betrekking tot het wekken van verwachtingen die hij niet waar kan maken, omdat niet hij, maar de opdrachtgever de uiteindelijke beslissing neemt.

Uitspraken RvT

Uitspraak 24 november 2003

‘Tijdens de mondelinge behandeling heeft mevrouw M. daarover verklaard, dat zij gaande het gesprek het gevoel had gekregen dat het wel goed zou komen. Deze subjectieve beleving is onvoldoende om overtreding van de gedragsregel te kunnen vaststellen. Blijkens de aangevallen rapportage zijn tijdens de bespreking d.d. 2 februari 2002 de beperkingen van mevrouw M. aan de orde geweest. N. concludeert tot een arbeidsongeschiktheid van 25 % overeenkomstig het in de polis vastgelegde arbeidsongeschiktheidsbegrip. Daarmee liep N. allerminst vooruit op het door de verzekeringsmaatschappij in te nemen standpunt.’

Uitspraak 11 oktober 2005

‘De Raad heeft evenmin kunnen vaststellen, dat beklagde bij de aanvang verwachtingen heeft gewekt t.a.v. de uitkomst van haar onderzoek. Weliswaar is komen vast te staan, dat beklagde bij klager de indruk heeft gewekt, dat zij - klager - volledig gelijk had m.b.t. haar aanspraken op interne re-integratie bij haar eigen werkgever, doch niet is komen vast te staan dat zij heeft toegezegd daartoe te zullen adviseren.’

Uitspraak 3 januari 2006

‘De Raad is tevens van oordeel dat de klacht, hiervoor genoemd onder nr. 6, betreffende de verwachtingen die door beklagde zouden zijn gewekt ten aanzien van het door hem uit te brengen advies, ongegrond is. De Raad acht deze klacht door beklagde voldoende gemotiveerd weersproken, doordat beklagde stelt zich nimmer op dergelijke wijze te uiten in het contact met door hem te beoordelen personen en dat hij zich ook tegenover klager niet heeft uitgelaten over uitkeringspercentages dan wel anderszins verwachtingen zou hebben gewekt ten aanzien de hoogte van de arbeidsongeschiktheidsuitkering. Nu uit geen enkel aan de Raad ter kennis gebracht stuk

blijkt dat beklaagde jegens klager verwachtingen omtrent de mate van arbeidsongeschiktheid van klager heeft gewekt, dient ook deze klacht ongegrond te worden verklaard.'

Uitspraak 31 juni 2006

'In de onderhavige situatie heeft beklaagde bij klager nadrukkelijk het vertrouwen gewekt dat hij geen positief advies inzake de ontslagprocedure zou afgeven. Beklaagde was het immers naar zijn zeggen niet eens met het voornemen van de werkgever om het dienstverband te beëindigen. Beklaagde heeft dit ook nadrukkelijk zo met klager besproken, hetgeen door beklaagde niet wordt ontkend. Gelet op voornoemde Gedragsregel 2 (Oud) had het op de weg van beklaagde gelegen zijn wijziging van standpunt met klager te bespreken, zodat deze bij het voeren van verweer in de ontslagprocedure tijdig met de gevolgen hiervan rekening had kunnen houden. Een dergelijk verweer werd door klager vooralsnog achterwege gelaten omdat hij vertrouwde op een door beklaagde uit te brengen negatief advies. Tevens oordeelt de Raad dat door beklaagde in het gesprek op 1 juni 2004 ten onrechte verwachtingen zijn gewekt ten aanzien van de inhoud en de gevolgen van het door hem aan de CWI uit te brengen advies.'

Uitspraak 3 mei 2007

'Evenmin kan worden ontkend dat de expliciete uitspraken van beklaagde tijdens het eerste gesprek omtrent de te verwachten uitkomst van het arbeidsdeskundig onderzoek door hem in een te vroeg stadium en te stellig werden gedaan, zonder dat beklaagde daarbij voldoende nuancering heeft aangebracht. Beklaagde heeft zich naar het oordeel van de Raad buiten de in de Gedragsregels, in het bijzonder Gedragsregel 2 (Oud), neergelegde kaders begeven door zich tijdens het eerste gesprek met klagster uit te spreken over de bij hem op dat moment bestaande verwachting dat klagster op basis van de herbeoordeling volledig arbeidsgeschikt zou worden verklaard.'

Artikel 6 Geheimhouding

De arbeidsdeskundige betracht geheimhouding van de hem toevertrouwde gegevens.

Toelichting

Krachtens de destijds geldende gedragsregels diende de arbeidsdeskundige de verstrekte informatie vertrouwelijk te behandelen. Met de huidige tekst heeft de Commissie Herziening Gedragsregels hierbij, zij het in wat strakkere bewoordingen, willen aansluiten. Alhoewel arbeidsdeskundigen afhankelijk van het terrein waar zij

werkzaam zijn onderworpen aan uiteenlopende wetten, rust op elke arbeidsdeskundige - hoe dan ook - in zijn algemeenheid de geheimhoudingsplicht van de persoonsgegevens waarvan hij ter uitoefening van zijn beroep kennis neemt. Dat blijkt bijvoorbeeld uit de Wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP) en artikel 74 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (SUWI). Te bedenken daarbij is dat de geheimhoudingsplicht van de arbeidsdeskundige een bijzondere is in verband met - en door - de verplichtingen die de arbeidsdeskundige heeft ten opzichte van de opdrachtgever.

De geheimhoudingsplicht is - met betrekking tot ten behoeve van het UWV werkzame arbeidsdeskundigen – strak vormgegeven in de zogenaamde “medische beschikkingen-regeling”. Op grond van die regeling mogen stukken die medische gegevens bevatten door het UWV namelijk niet aan de werkgever ter inzage of ter kennisname worden gegeven of toegezonden. Dat is alleen anders als de werknemer daar schriftelijk toestemming voor heeft gegeven (artikel e.v. 75 ZW, artikel e.v. 88 WAO en artikel e.v. 103 WIA). Uitgangspunt van deze regeling is dat de werkgever alleen recht heeft op inzage, kennisname of toezending van stukken die medische gegevens bevatten, indien de werknemer hiervoor schriftelijke toestemming heeft gegeven. Voor de arbeidsdeskundige beoordeling kan meer informatie vereist zijn. Het gaat dan bijvoorbeeld om gegevens over de beperkingen die de werknemer als gevolg van ziekte of gebrek ondervindt (bijvoorbeeld in de vorm van een beperkingenpatroon). Vanuit het oogpunt van privacybescherming acht de wetgever het verstrekken van (alleen) die informatie aan de werkgever niet bezwaarlijk. De grens die wordt getrokken is dat gegevens over de aard van de ziekte of de oorzaak van de beperkingen niet mogen worden vermeld (Vgl. MvT Wet Premiedifferentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheidsverzekeringen, TK 1995-1996, 24 698, nr. 3, p. 52/53). Zoals hierna nog zal blijken, loopt deze visie parallel met het mogen vrijgeven van dergelijke informatie aan derden in situaties waarop de medische beschikkingenregeling niet van toepassing is.

Is de medische beschikkingenregeling niet van toepassing, dan hoeft het vrijgeven van medische informatie in de vorm van verwerking van die gegevens in een rapportage of overbrenging daarvan aan de opdrachtgever (als derde) anderszins op zichzelf niet altijd op gespannen voet te staan met de geheimhoudingsverplichting. Denk bijvoorbeeld aan de opdracht van een rechterlijke instelling of van beide partijen zelf ter uitvoering waarvan het integrale medisch dossier aan de arbeidsdeskundige ter beschikking wordt gesteld. Wel zal de arbeidsdeskundige zich ervan dienen te overtuigen dat:

- (a) uit de opdracht blijkt dat hij de door hem ontvangen gegevens mag vrijgeven aan de opdrachtgever, dan wel;
- (b) hij beschikt over een daartoe strekkende machtiging om de gegevens te mogen verwerken en aan de opdrachtgever te verstrekken, dan wel;
- (c) hij slechts die (medische) gegevens aan de opdrachtgever verstrekt die nodig zijn ter beoordeling van de aanspraken op de verzekering, respectievelijk de letsel schade.

In de laatste situatie beschikt de arbeidsdeskundige doorgaans over een belastbaarheidpatroon met een toelichting waarin de beperkingen zijn weergegeven. Waar het de SRA in dit verband meer in zijn algemeenheid om gaat, is dat de arbeidsdeskundige zich bij het verstrekken en / of verwerken van informatie over de cliënt beperkt tot die feiten die noodzakelijk zijn voor de aard, het doel en de inhoud van het onderzoek. Het is van doorslaggevend belang om bij de verwerking van welk persoonsgegeven dan ook steeds voor ogen te houden of uit de taak van de arbeidsdeskundige in het gegeven geval de noodzaak voortvloeit dat de gegevens worden medegedeeld aan de opdrachtgever. Dat betekent dus ook direct dat geen algemene richtlijnen daarover zijn te geven. Wat in het ene geval immers noodzakelijk is, is dat in het andere geval wellicht niet.

Ter illustratie:

- (i) De arbeidsdeskundige verneemt in het kader van een opdracht om onderzoek te doen voor de acceptatie van een aanvraag voor een verzekeringsovereenkomst dat aspirant-verzekeringnemer zijn vrouw heeft vermoord. Dat is een gegeven waarop de WBP ziet, maar dat van belang kan zijn in het kader van de opdracht. Dit mag dus worden verwerkt. Stel echter dat de desbetreffende arbeidsdeskundige dat gegeven zou hebben vernomen in het kader van de berekening van de huishoudelijke hulpbehoefte, dan is dat gegeven niet nodig om te verwerken.
- (ii) Stel dat de arbeidsdeskundige als bijlage bij de opdrachtbrief om het verlies aan arbeidsvermogen en de omvang van de huishoudelijke hulpbehoefte te berekenen het integrale medisch dossier van betrokkene ontvangt. Dit zijn gezondheidsgegevens in de zin van art. 21 WBP. De arbeidsdeskundige mag die gegevens op zichzelf inzien. Immers, mag hij er, indien aanwijzingen voor het tegendeel ontbreken, van uitgaan dat de aan hem verstrekte gegevens rechtmatig zijn verkregen. Zo zal hij zich er niet van te behoeven vergewissen of daaraan een daartoe strekkende machtiging ten grondslag ligt. De arbeidsdeskundige zal (al) de verstrekte medische gegevens echter slechts in zijn arbeidsdeskundig rapport mogen verwerken, indien en voor zover de noodzaak daartoe uit zijn taak voortvloeit. Kortom, vindt de arbeidsdeskundige het noodzakelijk om te citeren uit een bepaald medisch stuk, dan staat hem dat op zichzelf vrij, mits hij zich, achteraf, in voorkomend geval maar kan verdedigen indien betrokkene hem erop aanspreekt dat hij zijn geheimhoudingsplicht zou hebben geschonden.

NB: Veelal zal het dan ook niet noodzakelijk zijn om grote delen van een ter beschikking gesteld dossier te citeren, maar kan (en moet dus dan ook) worden volstaan met die citaten die nodig zijn ter uitvoering van de taak.

- (iii) Een verzekerde meldt zich arbeidsongeschikt bij zijn AOV-verzekeraar. De verzekeraar stuurt na verloop van tijd een arbeidsdeskundige op pad met de opdracht om de situatie te inventariseren. In deze opdracht wordt van de arbeids-

deskundige verwacht dat hij ruim onderzoek doet en zich niet alleen beperkt tot de medische gegevens. De sociale en bedrijfseconomische gegevens worden besproken en in het rapport vermeld. In het midden gelaten de bedrijfseconomische gegevens, vallen de sociale gegevens in ieder geval onder de reikwijdte van de WBP. Indien en voor zover de arbeidsdeskundige kan beargumenteren dat de gegevens die hij in zijn rapport verwerkt noodzakelijkerwijs voortvloeien uit zijn taak, dan staat de WBP daaraan niet in de weg.

- (iv) In een re-integratieopdracht inventariseert een arbeidsdeskundige niet alleen de medische gegevens. Langdurig verzuim heeft veelal niet alleen een medische oorzaak. De niet-medische redenen zijn minstens zo belangrijk als de medische. Wanneer een arbeidsdeskundige deze feiten in zijn rapport beschrijft en daar conclusies uit trekt, kan dat wellicht in strijd zijn met de regelgeving. De conclusie is juist, omdat al deze gegevens vallen onder de WBP. Echter kan de arbeidsdeskundige dus, ook hier weer, voorkomen dat hij handelt in strijd met de WBP door zich in de verwerking van die gegevens te beperken tot die waarvan de noodzaak tot verwerking uit zijn taak voortvloeit. Dat verschilt dus per opdracht.
- (v) De arbeidsdeskundige verschijnt bij betrokkene om in opdracht van een aansprakelijkheidsverzekeraar het verlies aan arbeidsvermogen in kaart te brengen. Betrokkene merkt dat de arbeidsdeskundige het gehele medisch dossier bij zich heeft en wijst erop dat hij daarvoor geen machtiging heeft afgegeven. Hij weigert de arbeidsdeskundige die inzage te geven. In deze situatie doet de arbeidsdeskundige er verstandig aan om de opdrachtgever ervan in kennis te stellen dat betrokkene stelt geen machtiging te hebben afgegeven. Alvorens zijn opdracht verder uit te voeren zal de arbeidsdeskundige eerst nadere instructies van de opdrachtgever moeten afwachten.

Uitspraken RvT

Uitspraak 22 januari 2010

‘De deskundigheid van de arbeidsdeskundige en de zorgvuldigheid die hij als arbeidsdeskundige in acht heeft te nemen leiden ertoe dat hij op heldere en zakelijke wijze zijn beroepshandelingen conform relevante bevindingen rapporteert. Hij vermeldt de gronden waarop zijn conclusies berusten. In het kader daarvan is het belangrijk dat er een goed en volledig beeld bestaat van alle beperkingen van klaagster in relatie tot de belasting van het eigen (aangepaste) werk. Klaagster heeft beklagde deelgenoot gemaakt van een bepaalde aandoening die zeker van invloed kan zijn op de mogelijkheden van klaagster om op een bepaalde manier te moeten werken. Klaagster was ervan op de hoogte dat de arbeidsdeskundige rapportage aan haar werkgever ter kennis zou worden gebracht en heeft geen voorbehoud gemaakt ter zake het vermelden van de door haar genoemde aandoening. Het vermelden door beklagde in zijn

rapportage dat er bij klaagster sprake was van een aandoening die van invloed zou kunnen zijn bij de beroepsuitoefening van klaagster is naar het oordeel van de Raad van Toezicht dan ook niet in strijd met de hierboven vermelde Gedragsregel.’

Uitspraak 5 maart 2010

‘De Raad is van oordeel dat deze klacht ongegrond is. Beklaagde heeft de beschikking gekregen over de door de bedrijfsarts opgestelde FML, die overigens geen medische gegevens bevat. Op de FML wordt aangegeven welke fysieke en psychische beperkingen er bij een arbeidsongeschikte werknemer zijn om in het algemeen gedurende een hele werkdag te functioneren. In het kader van de Wet Verbetering Poortwachter hebben werkgever en werknemer over en weer een verplichting om mee te werken aan re-integratie. Om aan die verplichting te kunnen voldoen zal de werkgever inzicht moeten hebben in de bij de werknemer bestaande klachten en beperkingen. Indien de werkgever zich ter zake zijn verplichting tot re-integratie laat adviseren en bijstaan door een arbeidsdeskundige, zal ook de laatst genoemde kennis moeten hebben van de bij de werknemer aanwezige fysieke en psychische beperkingen om gedurende een hele werkdag te functioneren. De i.c. door de bedrijfsarts opgestelde FML verschaft de arbeidsdeskundige die kennis. Er is in het licht van het bovenstaande dan ook geen sprake van door beklagde illegaal verkregen verouderde (medische) gegevens, temeer nu de FML pas één maand oud was toen die in het bezit kwam van beklagde. Wat dit laatste aspect betreft staat bovendien onomstreden vast dat beklagde, nadat zij in het bezit is gekomen van de FML, nog enkele keren telefonisch contact heeft gehad met de bedrijfsarts die haar adviseerde om samen met klaagster te onderzoeken in hoeverre de FML nog actualiteitswaarde had. Het is vervolgens klaagster zelf geweest die een gesprek met beklagde over de in de FML opgenomen beperkingen uit de weg is gegaan, hoewel zij tot het voeren van een dergelijk gesprek (medisch gezien) zowel door de bedrijfsarts als door haar psycholoog in staat werd geacht.’

Artikel 7 Respect

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

Toelichting

Arbeidsdeskundigen kunnen verschillende belangen dienen maar delen hetzelfde vak. Dat vak houden zij hoog door een professionele, respectvolle, houding te betrachten ten opzichte van anderen: de bereidheid tot samenwerking door een transparante en toetsbare opstelling over het al dan niet volgen van de regels van het vak, waaronder ook deze Gedragscode.

Uitspraken RvT

Uitspraak 16 maart 2010

‘De Raad vindt de bewoordingen van de conclusie van beklagde dat het onderzoek van klaagster “niet adequaat” is geweest, vrij neutraal en niet grievend. Deze kwalificatie doet geen afbreuk aan de reputatie van klaagster. Het enkele feit dat beklagde tot een ander oordeel dan klaagster is gekomen, is dat evenmin. Mede naar aanleiding van het verhandelde bij de mondelinge behandeling stelt de Raad vast dat het standpunt van klaagster er op neer komt dat de onderlinge collegialiteit van Register-Arbeidsdeskundigen voor beklagde een verplichting schiep om in een geval als hier aan de orde (het oordeel van beklagde als UWV arbeidsdeskundige week af van het oordeel van klaagster als door de werkgever ingeschakelde arbeidsdeskundige) op voorhand contact op te nemen met klaagster.

Resteert dus nog de vraag of er sprake is van een schending van de in de eerste volzin omschreven verplichting (= het streven naar het bevorderen van goede collegiale verhoudingen) (Gedragsregels Oud) nu beklagde niet heeft voldaan aan de door klaagster voorgestane verplichting om op voorhand contact met haar op te nemen ter zake zijn van haar afwijkende arbeidskundige oordeel. De Raad stelt voorop het wellevender te hebben gevonden, indien beklagde met klaagster contact had opgenomen, om haar mee te delen dat hij tot een ander oordeel was gekomen. Dat oordeel levert echter nog geen schending van de betreffende Gedragsregel (Oud) op. De Raad kan in de eerste volzin van opgemelde Gedragsregel (Oud) geen verplichting lezen, dat twee arbeidsdeskundigen, die verschillend oordelen over een gelijke casus, daarover onderling contact moeten hebben. Dat staat er niet en vloeit ook niet noodzakelijkerwijs uit deze in de Gedragsregel wel zeer ruim omschreven “verplichting” voort. Voor de uitleg van deze bepaling acht de Raad richtinggevend de doelstelling van de SRA, te weten het scheppen en in stand houden van waarborgen t.a.v. de kwaliteit van de beroepsuitoefening van arbeidsdeskundigen en het beschermen van de belangen van een ieder in de Nederlandse samenleving, die met de beroepsuitoefening van de Register-arbeidsdeskundige in aanraking komt. In dat kader zijn immers de Gedragsregels SRA opgesteld. Het is zeer goed mogelijk, dat arbeidsdeskundigen - zorgvuldig, deskundig en onpartijdig - tot een verschillend oordeel komen over een zelfde vraag in een zelfde casus. Dit moet niet gemaskeerd, maar juist transparant gemaakt worden. De verschillen van mening zullen toch primair moeten blijken uit de in het verslag van de beide arbeidsdeskundigen beschreven methode van onderzoek en de motivering van hun resultaten. Het is de Raad niet duidelijk, wat het door klaagster bepleite (voor)overleg tussen de twee arbeidsdeskundigen daaraan kan bijdragen. Kritiek op het onderzoek van een collega mag scherp zijn, mits ter zake en fair en goede collegiale verhoudingen brengen o.a. met zich mee dat zulks mogelijk is en gerespecteerd wordt. De Raad acht het denkbaar, dat er bijzondere omstandigheden kunnen zijn, die in afwijking van bovenstaande wél tot voorafgaand onderling overleg nopen. Naar het oordeel van de Raad is in casu van de aanwezigheid van bijzondere omstandigheden die noopten tot het door klaagster verlangde vooroverleg echter niet gebleken.’

Bijlagen

Bijlage 1 gaat over de drie ethische basisbegrippen beginselen, gevolgen en deugden. Het doel van deze bijlage is de lezer een historische toelichting en plaatsbepaling van deze begrippen aan te reiken. Tegen die achtergrond kunnen de begrippen op een eenduidige manier gebruikt worden in de dialoog over moreel verantwoord handelen.

Bijlage 2 bevat de twee modellen die we gebruiken om tot morele besluiten te komen. Deze bijlage heeft als doel de arbeidsdeskundige instrumenten aan te reiken bij het nemen van morele beslissingen. Het eerste model is gericht op beeldvorming en inventariseert de feiten, de stakeholders en hun belangen. Het tweede model is gericht op oordeelvorming en kijkt naar de morele kwestie vanuit de drie basisbegrippen zoals behandeld in Bijlage 1.

Bijlage 3 bevat de vier cases waarover in de regiobijeenkomsten is gesproken. Van elke case is een voorbeeldanalyse opgenomen. Het doel van deze bijlage is de lezer te laten zien hoe je vanuit de drie ethische basisbegrippen op drie verschillende manieren naar een case kijkt en welke ethische uitgangspunten van de gedragscode daarbij een rol spelen. Dit geeft richting aan de morele reflectie op het vak van arbeidsdeskundige.



Bijlage I

Ethische basisbegrippen

In Deel 1 komen drie ethische basisbegrippen aan de orde: beginselen, gevolgen en deugden. Aan die begrippen wordt in deze bijlage enige achtergrondkennis gegeven via een kort historisch overzicht. Dit overzicht is ontleend aan: Rob van Es, *Communicatie en ethiek. Organisaties en hun publieke verantwoordelijkheid*, 2004, Boom Academic.

1. Beginselen

Het perspectief van beginselen stelt als centrale vragen: ‘welke beginselen zijn relevant in deze morele kwestie?’ en ‘welke rechten en plichten spelen daarom mee?’. Het beginselperspectief stelt ook de vraag: ‘is de gebruikte redenering algemeen geldig?’.

Een beginsel is een grondstelling of een overtuiging waar geen verdere onderbouwing voor hoeft te worden gegeven. Praktisch handelen wordt beoordeeld op de vraag of het voldoende overeenstemt met het voorgeschreven handelen. Het accent ligt dus niet op de inhoud van de handeling, maar op de vorm en de rechtvaardiging ervan. Het perspectief van beginselen is te beschouwen als een vorm van juridisch denken over moraliteit. Dat komt ook tot uitdrukking in afleidingen van beginselen: plichten en rechten.

De morele wet

Plichten worden afgeleid van een beginsel dat gezien wordt als universeel geldig. *Deontos* betekent plicht, daarom wordt ook wel gesproken van deontologie: plichtenleer. Zo’n universeel geldig beginsel fungeert als een morele wet. Dit is het perspectief van Immanuel Kant (1788): “De basis voor de moraliteit vinden we in datgene wat alle rationele personen gemeenschappelijk hebben, de Rede”. Deze morele wet is onvoorwaardelijk: zij is een ‘categorische imperatief’. Kant gebruikt diverse formuleringen voor zijn imperatief; maar twee ervan zijn in het bijzonder bekend en invloedrijk. De eerste formulering luidt: “Handel zo dat je de ander ook altijd als doel en nooit alleen maar als middel gebruikt”. Ofwel, behandel de ander met respect, als een persoon met een eigen wil en verlangens. De tweede formulering luidt: “Handel slechts volgens het beginsel waarvan je tegelijk kunt willen dat ze een algemene wet wordt”. De regel die je voor jezelf hanteert ten opzichte van anderen, zouden anderen ook ten opzichte van jou mogen gebruiken. De regel gaat op voor ieder ander in vergelijkbare situaties. Deze formulering van Kant lijkt op de gulden regel die we zowel in het christendom, de islam en in de leer van Confucius tegenkomen. De precieze formulering verschilt van de ene leer tot de andere, maar in de kern komt het neer op de bekende zegswijze: ‘wat gij niet wilt dat u geschiedt, doe dat ook een ander niet’. Als zodanig is de gulden regel passief en zelfs wat angstig geformuleerd: de ondertoon luidt ‘pas op!’. Kant’s categorische imperatief is geformuleerd als een doelgerichte activiteit: de ondertoon luidt: ‘toon het’. In alle formuleringen gaat het erom je te verplaatsen in de positie van de ander.

Rechten en plichten

Het gemeenschappelijke element in de twee formuleringen van de categorische imperatief zien we terug in de plichten die er van af te leiden zijn. Dergelijke plichten demonstreren altijd een streven naar wederkerigheid. Behandel een ander zoals je zelf behandeld wilt worden. Handel volgens regels die ook door anderen gebruikt kunnen worden. Kant streeft naar een rationele ethiek van plichten. Daartoe hoort ook de plicht om respect op te brengen voor de rechten van anderen.

Het basisidee achter rechten is dat individuen belangen hebben die beschermwaardig zijn. Rechten zijn gericht op de onafhankelijkheid van het individu. Als we zeggen dat iemand het recht heeft om iets te doen, bedoelen we dat het verkeerd zou zijn ons ermee te bemoeien. Er dienen dus bijzondere redenen te zijn om toch te interveniëren. We spreken daarom wel van rechten als troeven in de contacten tussen het individu en de overheid.

Wie rechten serieus neemt, doet een beroep op een van de twee onderliggende ideeën of beginselen. Het eerste idee is dat van de menselijke waardigheid. Ieder mens kan in moreel opzicht vrij handelen en beslissen, en heeft een intrinsieke waarde, een waarde op zichzelf. Daarom dienen we elkaar te respecteren. Het tweede idee is dat van politieke gelijkwaardigheid. De zwakken in de samenleving hebben minder gezondheid, zelfvertrouwen, kennis of geld, maar ze kunnen aanspraak maken op dezelfde zorg en hetzelfde respect van de overheid als de sterken.

Het hoeft geen betoog dan redeneren in termen van rechten vaak gaat over aanspraken die nog niet gerealiseerd zijn. Rechten zijn vaak wenselijkheden die als claim worden geformuleerd. De reikwijdte van die claims kan regionaal of universeel zijn. In regionale rechten doet men een beroep op beginselen die binnen een regio of cultuur worden erkend. In universele rechten wordt een beroep gedaan op beginselen die wereldwijd erkenning zouden hebben en die van alle tijden zijn, bijvoorbeeld de mensenrechten.

2. Deugden

Het perspectief van deugden stelt als centrale vragen: ‘hoe moet ik leven?’ en ‘wie wil ik zijn?’ In dit perspectief gaat het primair om karakter: *ethos*. Een deugd, *virtus*, is een weloverwogen ‘goede’ manier om in het leven te staan. Met het oog daarop stelt het deugdenperspectief de vraag: ‘past wat ik doe in deze context?’.

Het juiste midden

Volgens Aristoteles (340 v.C.) houden deugden het midden tussen extreme posities, die elk voor zich ondeugden zijn. Tussen ondeugden als onbezonnenheid en lafheid is moed een morele deugd. Tussen bluf en zwijgzaamheid is dat waarheidsgetrouwheid, en tussen kruiperigheid en norsheid is dat vriendelijkheid. Andere morele deugden zijn matigheid, rechtvaardigheid en zelfstandigheid. Steeds opnieuw is de morele deugd het midden tussen twee extremen. Een ieder die plaatsneemt op een bank waar

al twee mensen op de hoekplaatsen zitten, maakt kans op het populaire grapje: “...en de deugd in het midden!”. Dit is maar gedeeltelijk juist. Morele deugden houden weliswaar het midden tussen extremen, maar dit wil niet zeggen dat het precies het meetkundige midden is tussen beide ondeugden. Het gaat er om het juiste midden te vinden. Dat zal de ene keer dichterbij de ene, de andere keer dichterbij de andere ondeugd zijn, maar het zal er nooit mee samenvallen. Het juiste midden kiezen betekent eigenlijk: handel zoals je zou moeten handelen, overeenkomstig een regel die past bij de praktijk van dat moment. Dat betekent dat we in het bijzonder moeten kijken naar de context van de handeling.

Christelijke deugden

Thomas van Aquino (1273) voegde aan zijn interpretatie van Aristoteles enkele christelijke deugden toe en legde een sterker accent op gewoontevorming. Sommige deugden zijn al bij de geboorte meegegeven. Dit zijn de christelijke of theologische deugden die het begrip van God mogelijk maken: geloof, hoop en liefde. Andere deugden zijn gericht op de menselijke samenleving. Mensen worden weliswaar gedreven door begeerten, maar deze zijn te reguleren via morele deugden. De belangrijkste vier morele of kardinale deugden zijn: verstandigheid, gerechtigheid, matigheid en dapperheid. Morele deugden worden gevormd door gewoonte of habitus. Deugdzzaam handelen vereist dus gewenning en oefening.

Hedendaagse deugden

Hedendaagse deugden kunnen we volgens Steutel (1992) indelen in twee soorten: deugden van rechtvaardigheid en deugden van zorg. Daarnaast kunnen we, in navolging van Michel Foucault (1984), ook deugden van zelfvorming onderscheiden. In deugden van rechtvaardigheid zijn we gericht op algemeen moreel gedrag. De drie belangrijkste deugden van rechtvaardigheid zijn billijkheid (of onpartijdigheid), oprechtheid (of eerlijkheid), en trouw (of loyaliteit). Het leidmotief is hier neutraliteit. Deugden van zorg zijn gericht op het geluk en het welzijn van de medemens. Voorbeelden van zulke deugden zijn zorgzaamheid (iemand structureel onderhouden), behulpzaamheid (iemand incidenteel bijspringen), generositeit of onbaatzuchtigheid, en liefdadigheid (geven zonder iets terug te willen). Het leidmotief is hier verbondenheid. In deugden van zelfvorming zijn we gericht op de ontwikkeling van eigen persoonlijkheid. Hier komen de drie resterende kardinale deugden van Aquino terug in nieuwe benamingen: verstandigheid wordt nu vaak begrepen als zorgvuldigheid, dapperheid als geestelijke moed en leergierigheid, en matigheid als gedisciplineerdheid. Het leidmotief in deugden van zelfvorming is persoonlijke verantwoordelijkheid.

Motivatie

De motivatie om gericht te zijn op een van deze deugden kan aanmerkelijk verschillen. Soms is iemand werkelijk begaan met het lot van de ander of is het werkelijk te doen om een billijk oordeel. Dan is er sprake van een intrinsieke motivatie; het gaat de morele actor om de deugd zelf. Op andere momenten handelen we deugdzzaam omdat

dit een gunstige invloed heeft op ons imago. Deugdzaamheid is dan geen waarde op zich maar slechts een middel tot een ander doel. Dan is er sprake van extrinsiek motivatie. Het gaat de morele actor om strategisch handelen: niet de deugd maar de daarop volgende opbrengst is de winst.

Professionaliteit

Verschillende van de voorgaande elementen - contextgebondenheid, gewoontevorming, intrinsieke motivatie - komen op speciale wijze samen in het werk van Alasdair MacIntyre (1981 en 1988). Hij ziet deugd als een verworven menselijke kwaliteit die het mogelijk maakt het goede binnen 'een praktijk' te bereiken. Een praktijk is een vorm van samenwerking die iets specifiek produceert dat alleen volledig te herkennen en te begrijpen is door deelnemers aan die praktijk. Het is het genoeg van het spelen in een strijkkwartet of in een voetbalteam, dan wel het schaken, onderzoeken, communiceren en adviseren op zichzelf dat motiveert. Mensen nemen deel aan zo'n praktijk om haar intrinsieke waarde. En dat deelnemen gebeurt zorgvuldig: er zijn regels voor elke praktijk en er zijn standaarden van voortreffelijkheid. Het genoeg zit nu juist in het correct beoefenen van die praktijk en daarbij zo goed mogelijk voldoen aan de standaarden van voortreffelijkheid. MacIntyre's opvatting van deugden als praktijken van intrinsieke waarde heeft sterke overeenkomsten met het begrip professionaliteit. Het professioneel uitoefenen van een vak vereist inzicht in de intrinsieke waarden ervan. Anders geformuleerd: we kunnen professionalisme opvatten als een praktijk van deugdzaamheid.

3. Gevolgen

Het perspectief van gevolgen stelt als basisvragen: 'wat zijn de positieve en wat zijn de negatieve gevolgen van deze (mogelijke) handeling?'. Een gevolg is het resultaat van een handeling of van het bewust nalaten van een handeling. Nu zijn niet alle resultaten als zodanig bedoeld, want niet alle effecten van handelingen zijn te overzien of te voorspellen. Toch moet telkens opnieuw zo grondig mogelijk worden afgewogen welke positieve en negatieve gevolgen een handeling heeft of vermoedelijk zal hebben. De handeling die het meest goede of het minst slechte teweegbrengt, is te verkiezen. Het accent ligt dus niet op de vorm maar op de inhoud. Het perspectief van gevolgen is te beschouwen als een economische stijl van denken over moraliteit. *Telos* staat voor doel en teleologie is als doelmatigheidsleer onderdeel van dit perspectief. Centraal staat de vraag: 'wat zullen de voordelen en wat de nadelen zijn?'.

Verstandig genieten

Deze vraag speelt al een belangrijke rol in het denken van Epicurus (300 v.C.). Hij zag geluk als het begin en het eind van een gezegend leven. Dat betekende voor hem niet zoveel mogelijk genieten (hedonisme), maar zo verstandig mogelijk genieten (epicurisme). Sommige plezierige ervaringen kun je pas bereiken nadat je afziet van

andere genietingen. Uiteindelijk was het doel geestelijke rust te bereiken. Epicurus beoordeelde handelingen op de mate waarin ze plezier opleveren en pijn vermijden, op korte en lange termijn. De belangrijkste morele maatstaf was dus een afweging van voordelen en nadelen.

Kosten en baten

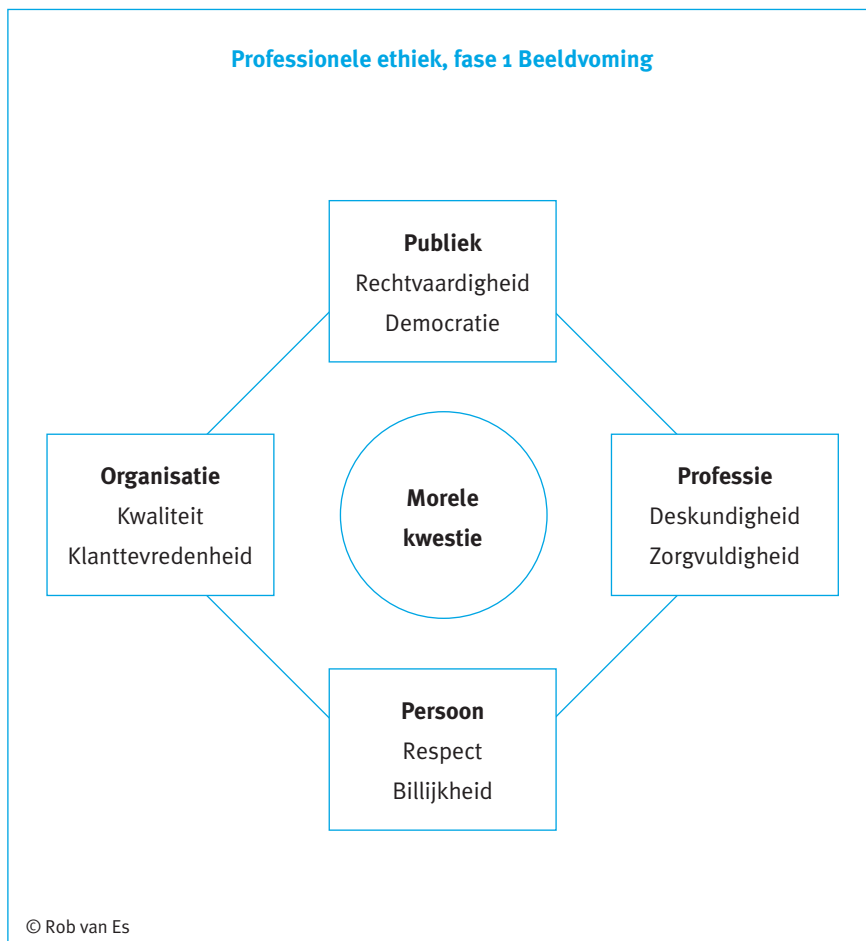
Gevolgen of resultaten worden vaak uitgedrukt in termen van kosten en baten of nut. In die gevallen wordt ook wel gesproken van utilitarisme of utilisme. Nut of 'utiliteit' was de eenheid waarin Jeremy Bentham (1798) het plezier en de pijn van een handeling wilde uitdrukken. 'De natuur heeft de mensheid geplaatst onder het bestuur van twee soevereine meesters: plezier en pijn.' Utiliteit betekent: nuttig in het stimuleren van plezier of geluk en in het vermijden van pijn. Kwaliteitsverschillen spelen in zijn opvatting geen rol: pulp is evengoed als poëzie, zolang het maar evenveel utiliteit oplevert. Aangezien 'een ieder telt voor één, niemand voor meer dan één', is gelijkheid gewaarborgd, maar ook een zekere onverschilligheid. Het doel is utiliteit te maximaliseren - wiens utiliteit is niet van belang. De samenleving dient te streven naar 'het grootste geluk van het grootste aantal'.

Kwaliteit en vrijheid

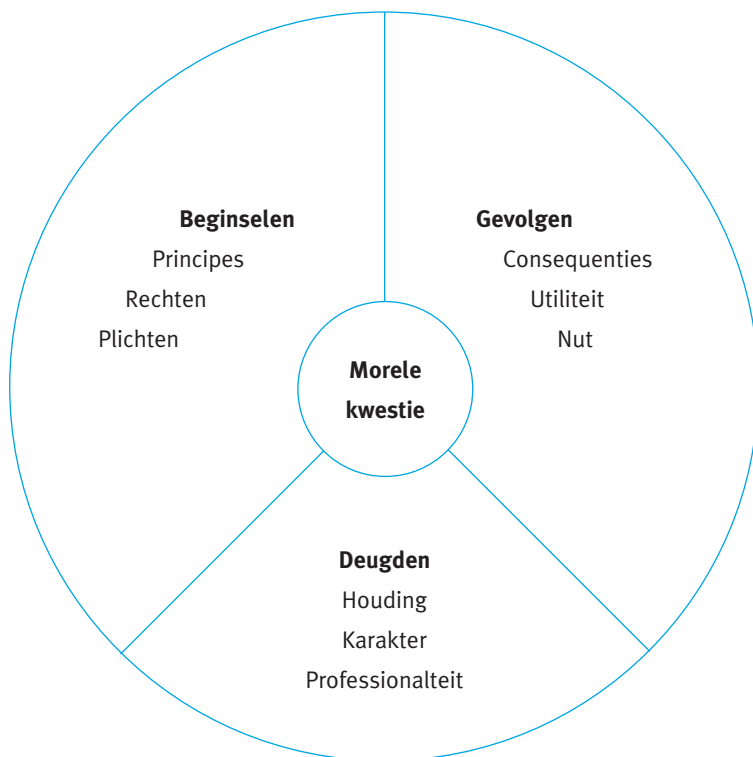
Dit calculerend utilisme wordt door John Stuart Mill (1861) aangepast op twee punten. Hij brengt allereerst het verschil in kwaliteit weer terug: 'sommige vormen van plezier zijn wenselijker en waardevoller dan andere'. Er valt dus een hiërarchie van plezier op te stellen. De juiste mensen om dat te doen zijn 'competente rechters', die de hogere en de lagere vormen van plezier kennen. Zij zijn in staat een weloverwogen voorkeur uit te spreken. De tweede aanpassing betreft het veilig stellen van de vrijheid van het individu. Het grootste geluk van het grootste aantal mag nooit leiden tot 'de terreur van de meerderheid'.



Bijlagen II Modellen morele besluitvorming



Professionele ethiek, fase 2 Oordeelvorming



© Rob van Es

Casus 1 Re-integratie Jos

Betrokkenen

Jos werkte vele jaren bij een luchtvaartmaatschappij op een luchthaven. Hij is geschoold op lbo niveau maar behaalde geen diploma's. Hij voerde kleine reparaties uit aan het interieur van vliegtuigen. Als hij met een bedrijfsbusje onderweg is naar een vliegtuig wordt hij aangereden door een chauffeur van een van de andere diensten. Sinds dat ongeval kampt hij met klachten die horen bij een whiplash syndroom. Jos is vanaf de aanrijding volledig ziek thuis. De arbodienst heeft wel een aantal pogingen gedaan om hem weer op het werk te krijgen, maar dat is niet gelukt. Omdat het een letselschadezaak is, vragen de verzekeringsmaatschappij en advocaat van Jos aan Willem Post van arbeidsdeskundigenbureau Ad Movens de re-integratie te begeleiden. Jos is op dat moment al gekeurd voor de WAO en wordt voor 65-80% arbeidsongeschikt geacht.

Re-integratie mislukt

Willem Post brengt Jos op tijdelijke re-integratieplaatsen bij de luchtvaartmaatschappij zelf. Deze pogingen stranden om uiteenlopende redenen. Het werk past niet bij Jos, Jos vindt het te zwaar, Jos vindt het niet uitdagend genoeg, de werkgever begeleidt Jos niet en er is niets te doen voor Jos. Eigenlijk is iedere betrokkene na een jaar de zaak beu.

Tweede spoor, extern bureau

Door marktdruk moet de werkgever een vacaturestop inlassen, fors reorganiseren en personeel ontslaan. Ook Jos. Men biedt hem een re-integratietraject 2e spoor waarvoor een extern bureau wordt ingeschakeld. Dit bureau gaat twee jaar met Jos aan de slag en staakt dan de activiteiten. Eindconclusie: Jos is niet gemotiveerd en heeft onvoldoende meegewerkt.

Initiatief Willem

Willem zet ook zijn vraagtekens bij de motivatie van Jos, maar vindt dat de kwaliteit van de re-integratieactiviteiten onder de maat was. De veroordeling van Jos ('niet gemotiveerd; onvoldoende meegewerkt') helpt ook niet. De economische situatie is inmiddels verbeterd en bij de werkgever zijn inmiddels ook weer vacatures. Willem weet te bewerkstelligen dat Jos uiteindelijk wordt geplaatst in een passende functie waar hij fulltime aan de slag is.

Jos klaagt

Jos is toch nog niet gelukkig. Hij had gehoopt dat hij na het ongeval in een functie terecht zou zijn gekomen met meer uitstraling en niveau, die ook nog eens meer betaalt. Dat is eigenlijk altijd de inzet van Jos geweest. Hij wilde beter worden van de situatie. Jos laat de verzekeringsmaatschappij weten dat hij nog steeds schade heeft. Zonder ongeval zou hij twee salarisschalen hoger zitten en promotie hebben gemaakt naar een mbo functie.

Ad Movens krijgt de opdracht het carrièreverloop *zonder ongeval* te onderzoeken en zet Willem Post op de zaak.

Vindt u het moreel verantwoord dat Willem deze opdracht krijgt/aanneemt?

Casus 1 Voorbeeldanalyse

Aan u als professionele collega wordt gevraagd of u het moreel verantwoord vindt dat Willem deze opdracht krijgt/aanvaardt.

Wat zou een morele afweging kunnen zijn?

- ++ zijn afwegingen voor
- zijn afwegingen tegen

Beginselen

- ++ Een ieder die zo getroffen wordt door het lot, in dit geval Jos, verdient het optimaal of maximaal gecompenseerd te worden.
- ++ Slachtoffer Jos heeft recht op onbevooroordeeld vervolgonderzoek.
- Je moet als samenleving profiteergedrag van mensen als Jos ontmoedigen.

Gevolgen

- ++ Eerdere poging om die compensatie te realiseren zijn om verschillende redenen mislukt. Nu het wel gelukt is, kunnen we de opbrengsten voor Jos maximaliseren.
- ++ Willem is al ingewerkt in deze kwestie, dat scheelt tijd en energie.
- Het onderzoek carrièreverloop zonder ongeval is onzinnig en een verspilling van tijd en energie.

Deugden

- ++ Willem heeft professionele afstand gehouden en heeft de juiste houding om het vervolgonderzoek tot een verantwoord einde te brengen.
- Van Willem kunnen we juist geen professionele distantie verwachten, want hij 'heeft zijn vraagtekens bij de motivatie van Jos'.

Volgens de code zouden de volgende ethische uitgangspunten een belangrijke rol in uw afwegingen moeten spelen:

1. Respect
2. Relevante informatie
3. Zelfkennis
7. Balans tussen betrokkenheid en distantie

Natuurlijk bent u uiteindelijk verantwoordelijk voor uw eigen afweging. Daarop kan de SRA u wel aanspreken.

Casus 2 De Pilot in opleiding

De opdracht en de opdrachtgever

Arbeidsdeskundige Melker wordt gevraagd onderzoek te doen naar het carrièreperspectief van een piloot in opleiding. De betrokkene is nu 23 jaar en heeft op 19-jarige leeftijd een ongeval gehad waarbij hij cognitieve klachten heeft opgelopen. Er is geen duidelijke oorzaak gevonden voor zijn klachten. Betrokkene studeerde ten tijde van het ongeval aan een luchtvaartschool en zat in de eerste fase van de opleiding. Melker weet dat zijn opdrachtgevers, de aansprakelijke verzekeraar en de advocaat van betrokkene, op gespannen voet met elkaar staan. Er spelen grote belangen in deze zaak.

Melker krijgt de opdracht om bij zijn onderzoek uit te gaan van het gegeven dat betrokkene de opleiding met diploma zou hebben afgerond en dat hij er in zou slagen een baan als piloot te vinden in de burgerluchtvaart.

Eerste initiatief

In het kader van zijn onderzoek vraagt Melker het studentendossier op bij de luchtvaartschool. Hij heeft vooraf geen toestemming aan betrokkene gevraagd, omdat hij ervan uitging dat deze hem niet zou worden gegeven - hij moest er immers van uitgaan dat betrokkene de opleiding met goed gevolg zou afronden. Het dossier wordt hem zondermeer toegestuurd.

Uit het dossier maakt Melker op dat het onwaarschijnlijk was dat betrokkene de opleiding succesvol zou hebben afgerond. Betrokkene had van de opleider zelfs het dringende advies gekregen om met de opleiding te stoppen. Telkenmale was hij voor zijn theorie gezakt en ook bij de cases toonde hij zich een zwakke leerling. Uit het dossier blijkt voorts dat betrokkene het dringende advies van de opleider in de wind had geslagen en was doorgestaan met de opleiding. Twee maanden na zijn besluit om door te gaan, overkwam hem het ongeval.

Vervolg

Melker komt in gesprek met piloten die naast hun dagelijks werk deel uitmaken van een sollicitatiecommissie. Deze personen vertellen Melker dat de kans dat betrokkene, ook wanneer hij de opleiding zou afronden, aan het werk zou komen als piloot nagenoeg nihil was. Daarvoor toonde het dossier uit de opleiding te veel slechte aantekeningen.

Rapport

Melker rondt zijn onderzoek af. Hij concludeert in zijn rapport dat hij niet kan voldoen aan de vraagstelling omdat zijn onderzoek heeft uitgewezen dat betrokkene niet aan de slag zou zijn gekomen als piloot. Dit zal de schadeclaim van betrokkene aanzienlijk verlagen.

Reactie

De advocaat van betrokkene is ontstemd en overweegt een klacht aan het SRA omdat Melker zich niet aan de opdracht heeft gehouden en het schaderegelingsklimaat ernstig heeft verstoord.

Vindt u het gedrag van Melker moreel verantwoord? Waarom wel/niet?

Casus 2 Voorbeeldanalyse

Aan u als professionele collega wordt gevraagd of u het gedrag van Melker moreel verantwoord vindt.

Wat zou een morele afweging kunnen zijn?

- ++ zijn afwegingen voor
- zijn afwegingen tegen

Beginnelsen

- Het is je plicht als arbeidsdeskundige je aan de regels van het spel te houden: in dit geval dien je je aan je opdracht te houden.
- De betrokkene heeft het recht om toestemming te worden gevraagd indien de arbeidsdeskundige een persoonlijk dossier wil inzien. Melker laat dit na.
- ++ Het is je plicht als professional alle relevante informatie ter zake te verzamelen.

Gevolgen

- Het is onacceptabel van Melker om het schaderegelingsklimaat op deze wijze te verstoren.
- ++ Duidelijk is geworden dat het uitgangspunt van onderzoek onjuist is.

Deugden

- Melker behandelt het slachtoffer met disrespect
- Melker gedraagt zich tactloos gezien de spanning tussen de advocaat en de verzekeraar
- ++ Melker toonde zich een vasthoudend en doortastend onderzoeker

Volgens de code zouden de volgende ethische uitgangspunten een belangrijke rol in uw afwegingen moeten spelen:

1. Respect
2. Relevante informatie
4. Rechtvaardigheid
8. Zorgvuldigheid

Natuurlijk bent u uiteindelijk verantwoordelijk voor uw eigen afweging. Daarop kan de SRA u wel aanspreken.

Casus 3 Peter weigert opdracht, wat doet u?

De verzekerde

Een 45-jarige systeemplafondmonteur (zzp-er) is tegen beroepsarbeidsongeschiktheid verzekerd. Hij valt volledig uit met rug-, knie- en heupklachten. Verzekerde was al eerder, na een ongeval, met vergelijkbare klachten uitgevallen en na een revalidatietraject weer aan het werk gegaan. De nieuwe uitval is twee jaar later.

AD Peter

De arbeidsdeskundige Peter bezoekt hem in verband met de beperkingenlijst. Op basis van de vergelijking belasting - belastbaarheid wordt een uitkering verstrekt.

Verzekerde stopt bij revalidatiecentrum

Verzekerde doorloopt op dat moment (op eigen initiatief) een re-integratieprogramma bij een revalidatiecentrum. Er vindt overleg plaats tussen de re-integratiecoach, de verzekerde en Peter. In dit programma wordt, gelet op de verwachting dat de beperkingen blijvend zijn, gestuurd op re-integratie in ander werk. Het programma bij het revalidatiecentrum wordt door verzekerde afgebroken in verband met het uitblijven van succes.

Re-integratie traject

Peter zoekt overleg met de medisch adviseur. In dit overleg wordt vastgesteld dat er een reële kans is dat deze man met dezelfde klachten in de toekomst opnieuw zal uitvallen. Om dat te voorkomen meldt Peter de verzekerde aan voor een traject via een re-integratiebureau.

Eigen initiatief medisch adviseur

Als deze verzekerde enkele maanden in het traject op weg is, laat de medisch adviseur op eigen initiatief een specialistische expertise verrichten. Daaruit komt naar voren dat er geen of nauwelijks beperkingen zijn vast te stellen.

Opdrachten aan Peter

Peter krijgt de opdracht verzekerde mee te delen dat er geen beperkingen zijn waarmee hij zijn werk als systeemplafondmonteur niet zou kunnen verrichten. Vanaf nu wordt een eigen bijdrage verwacht in het re-integratietraject. Peter geeft aan dat hij dit niet zal doen.

De opdracht wordt daarop bijgesteld. Peter moet de verzekerde meedelen dat de uitkering beëindigd zal worden en dat er nog tot aan de volgende fase van het re-integratietraject door de maatschappij betaald wordt, daarna is het afgelopen. Ook voor deze aanpak voelt Peter weinig. Hij stelt dat het verstrekken van een uitkering op basis van een beperkingenlijst een bevestiging is van arbeidsongeschiktheid. Wil de maatschappij daarop terugkomen, vraagt dat een meer zorgvuldige aanpak.

De maatschappij overweegt een andere arbeidsdeskundige te sturen.

U wordt gevraagd. Vindt u dat moreel verantwoord en gaat u daar op in?

Casus 3 Voorbeeldanalyse

Aan u als professional wordt gevraagd of u de ‘andere arbeidsdeskundige’ wil zijn. Vindt u dat moreel verantwoord en gaat u daar op in?

Wat zou een morele afweging kunnen zijn?

- ++ zijn afwegingen voor
- zijn afwegingen tegen

Beginselen

- ++ We dienen de inzichten uit een specialistische expertise serieus te nemen.
- Ingrepen van de medisch adviseur achter de rug om van de arbeidsdeskundige zijn niet respectabel en dus niet acceptabel

Gevolgen

- Als ik er op in zou gaan, zou ik me akkoord verklaren met het gedrag van de medisch adviseur (en dat is nu juist onacceptabel)
- ++ Als ik er op inga stel ik me in ieder geval coöperatief op en dat zal mijn reputatie niet schaden

Deugden

- De zorgvuldigheid in het herzien van het oordeel ‘arbeidsongeschikt’ ontbreekt hier.
- Uit collegialiteit zou ik hier niet op ingaan: eerst moeten de betrokken specialisten hun zaak weer procedureel op de rails krijgen.

Volgens de code zouden de volgende ethische uitgangspunten een belangrijke rol in uw afwegingen moeten spelen:

1. Respect
4. Rechtvaardigheid
7. Balans tussen betrokkenheid en distantie
8. Zorgvuldigheid
10. Competenties

Natuurlijk bent u uiteindelijk verantwoordelijk voor uw eigen afweging. Daarop kan de SRA u wel aanspreken.

Casus 4 UWV

Stresserend werk

De heer Versteegh werkt al jaren 40 uur per week bij detacheringbureau Agos. Hij wordt voornamelijk bij gemeenten geplaatst. Lange tijd als medewerker Wet Voorzieningen Gehandicapten en daarna als medewerker Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO). Sinds die verandering heeft Versteegh het een stuk drukker. Hij is zich niet helemaal zeker in zijn werk. Hij heeft geen bijscholing gehad en moest alle kennis over WMO zelf achterhalen. Is zijn kennisniveau wel juist? De gemeente-ambtenaren zijn evenmin goed geïnformeerd, terwijl burgers massaal de gemeente bellen met vragen waarop hij het antwoord niet goed weet. Het wordt Versteegh te veel en hij meldt zich ziek met spanningsklachten.

De bedrijfsarts concludeert dat Versteegh geen stresserend werk meer mag doen. De arts geeft de beperkingen weer in de functionele mogelijkheden lijst (FML) en schakelt een arbeidsdeskundige in.

AD Heleen

De arbeidsdeskundige Heleen heeft eerst een gesprek met Versteegh die direct aangeeft zich niet te kunnen vinden in de opgestelde beperkingen. Desondanks zet Heleen haar onderzoek voort, bespreekt de beperkingen met de werkgever en rondt haar onderzoek af.

AD Mariken

Op basis van de vastgestelde belastbaarheid zoals door de bedrijfsarts aangegeven komt Mariken, de arbeidsdeskundige van de Arbodienst, tot de conclusie dat er voor Versteegh geen passende werkzaamheden bij Agos voorhanden zijn. Versteegh verzoekt het UWV om een deskundigenoordeel. Mariken maakt alleen een concept-rapport en wacht de bevindingen van dit deskundigenoordeel af. Het conceptrapport heeft derhalve nog geen status, maar is wel in het bezit van Versteegh. Hij voegt het bij de aanvraag voor een deskundigenoordeel.

AD Arend

De verzekeringsarts van het UWV conformeert zich aan de FML van de bedrijfsarts. Arend, de arbeidsdeskundige van het UWV, wordt gevraagd nader onderzoek te doen naar de arbeidsmogelijkheden voor deze werknemer. Hij raadpleegt het CBBS en selecteert functies die bij de Agos, werkgever van Versteegh, zijn geanalyseerd en daar ook voorkomen. Vervolgens raadpleegt Arend het conceptrapport van Mariken en geeft aan dat in tegenstelling tot het daarin gestelde er wel passende werkzaamheden bij Agos aanwezig zijn. Dit zonder ruggespraak met Mariken.

Mariken verneemt dat het deskundigenoordeel tot de conclusie komt dat er voldoende re-integratiemogelijkheden bestaan bij Agos. Tegelijk hoort ze van Heleen dat Arend familie is van de heer Versteegh.

*Is er sprake van moreel laakbaar gedrag? Zo ja, bij wie en waarom?
Wat zou u doen als u Mariken was?*

Casus 4 Voorbeeldanalyse

Is er in deze casus sprake van moreel laakbaar gedrag?

Wat zou een morele afweging kunnen zijn?

- ++ zijn afwegingen voor
- zijn afwegingen tegen
- +/- zijn afwegingen ertussenin

Beginsel

- ++ Bij Arend: Je hoort als professional niet je eigen familieleden te representeren; daarmee komt de onpartijdigheid in het geding.

Gevolgen

- +/- Bij Mariken: Een rapport zonder status laten maakt het wel heel gemakkelijk het te 'overrulen'.

Deugden

- ++ Bij Arend is er de schijn van belangenverstrengeling met familielid Versteegh. Maar zeker is dat niet en nader onderzoek is nodig.
- +/- Bij Mariken is er onzorgvuldigheid in het hanteren van het concept rapport. Ze moet dit aan Versteegh hebben gegeven...
- +/- Arend houdt geen ruggespraak en 'overrules' Mariken. Dat is onsympathiek en niet collegiaal.

Volgens de code zouden de volgende ethische uitgangspunten een belangrijke rol in uw afwegingen moeten spelen:

2. Relevante informatie
6. Afweging van belangen
7. Balans tussen betrokkenheid en distantie
10. Collegialiteit

Natuurlijk bent u uiteindelijk verantwoordelijk voor uw eigen afweging. Daarop kan de SRA u wel aanspreken.