



## 1. Doel en ontwikkeling

In deze code is geformuleerd welk gedrag de Stichting Register Arbeidsdeskundigen (SRA) van een bij haar geregistreeerde 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 het (Centraal) Arbeidsdeskundig Tuchtcollege ;
- c). de drie Regiobijeenkomsten over de ethiek van het vak aan de hand van casus.

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

## 2. Arbeidsdeskundige, opdrachtgever en cliënt

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

Onder “arbeidsdeskundige” verstaat deze Gedragscode de arbeidsdeskundige die is geregistreerd bij de SRA.

Onder “opdrachtgever” verstaat deze Gedragscode de natuurlijke persoon of de rechtspersoon die zich tot een bij de SRA geregistreeerde arbeidsdeskundige wendt met het verzoek om onderzoek te verrichten of advies uit te brengen.

Onder “cliënt” wordt in dit verband verstaan degene op wie de opdracht van de arbeidsdeskundige betrekking heeft.



### *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. Het (Centraal) Arbeidsdeskundig Tuchtcollege 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. Ze zijn te onderscheiden in waarden en normen. Waarden zijn collectieve opvattingen van het goede. Ze zijn inherent aan het vak en we geven ze vaak weer via trefwoorden.

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

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

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

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


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

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

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

**Moed:** de arbeidsdeskundige die moed heeft durft welbewuste risico's te nemen om op te komen voor de ethische uitgangspunten van het vak zoals in deze sectie beschreven.

Vanuit de drie belangrijkste ethische perspectieven: beginselen, gevolgen en deugden (zie Bijlage 1 voor een historische achtergrond), leiden we normen af. Morele normen



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

### Beginselen

1. De arbeidsdeskundige heeft de morele plicht om de cliënt te respecteren door hem in zijn waarde te laten en zijn gegevens vertrouwelijk te behandelen. Vanuit de cliënt gezien is dit het recht op een respectvolle behandeling en op vertrouwelijkheid. Een en ander met inachtneming van het bepaalde in artikel 6 van de Regels van de Gedragscode en de toelichting daarop.
2. De arbeidsdeskundige heeft de morele plicht om de cliënt alle relevante informatie te verschaffen die deze nodig heeft om zijn eigen belangen verantwoord te kunnen behartigen. Vanuit de cliënt gezien is dit het recht op alle daartoe relevante informatie.
3. De arbeidsdeskundige heeft de morele plicht zelfkennis te ontwikkelen op basis van zelfreflectie in combinatie met intercollegiaal overleg.
4. Het principe van rechtvaardigheid. De arbeidsdeskundige laat zich in het uitvoeren van zijn opdracht leiden door het beginsel van rechtvaardigheid: de tot stand gekomen beslissing moet op basis van redelijkheid en billijkheid te verdedigen zijn.

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

### Gevolgen

5. Ten dienste van het morele uitgangspunt 4 maakt de arbeidsdeskundige, in ieder geval voor zichzelf, een grondige inventarisatie van de mogelijke gevolgen voor alle betrokkenen bij het uitvoeren van zijn werkzaamheden. Waar het de SRA daarbij meer specifiek om gaat is dat de arbeidsdeskundige in staat is om te beargumenteren hoe hij bepaalde keuzes heeft gemaakt en andere heeft gelaten.
6. Ter verheldering van genomen beslissingen kan de arbeidsdeskundige, indien gevraagd, een expliciete afweging geven van de 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 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 ontwikkelingsverantwoordelijkheid. 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.

Deze tien morele normen worden ter illustratie en ter inspiratie toegepast op de vier morele casus, die zijn besproken tijdens de regiobijeenkomsten, zie Bijlage 2. 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.

De hierboven verwoorde ethische uitgangspunten in de vorm van morele waarden en normen en het bijpassende begrip van verantwoordelijkheid keren terug in de hierna volgende artikelen, 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 het (Centraal) Arbeidsdeskundig Tuchtcollege (te kennen via [www.register-arbeidsdeskundigen.nl](http://www.register-arbeidsdeskundigen.nl)).

## *Artikel 1 Algemene toetsnorm*

De arbeidsdeskundige neemt bij zijn werkzaamheden de zorg van een redelijk handelend en redelijk bekwaam arbeidsdeskundige in acht. Daarbij handelt hij in overeenstemming met de op hem rustende verantwoordelijkheid die voortvloeit uit de op dat moment voor arbeidsdeskundigen geldende professionele standaard.

### **Toelichting**

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

In dit artikel is algemene zorgplicht van 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. Wat de inhoud betreft toetst SRA of de arbeidsdeskundige in redelijkheid tot zijn beslissing heeft kunnen komen (marginale toetsing). Dat is immers ook wat met deze Gedragscode, de naam zegt het al, wordt beoogd.

Het (Centraal) Arbeidsdeskundig Tuchtcollege 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 werkteerein 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 (vanaf 1 oktober 2010 AT)

### *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 beklagde deze gedragsregel in ernstige mate heeft overtreden. Beklaagde heeft zich schuldig gemaakt aan belangenverstrengeling 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 beklagde 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 beklagde 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 ter zake 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 re-integratie 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.



### *Uitspraak 27 januari 2011*

Het is niet ongebruikelijk om kort het standpunt van de cliënt te vermelden t.a.v. zijn re-integratie een rapportage dat over die re-integratiemogelijkheden gaat. De weigering om de grief van klager in zijn rapport op te nemen was daarom niet nodig geweest. Beklaagde heeft voor die weigering als argument aangevoerd dat “een arbeidsdeskundige die dit wel doet de objectiviteit van het onderzoek schaadt en niet meer door een opdrachtgever zal worden ingeschakeld.” Daarmee heeft beklagde de schijn van partijdigheid op zich geladen met als logisch gevolg dat klager geen vertrouwen meer had in de objectiviteit van beklagde.

### *Uitspraak 28 februari 2011*


Het Arbeidsdeskundig Tuchtcollege heeft in het verleden bij herhaling kenbaar gemaakt, dat een arbeidsdeskundige, die onderzoek verricht naar de re-integratiemogelijkheden van een werknemer bij de eigen werkgever, extra kritisch moet zijn op de door werknemer en werkgever aangedragen feiten en omstandigheden, omdat zij dikwijls een tegengesteld belang hebben. Dat kleurt hun relaas, zeker als er ook nog sprake is van een (sluimerend) arbeidsconflict. Beklaagde is daaraan geheel voorbij gegaan. Hij heeft het “arbeidsconflict” juist als uitgangspunt voor zijn oordeel gekozen. Het Tuchtcollege moet daarom vaststellen, dat beklagde een volstrekt partijdig onderzoek heeft verricht en daarmee de Gedragsregel ten aanzien van de onpartijdigheid en onafhankelijkheid ernstig heeft geschonden. Zoals het Tuchtcollege in het verleden meerdere malen heeft overwogen is het voor het functioneren van de arbeidsdeskundige beroepsgroep onontbeerlijk, dat degene, die een arbeidsdeskundig onderzoek moet ondergaan, kan vertrouwen op de onafhankelijkheid en onpartijdigheid van de arbeidsdeskundige in kwestie.

### *Uitspraak 8 oktober 2012*

Tegen deze achtergrond is het Tuchtcollege van oordeel dat van beklagde - ter inventarisatie van de belasting van de functie - had mogen worden verwacht dat hij een bezoek bracht aan de beoogde werkplek. Daaraan doet naar het oordeel van het Tuchtcollege niet af dat beklagde het bedrijf van werkgever naar eigen zeggen “goed kende”. Uit de e-mail van werkgever van 14 juli 2011, waarin de opdracht lag besloten, blijkt immers dat het om een “nieuwe” (tijdelijke) functie ging die speciaal zou worden ingericht met het oog op de re-integratie van klaagster. Door een dergelijk bezoek in de gegeven feiten en achtergronden achterwege te laten en uitsluitend uit te gaan van een schriftelijke opsomming van de werkzaamheden door werkgever, heeft beklagde zich naar het oordeel van het Tuchtcollege in onvoldoende mate zelfstandig een oordeel gevormd over de aard en omvang van de werkzaamheden die aan de functie zouden zijn verbonden.

### *Uitspraak 14 februari 2013*

Uit artikel 1 Gedragscode SRA blijkt dat de arbeidsdeskundige bij zijn werkzaamheden de zorg van een goed - oftewel een redelijk handelend - arbeidsdeskundige in acht



neemt, waarbij hij in overeenstemming handelt met de op hem rustende verantwoordelijkheid die voortvloeit uit de op dat moment voor arbeidsdeskundigen geldende professionele standaard. Het is in dit verband de taak van een arbeidsdeskundige om onafhankelijk en zo objectief mogelijk vast te stellen welke arbeid de betrokkene, gelet op zijn mogelijkheden en beperkingen nog kan verrichten (Vgl. RvT SRA 11 oktober 2005). De arbeidsdeskundige dient zich onpartijdig op te stellen en de (gezags)relatie tussen de arbeidsdeskundige met zijn werk- of opdrachtgever mag op de strikte naleving van deze beginselen geen invloed hebben. Daarom wordt geacht dat de arbeidsdeskundige binnen en buiten het kader van zijn onderzoek ook de schijn van partijdigheid vermijdt. Wordt deze schijn wél gewekt, dan zal het handelen van de arbeidsdeskundige eveneens in strijd zijn met de Gedragsregels (Vgl. RvT SRA 11 maart 2008)

De conclusie dat klager niet geschikt is voor de eigen functie onderschrijft het Tuchtcollege niet voor wat betreft de omvang van het aantal uren dat klager werkzaamheden ten behoeve van werkgever verrichtte voor de arbeidsongeschiktheid. Uit het rapport blijkt immers niet dat beklagde in ogenschouw heeft genomen dat klager bij werkgever in dienst was voor 36 uur, maar (naar uit het rapport wel blijkt) gemiddeld bijna 50 uur per week werkte. Naar de overtuiging van het Tuchtcollege mag, gegeven die feiten en omstandigheden, van een redelijk handelend arbeidsdeskundige worden verwacht dat hij in de beoordeling de vraag betreft of klager in staat te achten is om de werkzaamheden die verbonden zijn aan de eigen functie binnen de overeengekomen arbeidsduur van 36 uur per week te verrichten. Door dat na te laten, heeft beklagde zijn oordeel omtrent de (on)geschiktheid voor het eigen werk naar het oordeel van het Tuchtcollege onvoldoende gemotiveerd.

Beklaagde heeft voorts een opsomming gegeven van enkele andere functies binnen het eigen bedrijf die hij passend acht. Beklaagde noemt in dat verband - onder meer - de functies van productie leider, ploegchef, KAM manager, medewerker Kwaliteit. Niet blijkt dat hij onderzoek heeft verricht naar de belastbaarheid van die functies. Wat die functies inhouden, laat staan welke deeltaken binnen die functies worden verricht, blijkt niet.

Evenmin heeft beklagde getoetst of de belastbaarheid van klager de belastbaarheid van de als passend geduide functies overschrijdt. Beklaagde heeft aldus volstaan met een opsomming van enkele niet nader onderbouwde functies die hij als passend beschouwt.

Ten aanzien van de functies van magazijnchef, KAM coördinator en kwaliteitscontroleur die beklagde passend acht voor beklagde buiten het eigen bedrijf, geldt hetzelfde als voor de als passend geduide functies in het eigen bedrijf. Door dit alles na te laten, is beklagde tuchtrechtelijk verwijtbaar tekortgeschoten (Vgl. RvT SRA 24 november 2003)

#### *Uitspraak CAT 29 maart 2013*

Bij tuchtzaken gaat het - ook hier - om de vraag of beklagde met zijn handelen is



gebleven binnen hetgeen ten tijde van het klachtwaardig geachte handelen binnen de beroepsgroep van arbeidsdeskundigen als norm werd aanvaard.

#### *Uitspraak CAT 3 april 2013*

Klaagster verwijt beklaagde onbehoorlijk en onzorgvuldig handelen. Onder onbehoorlijk kan worden verstaan: ‘ongepast, incorrect, onbetamelijk’. Hiervan is geen sprake geweest. Onder onzorgvuldig kan worden verstaan: onnauwkeurig, onordelijk, nalatig. Omdat beklaagde op geen enkel moment uit eigener beweging en tijdig klaagster op de hoogte heeft gesteld van de niet optimale voortgang, is het College van oordeel, dat dit onzorgvuldig is geweest. Niet is gesteld of gebleken dat haar beperkingen ten aanzien van haar persoonlijk functioneren daaraan in de weg stonden. Onder communicatie kan worden verstaan: het uitwisselen van informatie. Beklaagde heeft wel degelijk met klaagster gecommuniceerd. Van beklaagde had echter verwacht mogen worden dat zij concreter was geweest in haar toezeggingen, dan wel eerder en uit eigen beweging klaagster tijdig op de hoogte had gesteld van de niet optimale voortgang.

#### *Uitspraak CAT 13 augustus 2013*


Het behoort tot zijn taak als arbeidsdeskundige acht te slaan op stukken die hem door beide partijen worden gezonden. Het innemen van een ander standpunt zou juist op partijdigheid kunnen duiden.

#### *Uitspraak 19 augustus 2013*

Het Tuchtcollege acht het in het licht van Artikel 1 Gedragscode van groot belang dat de register-arbeidsdeskundig onafhankelijk is en iedere schijn van partijdigheid en belangenverstremgeling vermijdt. Het is naar het oordeel van het Tuchtcollege laakbaar dat beklaagde jegens klager binnen een periode van enkele maanden en zonder enige communicatie met klager daarover verschillende posities jegens klager heeft ingenomen. Het Tuchtcollege stelt vast dat beklaagde niet heeft geverifieerd of de verschillende rollen bij klager duidelijk waren en of daar al dan niet bezwaar tegen bestond. Dat is naar het oordeel van het Tuchtcollege mede van belang omdat voorkomen moet worden dat informatie die aan een arbeidsdeskundige in zijn hoedanigheid van arbeidsdeskundige wordt verstrekt, door de arbeidsdeskundige later in een andere hoedanigheid tegen de verstrekker van de informatie wordt gebruikt. Dat is strijdig met Artikel 6 Gedragscode (geheimhouding). Alleen al de schijn dat daarmee in strijd wordt gehandeld moet naar het oordeel van het Tuchtcollege worden vermeden.

#### *Uitspraak 2 december 2013*

Zoals het Tuchtcollege eerder heeft uitgesproken, acht het Tuchtcollege het in het licht van Artikel 1 van de Gedragscode van groot belang dat de register-arbeidsdeskundige onafhankelijk is en iedere schijn van partijdigheid en belangenverstremgeling vermijdt. Verwezen wordt naar de uitspraken van het Tuchtcollege (voorheen Raad van Toezicht) van 11 maart 2008 en 19 augustus 2013.



Onbetwist is dat de directeur van de werkgever van klager, tevens opdrachtgever van beklaagde, 50% aandeelhouder is van de onderneming van beklaagde en de werkgever en de onderneming van beklaagde op hetzelfde adres zijn gevestigd. Daarmee staat vast dat er tussen de werkgever en beklaagde nog een andere (zakelijke) relatie bestaat dan alleen de relatie van opdrachtgever en register-arbeidsdeskundige.

#### *Uitspraak 26 maart 2014*

Het Arbeidsdeskundig Tuchtcollege oordeelt als volgt. Het Arbeidsdeskundig Tuchtcollege stelt voorop dat de Gedragsregels SRA weliswaar niet expliciet voorschrijven dat de arbeidsdeskundige de cliënt persoonlijk spreekt, maar dat hij een groot risico neemt door dat niet te doen (Vgl. AT SRA 8 oktober 2012; AT SRA 29 juli 2005).

Het Arbeidsdeskundig Tuchtcollege onderschrijft dan ook het standpunt van beklaagde dat er, kort gezegd, op neer komt, dat hij zonder een gesprek met klager niet in staat is om zijn werkzaamheden als arbeidsdeskundige naar behoren te kunnen uitvoeren. Zulks geldt temeer, daar is gesteld, noch gebleken dat klager daartoe op medische gronden niet in staat is (Vgl. AT 5 maart 2010).

Het enkele feit dat beklaagde niet is ingegaan op de wens van klager tot het vervaardigen van een gespreksverslag acht het Arbeidsdeskundig Tuchtcollege in het licht van het voorgaande niet verwijtbaar. Mede ook nu beklaagde, door klager onbestreden, heeft aangevoerd dat klager wenste dat de gehele procedure van het deskundigenoordeel schriftelijk zou worden gevoerd. Dat wil zeggen zonder een gesprek met hem. Daarbij wijst het Arbeidsdeskundig Tuchtcollege er nog op, dat klager de gelijkkluidende stellingname van “X” daaromtrent genoegzaam bekend was, gelet op de brieven van “X” van 6 februari 2012 en 14 maart 2012. Zelfs als juist is, zoals klager betoogt, dat andere medewerkers binnen “X” een dergelijk verslag wel opstellen, dan nog kan naar het oordeel van het Arbeidsdeskundig Tuchtcollege niet gezegd worden dat beklaagde tuchtrechtelijk een verwijt kan worden gemaakt door dat niet te doen.

#### *Uitspraak 25 april 2014*

Blijkens vaste rechtspraak van het Tuchtcollege (voorheen: Raad van Toezicht, RvT) dient een arbeidsdeskundige er op bedacht te zijn dat een rapportage ingrijpende gevolgen voor de betrokkene heeft en voor extern gebruik volledig, helder en duidelijk dient te zijn (zie o.a.: RvT 22 oktober 1997, 19 november 2007 en 28 november 2008). Daarom worden de in artikel 3 Gedragscode vastgelegde eisen aan arbeidsdeskundige rapportages gesteld. De register-arbeidsdeskundige dient op heldere en zakelijke wijze zijn beroepshandelingen, conform relevante bevindingen, alsmede de gronden waarop zijn conclusies berusten, te rapporteren (zie o.a.: RvT 24 november 2003). Daarbij is van belang dat het Tuchtcollege niet oordeelt over de inhoud en/of juistheid van de rapportage, maar uitsluitend toetst of deze aan de in artikel 3 Gedragscode vastgelegde eisen voldoet (zie o.a.: RvT 26 oktober 2009).

#### *Uitspraak 18 juli 2014*

Het Arbeidsdeskundig Tuchtcollege is voorts van oordeel dat het achterwege laten van



een werkplekonderzoek in deze situatie onzorgvuldig is. Op de werkzaamheden die klaagster verrichtte voor de uitval waren twee functiebeschrijvingen van toepassing, te weten de medewerker telefonisch consult en de functiebeschrijving secretaresse senior. Op de door klaagster overgelegde urenregistraties is de functie omschreven als: “secr. Senior-med telefonisch consult”. Beklaagde heeft in zijn rapport de functie van klaagster ook als één geheel opgenomen.

## *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 waarop deze wordt verstrekt in het concrete geval en de wijze is afhankelijk van de omstandigheden. Op welk moment de inlichtingen moeten worden gegeven zal daar ook van afhangen. Sommige inlichtingen kunnen direct bij het eerste contact al worden gegeven, andere pas 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.



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 hulpbehoefte 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 arbeidsgeschiktheid” van de Commissie Donner II staat voorop wat de cliënt (nog) wèl kan. De Gedragsregels wensen nadrukkelijk aan te sluiten bij dat inmiddels breed omarmde uitgangspunt. Daarom ook is lid 2 van artikel 2 zo geformuleerd dat niet wordt gekeken naar de beperkingen van de cliënt, maar naar diens (on)mogelijkheden.

## **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 verkregen.

### *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 toelichting 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 beklagde 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 belastbaarheidsgegevens die door de verzekeringarts zijn opgesteld. Voorts wordt in de brief aangegeven dat er wordt uitgegaan van het verzekerd beroep. De stelling van beklagde 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 beklagde 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 beklagde 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 beklagde, dat zij niet was uitgenodigd voor een gesprek. Beklaagde heeft dit feit niet gemotiveerd weersproken. In haar rapportage vermeldt beklagde 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 en 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 klaagster ervan op de hoogte was dat hij zou worden ingeschakeld voor de begeleiding bij de re-integratie van klaagster naar eigen (aangepast) werk. Voordat het eerste gesprek plaats vond, waren de medische beperkingen van klaagster aan hem bekend. In het eerste gesprek heeft beklagde vooral klaagster haar verhaal laten doen. Er is gesproken over de (tijdelijke) werkzaamheden die klaagster 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 klaagster (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 klaagster alle informatie heeft verstrekt zoals die in de Gedragsregel m.b.t. de introductie en informatieplicht is voorgeschreven.

#### *Uitspraak 31 januari 2011*

Beklaagde was, zoals tijdens de behandeling is gebleken, van de inhoud van dat rapport van de psychiater op de hoogte. Bovendien is de Raad van oordeel dat louter door tijdsverloop zonder nader arbeidsdeskundig onderzoek niet mag worden uitgegaan van ruim zeven jaar oude arbeidsdeskundige informatie. Een dergelijk tijdsverloop kan bij genoemde verslechtering van de medische situatie immers leiden tot een andere beeldvorming, onder meer ten aanzien van de werkmogelijkheden van klager. De Raad is daarom van oordeel dat beklagde deze gegevens in een gesprek met klager had dienen te actualiseren.

#### *Uitspraak 28 februari 2011*

Een zorgvuldig onderzoek impliceert een verificatieplicht. Beklaagde is klakkeloos afgegaan op de door de werkgever aangevoerde deels onjuiste feiten. Hij heeft geen behoorlijk gesprek met klaagster over haar arbeidsverleden, arbeidsongeschiktheid en werkomstandigheden gehad, waarmee hij een groot aantal feitelijke onjuistheden had kunnen voorkomen. Hij heeft de vele, door klaagster schriftelijk aangedragen mogelijkheden tot re-integratie niet onderzocht. Beklaagde beschikte niet over een recent overzicht van de bedrijfsarts m.b.t. de mogelijkheden en beperkingen van klaagster. Hij heeft daar naar eigen zeggen ook niet om gevraagd. Hij heeft zelfs geen enkel overleg met de bedrijfsarts gehad noch getracht contact met hem te krijgen. Zo kon het gebeuren dat beklagde vóór het afsluiten van zijn onderzoek op 25 mei 2010 geen kennis nam van het enkele weken eerder opgestelde rapport d.d. 10 mei 2010 van de bedrijfsarts, waarin klaagster nagenoeg geheel arbeidsgeschikt werd bevon-



den. De fouten in zijn rapportage kunnen daarom niet afgeschoven worden op de onjuiste, onvolledige en onzorgvuldige informatieverstrekking van zijn opdrachtgever. Deze zijn integendeel geheel toe te schrijven aan beklaagdes onzorgvuldige wijze van onderzoek.

#### *Uitspraak 8 oktober 2012*

De Raad neemt bij de beoordeling van dit klachtonderdeel tot uitgangspunt artikel 2 lid 1 van de Gedragscode SRA waarin, kort gezegd, is bepaald dat een arbeidsdeskundige de cliënt op duidelijke wijze inlicht over zijn opdracht. Weliswaar schrijft de Gedragscode SRA niet expliciet voor dat de arbeidsdeskundige voor of tijdens zijn onderzoek de cliënt persoonlijk spreekt, maar hij neemt een groot risico door dit niet te doen (Vgl. RvT SRA 29 juli 2005). Zulks geldt temeer, nu beklaagde geen onderzoek heeft verricht naar de werkplek. Door het achterwege laten van het leggen van contact heeft het kunnen gebeuren dat klaagster geen enkele weet had van de opdracht aan beklaagde op 14 juli 2011 en het advies dat hij had verstrekt. Dat acht de Raad niet aanvaardbaar. Dat beklaagde ook in 2010 de geschiktheid van klaagster voor het verrichten van arbeid heeft beoordeeld en haar in dat verband ook heeft gesproken, doet daaraan niet af.

#### *Uitspraak CAT 3 april 2013*

De arbeidsdeskundige heeft de plicht om de cliënt, derhalve klaagster, alle relevante informatie te verschaffen die deze nodig heeft om zijn eigen belangen verantwoord te kunnen behartigen. Beklaagde wist dat klaagster in afwachting was van het rapport, dat klaagster vertrouwen stelde in beklaagde en dat de visie van beklaagde op de re-integratie van klaagster belangrijk was voor het vervolg van de re-integratie. Beklaagde heeft niet aannemelijk gemaakt dat haar beperkingen vanwege haar privéomstandigheden haar in de weg stonden om klaagster tijdig en zelf te informeren. Beklaagde heeft wel aannemelijk gemaakt dat zij heeft getracht een zorgvuldige afweging te maken bij haar beslissing om het dossier (nog) niet over te dragen. De “gevoeligheid” van het dossier en het vertrouwen dat klaagster in haar stelde wogen zwaar voor haar, maar dat beklaagde uiteindelijk de juiste afweging heeft gemaakt is niet gebleken.

#### *Uitspraak 19 augustus 2013*

Zoals het Tuchtcollege eerder heeft geoordeeld, is de grondgedachte van de gedragsregels dat degene die onderwerp is van arbeidsdeskundig onderzoek vooraf over het onderzoek alsmede over de aard, inhoud en doel daarvan wordt geïnformeerd. Het gaat er om dat een betrokkene begrijpt waarom de arbeidsdeskundige is ingeschakeld (zie onder andere: de uitspraken van het Tuchtcollege van 22 oktober 1997 en 22 januari 2010). Het is naar de opvatting van het Tuchtcollege de verantwoordelijkheid van de arbeidsdeskundige om zich daarvan te vergewissen. Het Tuchtcollege stelt vast, dat beklaagde zich er onvoldoende van heeft verzekerd en vergewist dat zijn positie, opdracht, rol en werkwijze duidelijk waren bij beklaagde. Zeker gezien de positie en aandoening van klager had het op de weg van beklaagde



gelegen om dat verifieerbaar duidelijk te maken aan klager. Een schriftelijke bevestiging was in dat verband raadzaam geweest. Ook in het proces daarna (de opstelling van de rapporten en verzending daarvan) heeft beklagde niet de zorg betracht die van hem als arbeidsdeskundige verwacht mag worden door niet na te gaan of zijn concept-rapporten klager bereikt hadden en klager daarop nog wenste te reageren. Het Tuchtcollege constateert dat beklagde vooral met de arbodienst heeft gecommuniceerd en niet met klager.

## *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 verzekeringsgeneeskundige 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 arbeidsrechtelijk 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 verzekeringsgeneeskundige 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 achterwege 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 Arbarts 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 beklagde 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 neuropsychologisch 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 beklagde 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 neuropsychologische 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 beklagde 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*

„Beklaagdes 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 klaagster 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.

#### *Uitspraak 7 september 2010*

De Raad onderschrijft het door beklagde tegen deze klacht gevoerde verweer. Daarbij tekent de Raad aan dat het de bedrijfsarts is die bepaalt op welke wijze een FML wordt opgesteld, dat gezien dient te worden als een medisch oordeel waaraan een arbeidsdeskundige zich heeft te conformeren. Nu in de FML bij het onderdeel zitten wordt aangegeven dat het licht beperkt is, kan niet worden volgehouden dat beklagde het medisch oordeel zou hebben opgerekt, ook al wijkt zijn oordeel af van wat de





Commissie van drie geneeskundigen heeft aangegeven. Beklaagde baseert zich immers op de meest actuele medische gegevens zoals die neergelegd/vertaald zijn in de aan hem aangereikte FML.

#### *Uitspraak 15 september 2010*

Naar het oordeel van de Raad snijdt het verweer van beklagde hout voor wat betreft zijn standpunt dat hij bij het formuleren van zijn re-integratievisie mag afgaan op de door de verzekeringsarts in de FML verwoorde beperkingen, tenzij het voor hem zonneklaar is dat aan de FML zodanige gebreken kleven dat die niet bruikbaar is voor een arbeidskundige beoordeling. In een dergelijk geval is de arbeidsdeskundige verplicht om contact op te nemen met de verzekeringsarts om te bespreken of een herziening of bijstelling van de FML noodzakelijk is.

De Raad volgt klagster wel in haar klacht voor zover die betrekking heeft op de opmerking van beklagde dat “volledige inactiviteit mijn inziens niet kan worden toegestaan”. Met die opmerking begeeft beklagde zich buiten de aan hem toegekende bevoegdheden, nu hij hier een oordeel uitspreekt over de vraag of klagster al dan niet van haar sollicitatieverplichtingen dient te worden ontheven.

#### *Uitspraak 3 januari 2011*

Beklaagde heeft in zijn rapportage een extra beperking opgenomen omdat uit het rapport zou zijn gebleken dat het persoonlijkheidsbeeld van klagster veel obsessiecompulsieve kenmerken kent. In zijn verweer geeft beklagde aan dat de opmerking met betrekking tot de “obsessiecompulsieve kenmerken” slechts een herhaling is van wat daarover wordt vermeld in het rapport van de arbeidsdeskundige van het UWV van 15 augustus 2008 “rapportage toetsing reïntegratieverslag” onder het kopje interventies.

Uitgangspunt bij de afweging van belasting en belastbaarheid dient voor een arbeidsdeskundige de FML te zijn en het gaat dus niet aan om daarnaast, zonder dat de arbeidsdeskundige de beschikking heeft over betrouwbare, actuele en verifieerbare (medische) gegevens extra beperkingen aan te nemen. Het telefonisch contact opnemen met de bedrijfsarts die in het met hem gevoerde telefoongesprek de term OCPS ook zou hebben genoemd, rechtvaardigt naar het oordeel van het Arbeidsdeskundig Tuchtcollege niet dat beklagde in zijn arbeidsdeskundige rapportage als een vaststaand feit vermeldt dat gebleken is dat het persoonlijkheidsbeeld van klagster veel obsessiecompulsieve kenmerken kent. Dat is immers een zware diagnose waarvoor in het kader van de DSM diepgaand onderzoek nodig is.

In een arbeidsdeskundig rapport dient op inzichtelijke en consistente wijze uiteenzet te worden op welke gronden de conclusie van het rapport steunt, terwijl de in de uiteenzetting genoemde gronden op hun beurt aantoonbaar voldoende steun vinden in de feiten, omstandigheden en bevindingen die in het rapport zijn vermeld.



### *Uitspraak 27 januari 2011*

Het Arbeidsdeskundig Tuchtcollege kan beklaagde nageven dat hij op grond van de Gedragscode niet klakkeloos is uitgegaan van de 9 maanden oude FML. Tevens kan het Tuchtcollege beklaagde volgen in zijn stelling dat de nieuwe FML strikt genomen tot het oordeel moest leiden dat klager ongeschikt was voor leidinggevende functies en functies als bijvoorbeeld decaan binnen de scholengemeenschap, zoals klager had voorgesteld.

De bedrijfsarts heeft echter eveneens aangegeven dat op korte termijn een sterke verbetering van de belastbaarheid mogelijk was. Beklaagde heeft daarmee niets gedaan. Het Tuchtcollege is van oordeel dat het op de weg van beklaagde gelegen had om onder die omstandigheden wederom met de bedrijfsarts in overleg te treden over wat hij daarmee precies bedoelde, in het bijzonder hoe lang deze niet aan te geven korte termijn was. Pas dan zou hij een helder oordeel hebben kunnen vormen over de re-integratiekansen van klager bij eigen werkgever. Desnoods had hij zijn oordeel enige tijd moeten opschorten. Gelet op het uiterst ongelukkige re-integratieverloop tot dan toe was daarvoor alle aanleiding. Door dit na te laten heeft hij de belangen van klager ernstig geschaad.

### *Uitspraak 1 juni 2012*

Ten grondslag aan de arbeidsdeskundige beoordeling van 8 december 2010 ligt een Kritische Functionele Mogelijkhedenlijst (FML) die is opgesteld op 30 oktober 2006. In de FML is een urenbeperking opgenomen van maximaal drie uur per dag. Blijkens de rapportage gaat beklaagde er bij beantwoording van de aan hem gestelde vraag van uit dat de belasting van de beoordeelde functie van vier uur gedurende twee ochtenden bedraagt en een ochtend van twee uur. Deze functie overschrijdt daarmee dus de door de verzekeringsgeneeskundige vastgestelde belastbaarheid.

Een essentieel onderdeel van elk arbeidsdeskundig onderzoek is de bespreking met cliënt aan de hand van de medische gegevens, althans de door een medicus vastgestelde beperkingen van de cliënt (Vgl. Uitspraak 1, 28 juni 2001 RvT SRA). Beklaagde had ter uitvoering van zijn onderzoek de beschikking over de FML van 30 oktober 2006 en heeft daarvan ook op zichzelf ook kennis genomen. Hij heeft immers enkele beperkingen met zoveel woorden daarin opgenomen. Het Tuchtcollege acht evenwel niet aannemelijk geworden dat beklaagde tijdens het gesprek van 1 december 2010 de beperkingen en de te werken uren met klager heeft doorgenomen. Dat blijkt allereerst niet uit het bestreden deskundigenoordeel zelf, hetgeen dan toch bepaald voor de hand had gelegen, nu dat een essentieel onderdeel van het onderzoek is. Uit het ontslagadvies van 5 januari 2011 blijkt voorts (slechts) dat klager tijdens het gesprek van 1 december 2010 zelf “geen bezwaar” heeft gemaakt tegen de urenverdeling, maar daarmee is nog niet gezegd dat die verdeling met klager is besproken; laat staan dat blijkt dat die is besproken in het licht van de evidente overschrijding van de belastbaarheid. Voorts blijkt dat de urenbeperking op 5 januari 2011 wel ter sprake is gebracht in het gesprek met de werkgever. Tenslotte wijst het Tuchtcollege op het deskundigenoordeel van 18 december 2009 (dat ook is gebaseerd op de FML van 30



oktober 2006) waarin beklaagde de beperking van drie uur wel expliciet heeft betrokken. Nu aldus niet is komen vast te staan dat beklaagde de urenverdeling en de beperkingen met klager heeft besproken, is ook dit klachtonderdeel gegrond.

#### *Uitspraak 24 september 2012*

Beklaagde heeft in zijn arbeidsdeskundig verslag van 3 november 2010 aangegeven dat klager (a) op hem een “gespannen indruk” maakt en klager (b) liet weten dat uit eerdere testonderzoeken was gebleken dat hij beschikte over een bovengemiddelde intelligentie. Beklaagde stelt voorts (c) dat de frustraties van klager daardoor te verklaren waren. Voorts betoogt beklaagde in zijn rapport dat er (d) regelmatig waarnemingsverschillen en communicatieproblemen waren tussen klager en de school.


Het Arbeidsdeskundig Tuchtcollege neemt bij de beoordeling van dit klachtonderdeel tot uitgangspunt dat de arbeidsdeskundige in zijn advisering niet de stoel van de bedrijfsarts mag gaan zitten (Vgl. RvT SRA 13 december 2004). De arbeidsdeskundige dient zich voorts te beperken tot het arbeidsdeskundig terrein en dient zijn oordelen niet te baseren op eigen medische of psychologische argumenten. Dat impliceert niet alleen, dat hij zich dient te onthouden van een onderzoek waarvoor hij specifieke deskundigheid mist. De arbeidsdeskundige dient zich voorts te beperken tot het specifieke arbeidsdeskundig terrein. Zo mag hij zijn arbeidsdeskundig oordeel niet baseren op eigen medische, psychologische of juridische argumentatie (Vgl. RvT SRA 28 februari 2011).

Gelet hierop is het Tuchtcollege van oordeel dat het, gelet op ieder van de hierboven onder a tot en met d beschreven elementen voor zich, maar in ieder geval gezamenlijk, op de weg van beklaagde had gelegen om contact te leggen met de bedrijfsarts. Nog daargelaten dat, zoals beklaagde ter zitting heeft verklaard, uit het psychodiagnostisch onderzoek naar voren kwam dat klager beperkt was voor het verrichten van arbeid in een mensrijke omgeving, respectievelijk slechts in staat was om solitaire functies te kunnen uitoefenen.

Anders dan beklaagde betoogt, is een dergelijke vaststelling niet anders op te vatten dan als vaststelling van beperkingen ter uitoefening van de beroepswerkzaamheden. Die vaststelling is voorbehouden aan een bedrijfs- of verzekeringsarts, althans niet aan een arbeidsdeskundige.

#### *Uitspraak 8 oktober 2012*

Met betrekking tot het in kaart brengen van de belastbaarheid van klagster is het Arbeidsdeskundig Tuchtcollege eenzelfde oordeel toegedaan. De belastbaarheid van klagster stond nog niet geheel vast ten tijde van het verstrekken van de opdracht om de arbeid te beoordelen. Weliswaar gaf werkgever beklaagde mee dat hij ervan uit kon gaan dat de FML “vrijwel onveranderd was”, maar het is het Tuchtcollege niet duidelijk geworden waarop die stelling is gebaseerd. Met name ook nu beklaagde wist dat de bedrijfsarts nog in afwachting was van een reactie van klagster, is het Tuchtcollege



van oordeel dat het op zijn weg had gelegen om contact op te nemen met de bedrijfsarts, alvorens zijn advies uit te brengen. Pas dan zou beklaagde zich een helder oordeel hebben kunnen vormen over de re-integratiekansen van klaagster bij eigen werkgever. Desnoods had hij zijn oordeel enige tijd moeten opschorten (Vgl. RvT SRA 27 januari 2011).

#### *Uitspraak 14 februari 2013*

Het Arbeidsdeskundig Tuchtcollege kan op zichzelf onderschrijven dat de arbeidsdeskundige beoordeling een momentopname is. Dat neemt echter niet weg dat een arbeidsdeskundige moet voorkomen dat zijn rapport en het optreden zodanig zijn dat deze op zich een bron van conflicten wordt, doordat de rapportgagage geen duidelijkheid verschaft over de wijze waarop een arbeidsdeskundige tot zijn oordeel is gekomen (Vgl. RvT SRA 11 maart 2008). In dit verband acht het Arbeidsdeskundig Tuchtcollege het ongelukkig dat beklaagde in zijn rapport (op zichzelf geheel terecht) de FML heeft overgenomen, maar met daarbij specifiek de kanttekening dat hij daarmee “de belangrijkste relevante beperkingen” heeft weergegeven. Beklaagde doet daarmee voorkomen alsof hij onderscheid heeft gemaakt tussen beperkingen die hij wel en beperkingen die hij niet relevant vindt. De arbeidsdeskundige mag in zijn advisering evenwel niet op de stoel van de bedrijfsarts gaan zitten (Vgl. RvT SRA 13 december 2004). Voorts dient een arbeidsdeskundige zich te onthouden van een onderzoek waarvoor hij specifieke deskundigheid mist, en mag hij zijn arbeidsdeskundig oordeel niet baseren op eigen medische, psychologische of juridische argumentatie (Vgl. RvT SRA 28 februari 2011). Van een redelijk handelend arbeidsdeskundige mag naar het oordeel van de Raad verwacht worden dat hij een deugdelijke uiteenzetting geeft van de (deeltaken die behoren bij de) functies die hij als passend duidt, en deze afweegt tegen de belastbaarheid van de betrokkene en dat hij die afweging zorgvuldig neerlegt in zijn rapport. Dit alles heeft beklaagde nagelaten. Uit het rapport van beklaagde blijkt niet, laat staan gemotiveerd, op welke gronden zijn conclusies dat de arbeid passend is, rusten. Beklaagde heeft in zijn verweer aangevoerd dat hij van oordeel is dat het al dan niet geschikt zijn voor een functie geen onderdeel is van de arbeidsdeskundige beoordeling. Dat getuige naar het oordeel van het Tuchtcollege van een te smalle opvatting van zijn beroep. Beklaagde verliest immers uit het oog dat het juist aan hem als arbeidsdeskundige is om de weging te maken tussen de belasting van de functies versus de belastbaarheid van klager. Dat heeft hij aldus niet gedaan. Dat kan beklaagde ook niet, omdat uit het rapport evenmin blijkt welke eisen aan de geduide functies worden gesteld. Het Tuchtcollege acht dit alles tuchtrechtelijk verwijtbaar.

#### *Uitspraak 29 november 2013*

Beklaagde heeft aangevoerd dat hij volgens de afspraken met de werkgever heeft zorggedragen voor het oproepen van klager op het spreekuur van de bedrijfsarts. Het Arbeidsdeskundig Tuchtcollege acht dit tuchtrechtelijk niet verwijtbaar, met name niet gelet op de kennelijk gebruikelijke gang van zaken binnen de school waaraan



beklaagde verbonden was. Er bestond naar de overtuiging van het Arbeidsdeskundig Tuchtcollege in ieder geval geen aanleiding voor beklagde om geen gehoor te geven aan het verzoek van de werkgever om klager te laten beoordelen door de bedrijfsarts. De stelling van klager dat “zijn gezondheidstoestand niet was veranderd” doet in dit verband niet ter zake. Het medisch onderzoek was er nu juist op gericht om zijn gezondheidstoestand opnieuw te beoordelen, teneinde vervolgens beklagde als arbeidsdeskundige in staat te stellen om de mogelijkheden van re-integratie te onderzoeken. Het Arbeidsdeskundig Tuchtcollege acht niet verwijtbaar dat beklagde niet aan de bedrijfsarts heeft opgedragen om een diagnose te stellen. Een dergelijke eis vloeit ook niet voort uit de Gedragscode SRA. Daargelaten overigens nog dat het Arbeidsdeskundig Tuchtcollege dit verwijt niet kan plaatsen in het licht van het andere verwijt dat klager beklagde maakt dat beklagde “zelf een diagnose aan de bedrijfsarts heeft opgedragen” en een indicatie zou hebben gegeven dat klager weer kon werken voor halve dagen. Beklaagde heeft gemotiveerd betwist dat hij de bedrijfsarts dat heeft opgedragen. Een en ander blijkt ook niet uit het verslag van het consult bij de bedrijfsarts waarvan klager na daarop het correctierecht te hebben uitgeoefend een kopie heeft overgelegd in deze tuchtprocedure. Zo zonder nader bewijs, dat geheel ontbreekt, heeft het Arbeidsdeskundig Tuchtcollege geen aanleiding om eraan te twijfelen dat de arbeidsdeskundige geen bemoeienis heeft gehad met de medische beoordeling van de gezondheidstoestand van klager. Dat lijkt overigens onlogisch, omdat beklagde klager nimmer had ontmoet en de bedoeling van het oproepen voor het spreekuur nu juist ook was gelegen in het in kaart brengen van de gezondheidstoestand van klager ten behoeve van de re-integratie.


#### *Uitspraak 19 februari 2014*

Beklaagde heeft niet de zorg van een goed arbeidsdeskundige in acht genomen bij opstelling van de arbeidsdeskundige rapportage van 3 april 2012. Bovendien heeft beklagde er onvoldoende op toegezien bij afweging van de belasting van klaagster over betrouwbare, actuele en verifieerbare (medische) gegevens te beschikken. Naar het oordeel van het Tuchtcollege heeft beklagde ten onrechte nagelaten de gegevens waarvan is uitgegaan bij opstelling van de rapportage van 3 april 2012 bij klaagster te verifiëren alvorens deze rapportage aan de werkgever werd uitgebracht.

#### *Uitspraak 19 februari 2014*

Beklaagde heeft niet de zorg van een goed arbeidsdeskundige betracht. Ten onrechte is klaagster door beklagde niet geïnformeerd over het aanvullende onderzoek, heeft beklagde geen gesprek gehad met klaagster in het kader van het onderzoek en heeft beklagde de gegevens waarvan zij uitging niet bij klaagster geverifieerd. Bovendien heeft beklagde er onvoldoende op toegezien dat zij bij haar afweging omtrent de mogelijkheid van re-integratie op de retourafdeling over betrouwbare, actuele en verifieerbare (medische) gegevens beschikte.

Ten slotte heeft beklagde gehandeld in strijd met artikel 2 en 3 van de Gedragscode door eigenmachtig en zonder medische onderbouwing de beperkingen van klaagster



aan te vullen met de hiervoor genoemde beperking ten aanzien van het werken bij een voortdurende maximale temperatuur van 12 graden Celsius.

#### *Uitspraak van 18 juli 2014*

Tussen partijen staat vast dat beklagde zijn voorlopig oordeel omtrent de ongeschiktheid van klaagster voor het verrichten van het eigen werk en werkzaamheden in passende arbeid heeft gegeven, terwijl hij nadien nog een antwoord van klaagster wilde hebben op een voor hem belangrijke vraag, te weten waar klaagster in de uitvoering van haar werkzaamheden tegenaan liep. Deze werkwijze acht het Arbeidsdeskundig Tuchtcollege niet zorgvuldig. Zulks geldt te meer ook, daar beklagde ter zitting heeft aangegeven dat hij gewoon is om vooraf aan zijn arbeidsdeskundig onderzoek contact te hebben met de bedrijfsarts en vast staat dat overleg op dat moment nog niet had plaatsgevonden. Beklaagde heeft in zijn rapport geen verslag gedaan van het telefoongesprek dat hij na het arbeidsdeskundig onderzoek op 23 juli 2013 met klaagster heeft gevoerd. Evenmin heeft hij verslag gedaan van het telefoongesprek dat hij nadien met de bedrijfsarts heeft gevoerd. Daardoor is niet vast te stellen wat er tijdens die gesprekken is gevraagd en geantwoord en heeft het aldus kunnen gebeuren dat er een onjuiste passage over de al dan niet gedane mededelingen door de bedrijfsarts in het rapport van beklagde is opgenomen.

#### *Uitspraak 18 juli 2014*

Een ander aspect dat het Arbeidsdeskundig Tuchtcollege in dit verband meeweegt, is het feit dat beklagde op grond van zijn onderzoeken heeft geconcludeerd dat de werkbelasting niet passend is bij de beperkte benutbare mogelijkheden van klaagster en dat het werk niet passend is te maken. Het Arbeidsdeskundig Tuchtcollege kan deze conclusie niet rijmen met de expliciete mededeling van beklagde dat geen sprake is van een medische eindsituatie en dat is te voorzien dat de belastbaarheid van klaagster structureel op de overschrijdende aspecten zal verbeteren. Naar de overtuiging van het Arbeidsdeskundig Tuchtcollege had dat aspect tot uitdrukking moeten worden gebracht in de conclusie. Beklaagde beaamt dat zelf overigens ook, door in het verweerschrift aan te geven dat hij ten onrechte is uitgegaan van ongewijzigde omstandigheden zonder dat expliciet te benoemen.



## 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:

1. Het rapport vermeldt de feiten, omstandigheden en bevindingen waarop het berust;
2. Het rapport geeft blijk van een geschikte methode van onderzoek om de voorgelegde vraagstelling te beantwoorden;
3. In het rapport wordt op inzichtelijke en consistente wijze uiteengezet op welke gronden de conclusies van het rapport steunen;
4. Het rapport vermeldt de bronnen waarop het berust, daaronder begrepen de gebruikte literatuur en de geconsulteerde personen;
5. De arbeidsdeskundige blijft binnen de grenzen van zijn deskundigheid.

### Toelichting

SRA ziet onder ogen dat het werkkterrein van de arbeidsdeskundigen in Nederland zeer divers is. SRA 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.

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 dossiercommentaar is een eenzijdige opdracht, waarbij geen eigen onderzoek van de cliënt plaatsvindt. Bij het geven van een dossiercommentaar stelt de arbeidsdeskundige zijn visie op de hem door de opdrachtgever aangereikte stukken op schrift zonder eigen onderzoek van de cliënt te verrichten. Het dossiercommentaar moet voldoen aan de in dit artikel geformuleerde 5 vereisten van verslaglegging.

In de gedragsregels van de SRA was voorheen opgenomen dat een dossiercommentaar in beginsel niet meer kan bevatten dan kritiek op het te becommentariëren onderzoek. Dit uitgangspunt blijft onverkort gehandhaafd. Het dossiercommentaar doet in beginsel geen uitspraak over de mate van arbeidsongeschiktheid. Dat kan



alleen dan anders zijn, indien (bijvoorbeeld) uit de feiten en achtergronden van de ter beschikking gestelde stukken blijkt dat de berekening cq. de schatting evident onjuist is.

## Uitspraken

### *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 arbeidskundige 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 wgens 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 klagster, 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 toestuurde 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 verstreckende gevolgen kan hebben tot in een verre toekomst, en dat het daarom zorgvuldig, ter zake, en volledig moet zijn. De Raad acht het een zeer ernstige omissie dat uit het verzonden rapport in het geheel niet blijkt, dat het om een conceptrapportage ging en dat klager nog op de bevindingen moest reageren.

### *Uitspraak 2 februari 2009*

„De Raad acht de 4e klacht – onvolledige functiebeschrijving – gegrond. Nu beklaagde 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 beklaagde 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 beklaagde 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 klaagster 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 beklaagde 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 beklaagde 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 beklaagde 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 ondeskundige 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.

#### *Uitspraak 28 februari 2011*

Uit de rapportage moet duidelijk zijn op te maken op basis van welke relevante feiten en omstandigheden de arbeidsdeskundige tot zijn oordeel is gekomen. Daarin passen geen verwijzingen naar andere rapportages zonder de relevante bevindingen kort aan te geven. Aan die voorwaarde voldoet het rapport d.d. 25 mei 2010 van beklagde niet. Zo is niet duidelijk van welke medisch vastgestelde beperkingen en mogelijkheden beklagde is uitgegaan, en door wie en wanneer deze beperkingen en mogelijkheden zijn vastgesteld. Louter verwijzingen naar gesprekken, waarbij de bedrijfsarts zou hebben gezegd dat terugkeer van klaagster binnen de vestiging de kans op herhaalde uitval serieus aanwezig is, is onvoldoende. Dat geldt nog meer ten aanzien van de door beklagde onder het hoofdje “vastgestelde beperkingen”: “Zie medisch dossier belanghebbende bij de Arbodienst en de evaluatieverslagen van de bedrijfsarts”. Op deze manier is voor niemand na te gaan van welke beperkingen en mogelijkheden beklagde is uitgegaan. Reeds om deze reden moet het Tuchtcollege vaststellen, dat beklagde in strijd met de Gedragscode SRA heeft gehandeld.

#### *Uitspraak CAT 29 maart 2013*

Het College is voorts van oordeel, dat de wijze waarop beklagde zijn onderzoek heeft ingericht onvoldoende is. Van hem had in dit geval mogen worden verwacht, dat hij, na zoals gebruikelijk met beide betrokken partijen te hebben gesproken, onderzoek zou hebben gedaan, van de gespreksverslagen een korte samenvatting zou hebben gemaakt en deze zou hebben kortgesloten met partijen. Zeker nu sprake was van een gewijzigde opdracht waarvan klager niet op de hoogte was en het gegeven dat het advies mogelijk verstrekkende gevolgen zou hebben voor klager had het in de rede gelegen dat beklagde aan beide partijen een conceptrapport zou hebben toegezonden voor commentaar. Beklagde heeft dit alles nagelaten noch ervan blijk gegeven dat hij dit heeft overwogen. Dit handelen is laakbaar.

#### *Uitspraak 18 juli 2014*

Uit het rapport blijkt niet dat klaagster in feite een combinatiefunctie vervulde. Door dat achterwege te laten is niet na te gaan of de conclusie van beklagde juist is. De



werkzaamheden die behoren bij de beide functies verschillen immers op essentiële onderdelen. Zo zonder nadere toelichting, die geheel ontbreekt, ziet het Arbeidsdeskundig Tuchtcollege niet in waarom beklagde achterwege heeft gelaten om die expliciete onderverdeling te maken. Naar het oordeel van het Arbeidsdeskundig Tuchtcollege kan het enkele feit dat de werkgever de functie als één geheel heeft betiteld niet afdoen.

## *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

### *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 beklagde 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 beklagde 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 beklagde niet wordt ontkend. Gelet op voornoemde Gedragsregel 2 (Oud) had het op de weg van beklagde 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 beklagde 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 tot 1 oktober 2010 geldende gedragsregels van de SRA 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 beschikkingenregeling”. 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). Verwerking van persoonsgegevens buiten het UWV loopt parallel aan dit uitgangspunt.

Veelal gaat de arbeidsdeskundige bij de uitvoering van een opdracht uit van beperkingen die zijn vastgesteld door een arts. Deze arts heeft daartoe dan de nodige medische gegevens verzameld, nadat de cliënt daar toestemming voor heeft verleend aan de (andere) arts(en) die die medische gegevens onder zich hebben.

Tot uitgangspunt geldt dat deze beschrijving van de beperkingen van de cliënt door de arts, ongeacht in welke precieze vorm deze zijn beschreven (bijvoorbeeld de (kritische) FML, het FIS, een inzetbaarheidsprofiel of een belastbaarheidspatroon), behoort tot de noodzakelijke persoonsgegevens. Die gegevens moet de arbeidsdeskundige dus verwerken, zonder daartoe door de cliënt te zijn gemachtigd (Vgl. Arbeidsdeskundig Tuchtcollege SRA 5 maart 2010).

De beperkingen vormen immers de bouwstenen van de werkzaamheden van de arbeidsdeskundige in het maken van de weging tussen de belasting van de taak tegen de belastbaarheid van de cliënt (Vgl. art. 2 van de Gedragscode van de SRA). Laat de arbeidsdeskundige achterwege om deze beperkingen op te nemen in zijn rapportage, dan kan het welhaast niet anders dan dat zijn oordeel onvoldoende verifieerbaar is (Vgl. Arbeidsdeskundig Tuchtcollege SRA 8 oktober 2012 en 19 oktober 2012).

Het is van belang om bij de verwerking van welke persoonsgegevens dan ook steeds voor ogen te houden of uit de taak van de arbeidsdeskundige in het gegeven geval de noodzaak voortvloeit dat deze worden verwerkt 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. De Handleiding Omgaan met Persoonsgegevens door Arbeidsdeskundigen die is opgesteld in opdracht van SRA en NVvA werkt de toepasselijke regelgeving per werkgebied van de arbeidsdeskundigen uit. In die zin vormt deze dus een uitwerking van de geheimhoudingsplicht in art. 6 van deze Gedragscode.



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 persoonsgegeven 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 omvang van de behoefte aan huishoudelijke hulp, dan is het niet noodzakelijk om dat gegeven te verwerken.
- (ii) Stel dat de arbeidsdeskundige bij cliënt verschijnt om in opdracht van een aansprakelijkheidsverzekeraar het verlies aan arbeidsvermogen in kaart te brengen. De arbeidsdeskundige heeft een FML ontvangen van de medisch adviseur, maar merkt tijdens het gesprek dat cliënt diverse beperkingen heeft die daarin niet zijn beschreven. Wat moet hij nu doen? De arbeidsdeskundige zal contact op moeten nemen met de medisch adviseur en zijn bevindingen aan hem moeten voorleggen, alvorens rapport uit te brengen.
- (iii) Stel dat de arbeidsdeskundige de opdracht ontvangt tot inschatting van het verlies aan arbeidsvermogen en de huishoudelijke hulpbehoefte. Doorgaans zal hij daarbij dan een overzicht ontvangen van de beperkingen die een arts heeft vastgesteld. Aan de hand daarvan zal de arbeidsdeskundige dan zijn opdracht uitvoeren. Maar stel nu dat hij als bijlage bij de opdrachtbrief het integrale medisch dossier van cliënt ontvangt. Dat komt in de praktijk soms voor. Dit zijn gezondheidsgegevens in de zin van art. 21 Wbp. De arbeidsdeskundige mag die gegevens niet inzien, tenzij de cliënt daar uitdrukkelijk toestemming voor heeft gegeven. Het is namelijk twijfelachtig of deze toestemming verondersteld mag worden. De vraag die rijst is of de cliënt zich een en ander wel voldoende heeft gerealiseerd. De arbeidsdeskundige zal deze, als die toestemming ontbreekt, moeten retourneren aan de verzender of deze in handen stellen van zijn medisch adviseur met het verzoek om voor hem daaruit de beperkingen in kaart te brengen, zodat hij verder uitvoering kan geven aan zijn opdracht.
- (iv) 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 arbeidsdeskundige 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.
- (v) De arbeidsdeskundige krijgt de opdracht tot het vaststellen van de mate van arbeidsongeschiktheid. De arbeidsdeskundige dient er dan aldus ter afweging



van belasting (van de activiteiten) en belastbaarheid (van de cliënt) op toe te zien dat hij de beschikking heeft over betrouwbare, actuele en verifieerbare (medische) gegevens waaruit diens (on)mogelijkheden in voldoende mate blijken. Doorgaans zal de arbeidsdeskundige zijn werkzaamheden verrichten aan de hand van de door een arts vastgestelde beperkingen. Deze vormen de basis van zijn onderzoek, zijn daarvoor doorgaans noodzakelijk en mogen dus in het arbeidsdeskundig rapport worden verwerkt.

- (vi) 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

### *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 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.

#### *Uitspraak 24 september 2012*

Het Arbeidsdeskundig Tuchtcollege laat bij de beoordeling van dit klachtonderdeel evenwel in het midden wie nu precies de opdrachtgever tot het psychodiagnostisch onderzoek geweest is. Immers, zelfs uitgaande van de lezing van beklagde dat hij niet de opdrachtgever was, maar de school en beklagde het rapport (in zijn optiek) aldus slechts ter informatie ontving, dan nog acht het Tuchtcollege onjuist dat beklagde het rapport heeft verspreid en heeft opgenomen in het digitale verzuimprogramma.

Dat lag immers (ook dan) niet op zijn weg, omdat de school als opdrachtgever daar - in zijn eigen lezing - reeds over beschikte. Daarbij wijst het Tuchtcollege er op dat beklagde ter zitting heeft verklaard dat hij er van uitging dat de school (ook) een exemplaar van het rapport had ontvangen. Beklagde moet als arbeidsdeskundige geheimhouding betrachten van de hem toevertrouwde gegevens, zoals artikel 6 van de Gedragscode SRA bepaalt. Blijkens de toelichting op artikel 6 mag de arbeidsdeskundige alleen die gegevens verstrekken die noodzakelijk zijn ter beoordeling van de aanspraak. Beklagde heeft er noch in zijn schriftelijke verweer, noch ter zitting blijk van gegeven dat hij deze afweging gemaakt heeft.

#### *Uitspraak 14 februari 2013*

Klager heeft voorts geklaagd over schending van de geheimhoudingsverplichting. Tot uitgangspunt geldt in dat verband artikel 6 Gedragscode SRA, waarin is bepaald dat de arbeidsdeskundige geheimhouding betracht van de hem toevertrouwde gegevens. Blijkens de toelichting op dit artikel mag de arbeidsdeskundige alleen die gegevens verstrekken die noodzakelijk zijn ter beoordeling van de aanspraak. De Gedragscode SRA volgt daarbij de Wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP). In dat verband wijst het Arbeidsdeskundig Tuchtcollege op er dat beklagde - kort gezegd - de volgende



vragen werden gesteld: i) wat zijn de re-integratiemogelijkheden van klager bij de eigen werkgever, en indien dit niet mogelijk is; ii) welke mogelijkheden zijn er voor klager elders op de arbeidsmarkt; iii) wat is de beste re-integratieroute. Gelet op het voorgaande dient beklagde, als redelijk handelend arbeidsdeskundige, de afweging te maken welke gegevens hij noodzakelijk acht om op te nemen in zijn rapport. Zoals ook blijkt uit de toelichting op art. 6 Gedragscode SRA, is voor het verwerken van (alleen) die gegevens de machtiging van klager niet nodig. Er bestond geen noodzaak om andere gegevens omtrent de belastbaarheid van klager op te nemen, dan de door de arts vastgestelde beperkingen (die beklagde overigens ook in zijn rapport heeft opgenomen) (Vgl. RvT SRA 19 oktober 2012 en 6 april 2009). Beklaagde heeft meer en andere gegevens in zijn rapport opgenomen dan die welke nodig waren ter beantwoording van de gestelde vragen. Daarbij is het een misvatting dat het slechts zou gaan om verwerking van medische gegevens. Artikel 21 van de WBP verbiedt in dit verband immers elke verwerking van persoonsgegevens die het noodzakelijke te boven gaat. In het rapport dat aan de klacht ten grondslag ligt zijn passages te lezen dat klager naar zijn mening “getypeerd kan worden als een hard werkende, loyale medewerker met een perfectionistische inslag die niet in staat leek te zijn om uitsluitend te managen maar naar eigen inzicht geregeld even bijsprong om processen niet te laten frustreren” en “het leveren van rapportages ten behoeve van het management liep geregeld vertraging op” wat klager leek te compenseren met het maken van lange werkdagen” en “zoals ik het nu kan inschatten is de uitvoer van het werk op de laatste momenten meer op ad hoc basis geweest”. Al deze passages typeren naar het oordeel van het Tuchtcollege dat beklagde ten onrechte voorbij heeft gezien dat beklagde ter beantwoording van de vragen slechts de weging moet maken tussen de belastbaarheid van de functie(s) tegenover de belastbaarheid van betrokkene. En niet meer dan dat. Daarbij komt nog, dat beklagde desgevraagd ter zitting heeft beaamd dat een en ander niet heeft meegewogen in zijn arbeidsdeskundige beoordeling. Dat betekent dus dat de verwerking van de bedoelde gegevens (ook naar de eigen overtuiging van beklagde) niet nodig is geweest. Daarmee staat aldus vast dat beklagde zijn geheimhoudingsverplichting heeft geschonden. Ten slotte gaat het Tuchtcollege in op de verspreiding van het rapport. Het rapport dat beklagde heeft opgesteld is, naar inmiddels wel vast staat tussen partijen, naar klager en zijn werkgever gezonden. De stelling van beklagde dat hij doorgaans verifieert of de werknemer is geweest op het inzagerecht, ontgaat het Tuchtcollege. Nog daargelaten, dat in het algemeen de vraag rijst of het inzagerecht wel van toepassing is op de werkzaamheden van arbeidsdeskundigen, mist het recht in dit geval toepassing. Het gaat immers om een onderzoek in verband met een lopende arbeidsverhouding. Bovendien is gesteld, noch gebleken dat beklagde en klager met elkaar zijn overeengekomen dat beklagde een conceptrapport zou opstellen en dat (als eerste) aan klager zou voorleggen. Dat strookt overigens ook niet met de door beklagde ter zitting geschetste handelswijze. Naar beklagde immers onbestreden heeft gesteld, laat hij de verzending van zijn rapporten over aan bureau X, en is gebleken dat bureau X diens rapporten direct aan werknemer en werkgever zendt. Het Tuchtcollege wijst er in dit verband overigens, ten overvloede, op dat de Gedragscode SRA ook niet tot het vervaardigen van een conceptrapport



verplichten. Dat het rapport aan werkgever en werknemer is verzonden, is dan ook op zichzelf tuchtrechtelijk niet aan beklagde verwijtbaar.

## 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

#### *Uitspraak 16 maart 2010*

„De Raad vindt de bewoordingen van de conclusie van beklagde dat het onderzoek van klagster “niet adequaat” is geweest, vrij neutraal en niet grievend. Deze kwalificatie doet geen afbreuk aan de reputatie van klagster. Het enkele feit dat beklagde tot een ander oordeel dan klagster is gekomen, is dat evenmin. Mede naar aanleiding van het verhandelde bij de mondelinge behandeling stelt de Raad vast dat het standpunt van klagster 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 klagster als door de werkgever ingeschakelde arbeidsdeskundige) op voorhand contact op te nemen met klagster.

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 klagster 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 klagster 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 “verplich-



ting” 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.



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. In deze bijlage werd het model niet meegenomen. Daarvoor wordt verwezen naar onze internetsite van de SRA, <http://www.register-arbeidsdeskundigen.nl/>

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.

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 hoofdstuk 11 van: Rob van Es, *Professionele ethiek. Morele besluitvorming in organisaties en professies*, 2011, Kluwer, Deventer. Daar zijn ook de literatuurverwijzingen te vinden.

### 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... uit overtuiging! In alle formuleringen gaat het om wederkerigheid: je 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. Ook die plichten demonstreren 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, arete, 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 dichter bij de ene, de andere keer dichter bij 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. Deugdzaam 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 vier belangrijkste deugden van rechtvaardigheid zijn billijkheid (of onpartijdigheid), oprechtheid (of eerlijkheid), trouw (of loyaliteit) en respect. 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 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 zeer variëren. 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. Deugdzzaamheid 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 intrinsiek 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 deugdzzaamheid.

## **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 van handelingen 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 in termen van gevolgen de voordelen en 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: pulplectuur 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



Zie Internet.

## 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

### Beginzelen

- ++ 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 Piloot 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 doorgegaan 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 schaderegelingklimaat 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

### Beginselen

- Het is je plicht als arbeidsdeskundige je aan de regels van het spel te houden: in dit geval je dient je aan je opdracht te houden.
- De betrokkenen 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 schaderegelingklimaat 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

### Beginnelsen

- ++ We dienen de inzichten uit een specialistische expertise serieus te nemen.
- Ingrenen 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 gemeenteambtenaren 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 conceptrapport 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

### Beginselen

- ++ 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 belangenverstremgeling 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.