

**A&O-deskundige:  
taken  
kwalificaties  
overgangsbeleid  
opleiding**

Nederlands Instituut voor  
Arbeidsomstandigheden NIA  
bibliotheek-documentatie-informatie  
De Boelelaan 30, Amsterdam-Buitenveldert

ISN-nr. 21542  
plaats 51-322  
datum

10 NOV. 1994

Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA  
Nederlands Instituut voor Praeventieve Gezondheidszorg TNO  
Amsterdam, 25 november 1993  
drs. S.A. van den Berg - NIPG-TNO  
drs. G.E. Evers  
dr. G.A.C. Smid  
drs F. Vaas - NIPG-TNO



## ***Inhoudsopgave***

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Inleiding</b> .....  | <b>1</b>  |
| <b>1 Taken voor de A&amp;O-deskundige in de arbodienst</b> .....  | <b>3</b>  |
| 1.1 Inleiding .....   | 3         |
| 1.2 De taken van de A&O-deskundige .....  | 4         |
| 1.2.1 Algemene taken .....  | 4         |
| 1.2.2 Taken arbeidsinhoud en -organisatie .....   | 5         |
| 1.2.3 Taken arbozorg .....  | 6         |
| 1.2.4 Taken ziekteverzuimbeleid .....   | 6         |
| <b>2 Het kwalificatieprofiel van de A&amp;O-deskundige</b> .....  | <b>7</b>  |
| <b>3 Het overgangsbeleid</b> .....  | <b>9</b>  |
| 3.1 Inleiding .....   | 9         |
| 3.2 Criteria ter toetsing van opleidingen .....   | 9         |
| 3.3 Criteria voor de waardering van beroepservaring .....   | 11        |
| <b>4 De opleiding tot A&amp;O-deskundige</b> .....  | <b>13</b> |
| 4.1 Inleiding .....   | 13        |
| 4.2 Eindtermen .....  | 13        |
| 4.3 Implicaties voor de totale studieduur .....   | 14        |
| 4.4 Studielastverdeling .....   | 15        |
| 4.5 Vooropleiding .....   | 15        |
| 4.6 Vrijstellingsregelingen .....   | 16        |
| 4.7 Samenvatting .....  | 16        |
| <b>Bijlage 1 Uitgebreid opleidingsprofiel</b> .....   | <b>17</b> |
| <b>Bijlage 2 Vakken uit studierichtingen van sociaal-wetenschappelijke vraagstukken rond menselijke arbeid in zijn organisatorische context</b> ..... | <b>21</b> |



## ***Inleiding***

### **Vier vragen**

In de vernieuwde Arbowet staat omschreven dat een werkgever zich door een Arbodienst moet laten ondersteunen. Eén van de verplichte disciplines in een Arbodienst is een A&O-deskundige, van wie het takenpakket in hoofdlijnen wordt omschreven in de AmvB Arbodiensten en in de interne SZW-nota 'De A&O-arbodeskundige opgeleid'. In de laatste nota wordt geconstateerd dat de bestaande beroepsopleidingen niet toereikend zijn voor het functieprofiel van de toekomstige A&O-deskundige. Om die reden heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid opdracht gegeven een onderzoek uit te voeren waarin de volgende vier onderzoeksvragen worden gesteld:

1. wat moeten de eindtermen zijn van een post-doctorale/post-h.b.o. opleiding voor A&O-Arbokunde?
2. welke vooropleidingen geven toegang tot de opleiding A&O-Arbokunde en welke vrijstellingen kunnen gegeven worden, resp. welke schakelcursus is vereist op basis van die vooropleiding?

De overheid zal een overgangsbeleid voeren om de periode te overbruggen om voldoende A&O-deskundigen op te leiden. Voor deze overgangperiode wordt door de overheid, vooruitlopend op onderhavige studie, een samenstel van voorlopige opleidings- en ervaringseisen<sup>1</sup> geformuleerd te weten:

- een doctoraal examen bedrijfskunde, psychologie of sociologie studierichting arbeid en organisatie, afgestudeerd h.b.o.- bedrijfskunde en personeelsmanagement of met deze studies gelijk te stellen opleidingen, en;
- drie jaar relevante beroepservaring binnen een bedrijfsgezondheidsdienst, veiligheidsdienst, personeelsdienst, GMD/GAK (arbeidskundigen), in het bedrijfsmaatschappelijk werk of in deze hieraan gelijk te stellen werkomgeving.

Om het overgangsbeleid goed te kunnen hanteren is beantwoording van de twee laatste vragen noodzakelijk:

3. welke studies kunnen hieraan gelijk gesteld worden?
4. welke beroepservaring is hieraan gelijk te stellen?

---

<sup>1</sup> Zie de brief van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Commissie van Deskundige Diensten van de Arboraad d.d. 12 februari 1993 (brief nr. DGA/SAB/93/01668).

## **Opbouw van dit rapport**

In dit rapport wordt allereerst ingegaan op de taak en positie van de A&O-deskundige binnen de arbodienst. Het betreft een verkenning en afbakening van de positie van de A&O-deskundige, waarbij de vraag centraal staat wat de praktijksituatie van de A&O-deskundige zal zijn binnen de Arbodienst. De beantwoording van de vraag is op twee manieren aangepakt:

- 1) door bestudering van officiële stukken (AMvB; kamerbespreking; DGA-nota); en
- 2) door een aantal interviews af te nemen van deskundige informanten.

De resultaten van deze verkenning staan vermeld in het **eerste** hoofdstuk (Taken voor de A&O-deskundige in de arbodienst).

Op grond van de gemaakte inschatting is een kwalificatieprofiel ontwikkeld dat in het **tweede** hoofdstuk wordt gepresenteerd (Het kwalificatieprofiel van de A&O-deskundige)

In het **derde** hoofdstuk (Het overgangsbeleid) komen vervolgens criteria voor een overgangsbeleid aan de orde.

In het **vierde** en laatste hoofdstuk (De opleiding tot A&O-deskundige) wordt tenslotte de toekomstige opleiding tot A&O-deskundige geschetst.

## **Begeleidingscommissie**

Het project is begeleid door een commissie bestaande uit:

prof dr. J.A. Algera, Technische Universiteit Eindhoven

dr. H.W.A.C. Coonen, Hoge School Midden Nederland

prof dr. F.J.H. van Dijk, Coronel Laboratorium Universiteit van Amsterdam

prof dr. F. Huygen, Katholieke Universiteit Nijmegen

drs H.C.M. Middelpplaats, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (voorzitter)

de heer Wolvetang, Federatie van Arbo- en Bedrijfsgezondheidsdiensten

drs M.A. van der Woude, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (secretaris).

# 1 *Taken voor de A&O-deskundige in de arbodienst*<sup>2</sup>

## 1.1 Inleiding

De taken voor de A&O-deskundige kunnen worden afgeleid uit de Algemene Maatregel van Bestuur (ontwerp-besluit Arbodiensten, Staatscourant 152), de kamerbespreking daarvan (Tweede Kamer, 15 september 1993, nr. 94-6895) en de nota A&O-Arbodeskundige opgeleid (dd. 10 maart 1993). In het onderstaande worden de taken voor de A&O-deskundige beschreven (aangeduid met de code: 'W'); deels zijn ze direct af te leiden uit de genoemde stukken en deels zijn ze een interpretatie van bedoelingen van de wetgever. Twee veronderstellingen spelen bij die interpretatie een belangrijke rol:

- 1) de A&O-deskundige zal functioneren als een hooggekwalificeerde medewerker die zelfstandig kan functioneren binnen de Arbodienst, in samenwerking met de andere deskundigen van de dienst;
- 2) de A&O-deskundige zal functioneren op gelijk niveau als de andere verplichte deskundigen in de Arbodienst.

In het door het NIA en NIPG-TNO uitgevoerde onderzoek zijn interviews afgenomen bij enkele deskundige informanten<sup>3</sup> die in een dienst werken die nu al activiteiten verricht als Arbodienst (zoals bedoeld door de wetgever). Mede naar aanleiding van deze interviews komt een aantal taken naar voren waarover besloten moet worden of zij expliciete vermelding verdienen. In het onderstaande zijn deze taken opgenomen (aangeduid met de code: 'I'), althans voorzover zij een vanuit het veld van belang geachte aanvulling zijn op de taken die uit de stukken van de wetgever kunnen worden afgeleid. De formulering van deze taken is dan ook afkomstig van betreffende informanten.

Het overnemen van deze toegevoegde taken wordt apart beargumenteerd. Twee soorten argumenten hebben voor overnemen geleid. Ten eerste: het is een zinvolle aanvulling of uitwerking en past binnen de geest van de nota's van de wetgever. Ten tweede: het is een zinvolle aan- of invulling omdat daaruit specifieke eisen voortvloeien voor opleiding en training.

---

<sup>2</sup> In dit rapport wordt de A&O-deskundige gekoppeld aan activiteiten in de arbodienst, maar gegeven de kwalificaties is het goed denkbaar dat deze ook in andere werkverbanden werkzaam zal zijn (bijvoorbeeld ministeries, Arbeidsinspectie, onderzoeksinstituten).

<sup>3</sup> Voor de beantwoording van de vraag naar taken en positie van de A&O-deskundige zijn gesprekken gevoerd met deskundige informanten uit het betreffende werkveld. Hierbij is gebruik gemaakt van halfgestructureerde interviews. In de interviews lag de nadruk op het verkrijgen van informatie over de huidige taken en positie van een A&O-deskundige, en de verwachtingen die leven ten aanzien van de toekomstige taken van deze deskundige tegen de achtergrond van de wettelijke verplichting. Er is in totaal met 15 informanten gesproken. Zij waren werkzaam in verschillende functies bij arbodiensten, bedrijfsgezondheidsdiensten, een bedrijfsvereniging, en de overheid. De informanten werken bij deze organisaties als A&O-deskundige, directeur, bedrijfsarts, regiomanager, en/of auditor. Een aantal van deze informanten bekleedden tevens een bestuursfunctie in een koepelorganisatie. Daarnaast zijn enkele gesprekken gevoerd met materie-deskundigen op het terrein van ziekteverzuim en arbozorgsystemen.

Van elk interview is steeds snel erna een samenvattend verslag gemaakt. In enkele gevallen zijn die werkdocumenten achteraf op verzoek nog door betreffende informanten gelezen en wanneer nodig van aanvullingen voorzien. Soms waren enkele marginale aanvullingen nodig, maar meestal bleken de verslagen redelijk tot goed de essentie van het gesprek weer te geven.

De vraag of Arbodiensten zich moeten of zullen specialiseren naar bedrijfstak en of bedrijfsomvang staat nog open. In de onderstaande opsomming van taken wordt ervan uitgegaan dat de functie-invulling van de A&O-deskundige wat dat betreft flexibel moet zijn en dat overigens door taakverdeling binnen de Arbodienst van een zekere specialisatie sprake zal zijn. Dit betekent dat de hierna volgende opsomming van taken een schetsmatig karakter heeft.

## 1.2 De taken van de A&O-deskundige

De taken van de A&O-deskundige zijn op te delen in:

- algemene taken
- taken arbeidsinhoud en -organisatie
- taken arbozorg
- taken ziekteverzuimbeleid

### 1.2.1 Algemene taken

- W Inbrengen van kennis omtrent de stand van de A&O-kunde en van relevante technieken en integreren van die kennis en aanpak met de andere disciplines in de Arbodienst.
- W Adviseren van de aangesloten organisaties (management en werknemersvertegenwoordiging) over preventief arbobeleid (prioriteiten in mogelijke maatregelen) en over integratie arbobeleid in ondernemingsbeleid.
- W Adviseren aangesloten organisaties over beleid ten aanzien van bijzondere groepen.
- W Geven van onderricht en voorlichting aan leidinggevenden en medewerkers van aangesloten organisaties.
- I Adviseren van de aangesloten organisaties over integratie arbobeleid en personeelsbeleid.
- I Zich op de hoogte houden van de ontwikkelingen binnen (bepaalde) branches van de stand van de specifieke toepassing van de A&O-kunde en van ontwikkelingen (organisatorische, technologische) die op de kwaliteit van de arbeidsinhoud invloed kunnen hebben.

De motivering om deze algemene taken over te nemen is:

In de praktijk in organisaties wordt veel arbozorgverlening nu nog vanuit personeelsdiensten verricht. Inhoudelijk liggen de beleidsgebieden arbozorg en personeelszorg ook dicht bij elkaar. Hoewel de genoemde integratie ook uit de overige geformuleerde taken af te leiden is, is dit voor het inhoud geven aan de opleiding wel een nuttige concretisering.

Het op de hoogte zijn van de problematiek van de branches waartoe de aangesloten organisaties behoren is in de praktijk van belang gebleken. De functie-invulling van de A&O-deskundige moet zodanig zijn dat deze functionaris flexibel inzetbaar is voor de advisering van organisaties uit verschillende branches. In de opleiding moet voldoende aandacht besteed worden aan de ontwikkeling van de vaardigheid om snel op de hoogte te geraken van de relevante ontwikkelingen in een bedrijfstak.



ontwikkeling van de vaardigheid om snel op de hoogte te geraken van de relevante ontwikkelingen in een bedrijfstak.

### *1.2.2 Taken arbeidsinhoud en -organisatie*

- W Voorbereiden (keuze maken en eventueel bewerken van signalerings-, beschrijvings- en beoordelingsinstrumenten) van inventarisatie en evaluatie van risico's in arbeidsinhoud, adviseren over de technische verwerking van de kwantitatieve en kwalitatieve resultaten, beoordelen van validiteit en betrouwbaarheid van gehanteerde methoden in onderzoek met een toegepast karakter.
- W Ondersteunen (met name onderzoekstechnisch) van de uitvoering van inventarisatie en evaluatie van risico's in arbeidsinhoud.
- W Adviseren over maatregelen in verband met risico's in arbeidsinhoud (in relatie tot ergonomische condities), rekening houdend met eisen verbonden aan gezondheid en veiligheid.
  
- I Adviseren over en uitvoeren van een nader onderzoek naar de oorzaken van risico's in arbeidsinhoud en -organisatie (met inbegrip van arbeidsverhoudingen voorzover die van invloed zijn).
- I In het bijzonder adviseren over signalering van stress, werkdruk en burnout en over preventie daarvan.
- I Adviseren over organisatie-herontwerp en assisteren bij de integratie van de geadviseerde arbo-maatregelen met andere organisatie-eisen tot een herontwerp dat zowel de kwaliteit van de arbeid als de kwaliteit van de organisatie kan doen verbeteren.
- I Adviseren over de implementatie van maatregelen, eventueel adviseren over organisatieverandering voor zover het arbo-problematiek betreft.

De motivering voor het overnemen van deze taken arbeidsinhoud is:

Adviseren over en uitvoeren van een nader onderzoek naar de oorzaken van risico's in arbeidsinhoud en organisatie is een nadere concretisering van de taken genoemd door de wetgever die nuttig is voor de invulling van de opleiding tot A&O-deskundige. Specifieke onderzoeksvaardigheden zijn voor het uitoefenen van deze taak vereist.

Adviseren over signalering en preventie van stress, werkdruk en burnout is een nadere invulling van de adviserende taak die nuttig is omdat deze taak specifieke kennis over stresstheorie en stresspreventie veronderstelt.

Adviseren over organisatie-herontwerp en assisteren bij de integratie wordt niet expliciet door de wetgever genoemd als taak, maar hij ligt wel in het verlengde van het adviseren over maatregelen. In de praktijk blijkt dat het volstaan met een advies niet het gewenste resultaat heeft omdat organisaties ze moeten integreren met andere eisen; kennis en vaardigheden ten aanzien van dit herontwerpproces zijn onontbeerlijk. Om dezelfde reden wordt voorgesteld 'adviseren over de implementatie van maatregelen' als taak toe te voegen.

### *1.2.3 Taken arbozorg*

- W Adviseren van de aangesloten organisaties over het opzetten, instandhouden en verbeteren van een systeem van kwaliteitsbewaking van de arbeidsomstandigheden (arbozorgsysteem). In het bijzonder aandacht besteden aan: 1) taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden binnen de organisatie 2) schriftelijk vastleggen van procedures en werkwijzen 3) voorlichting en onderricht 4) opstellen arbojaarplan en jaarverslag 5) organisatie van deskundige ondersteuning.
- W Adviseren over een gestructureerd en systematisch arbobeleid gericht op bijzondere groepen.
- I Opstellen van een preventief arbobeleid (bij reorganisatie, nieuwbouw en procesvernieuwing).
- I Audits opstellen en uitvoeren of ondersteunen bij de uitvoering door de aangesloten organisaties zelf.

De motivering voor het overnemen deze taken arbozorg is:

Het expliciet noemen van de preventieve taak van de A&O-deskundige geeft nog duidelijker aan wat de functie van deze deskundige moet zijn; het is in overeenstemming met de strekking van de stukken van de wetgever.

Audits opstellen en uitvoeren of ondersteunen lijkt logisch bij de beoogde functionaris te behoren ook al maakt de wetgever niet expliciet melding van een toetsende taak. Het audit-instrument is in dat verband van belang, in de opleiding moet aan het instrument, de opstelling ervan en het werken ermee aandacht besteed worden.

### *1.2.4 Taken ziekteverzuimbeleid*

- W Adviseren over de inhoud en uitvoering van ziekteverzuimbeleid en beleidsmodellen om ziekteverzuim te verlagen.
- W Adviseren over opzet en implementatie van een ziekteverzuim-registratiesysteem en de evaluatie en het gebruik van de resultaten daarvan.
- W Ondersteunen van medewerkers binnen de arbodienst en de aangesloten organisaties wier taken bestaan uit verzuimbegeleiding en begeleiding bij reïntegratie.

Tot zover de taken van de A&O-deskundige.

## 2 *Het kwalificatieprofiel van de A&O-deskundige*

Om de geschetste taken naar behoren te kunnen uitvoeren, moet de A&O-deskundige op een aantal inhoudelijke domeinen ingevoerd zijn, en tevens beschikken over een voldoende niveau en competentie om het samenstel van taken naar behoren te kunnen uitvoeren. In het voorgaande hoofdstuk is als indeling van de taken gehanteerd:

- algemene taken
- taken arbeidsinhoud en -organisatie
- taken arbozorg
- taken ziekteverzuimbeleid.

Deze ordening blijkt minder geschikt om te dienen als ordening voor de kwalificaties, daar we dan bij de inhoudelijk gedefinieerde taken herhalingen krijgen.

Daarom hebben wij voor een kwalificatieprofiel mede gebruik gemaakt van een indeling naar expertisegebieden en naar competenties<sup>4</sup>.

Uitgangspunt hierbij was de vraag:

'Wat moet de functionaris, gegeven de taken zoals hiervoor aangegeven, aan kennis en kunde verwerven opdat de kans dat de taken in kwestie met succes kunnen worden verricht, vergroot wordt.'

Dat leidde tot het volgende profiel:

*Een A&O-deskundige in de arbodienst is iemand die thuis is op de volgende inhoudelijke expertise gebieden: arbeidsinhoud en -organisatie, arbozorg en ziekteverzuimbeleid. Daarnaast beschikt de A&O-deskundige over een aantal algemene deskundigheden, waardoor hij/zij zodanig is toegerust op diverse andere inhoudelijke werkerreinen van de dienst, dat hij/zij met collega's kan samenwerken. De A&O-deskundige zal binnen de ARBO-dienst de volgende functies vervullen. Hij/zij zal vanuit zijn/haar specifieke deskundigheid:*

- a. optreden als adviseur van cliëntorganisaties;*
- b. onderzoek voorbereiden en uitvoeren;*
- c. zorgdragen voor ARBO-beleidsvoorbereiding en -implementatie;*
- d. zorgdragen dat A&O-expertise wordt geïntegreerd in het werk van collega-deskundigen in de dienst;*
- e. opleiding, voorlichting en onderricht ontwerpen en uitvoeren.*

*De hiervoor benodigde competenties bestaan uit onder meer de volgende: hij/zij is in staat op verantwoorde wijze onderzoek op te zetten, erover te adviseren, het uit te voeren of het te beoordelen. Hij/zij dient goed te kunnen communiceren met diverse actoren in de cliëntorganisatie en de eigen dienst, en deze kunnen adviseren. Daartoe is*

---

<sup>4</sup> Van Ginneken, Gasselink en Verhallen; M&O, jaargang 46 1992.

*procesvaardigheid vereist, dat wil zeggen het vermogen om veranderingen binnen organisaties te bewerkstelligen en om met weerstanden om te gaan. Hij/zij dient zijn kennis en kunde aan te kunnen wenden bij het opzetten en uitvoeren van opleidings- of trainingsprogramma.*

*Tenslotte dient de A&O-deskundige zich als beroepsbeoefenaar op de hoogte te houden van de eigen vakontwikkeling, en in staat te zijn de grenzen van eigen kennis en kunde te kunnen aangeven en waar dat nodig is naar andere terreinen kunnen verwijzen. Qua niveau wordt voor de A&O-deskundige aan een academisch denk- en werkniveau gedacht.*

Een uitvoeriger opleidingsprofiel (kwalificaties en eindtermen), gespecificeerd naar te verwachten functies van de A&O-deskundige, staat in Bijlage 1. Dit profiel is geconstrueerd op grond van a) de wetgeving (AMVB), b) het door NIA/NIPG-TNO verrichte veldonderzoek, c) bovenstaand kwalificatieprofiel en d) de gehanteerde indeling naar deskundigheidsgebieden en competenties.

### **3 Het overgangsbeleid**

#### **3.1 Inleiding**

De overheid zal een overgangsbeleid voeren om de periode te overbruggen om voldoende A&O-deskundigen op te leiden. Voor deze overgangperiode wordt door de overheid, vooruitlopend op onderhavige studie, een samenstel van opleidings- en ervaringseisen geformuleerd bestaande te weten:

- een doctoraal examen bedrijfskunde, psychologie of sociologie/ studierichting arbeid en organisatie, afgestudeerd h.b.o.- bedrijfskunde en personeelsmanagement of met deze studies gelijk te stellen opleidingen, en;
- drie jaar relevante beroepservaring binnen een bedrijfsgezondheidsdienst, veiligheidsdienst, personeelsdienst, GMD/GAK (arbeidskundigen), in het bedrijfsmaatschappelijk werk of in deze hieraan gelijk te stellen werkomgeving.

In het kader van het overgangsbeleid zal een ARBO dienst tijdelijk gecertificeerd worden, indien er o.m. een deskundige werkt die voldoet aan de bovengestelde ervarings- en opleidings-eisen.

In dit hoofdstuk komen de criteria voor een overgangsbeleid aan de orde respectievelijk de opleiding en de werkervaring.

#### **3.2 Criteria ter toetsing van opleidingen**

Uitgangspunten bij het construeren van criteria en toetsingsprocedure zijn:

- consistentie;
- duidelijkheid in procedures;
- eenvoud (een vooropleiding resp. een beroepservaring moet gemakkelijk te beoordelen zijn op grond van standaardiseerbare informatie);
- het moet weinig manpower vergen (immers het gaat om overgangsbeleid).

Er is gezocht naar het gemeenschappelijke element van de opleidingen die door DGA zijn geselecteerd.

Het gaat in bijna alle gevallen om opleidingen op WO dan wel HBO niveau, met een sterke sociaal wetenschappelijke inslag, met als object de menselijke arbeid in zijn organisatorische context, in een niet-klinische richting. De HBO-bedrijfskunde opleiding wijkt enigszins af, omdat de sociaal-wetenschappelijke inslag een stuk minder is.

We treffen deze opleidingen aan in de sector Gedrag en Maatschappij en de sector Economie. Het woord 'sector' wordt hier gebruikt in de betekenis van het Hoger Onderwijs-en Onderzoeks Ontwikkelingsplan van het Ministerie van Onderwijs. Deze term wordt gebruikt om de diverse

WO en HBO disciplines in te delen, teneinde te kunnen beschikken over een ordeningscriterium te hebben voor bekostiging.

In de sector **Gedrag en maatschappij** treffen we aan:

WO: sociologie, politicologie, psychologie, pedagogie, andragogie, welzijnskunde, bestuurskunde, onderwijskunde, planologie, sociale geografie, japankunde;

HBO: maatschappelijk werk, welzijnswerk, opleiding voor jeugdleider, opleiding voor school-en beroepskeuze, sociale academie.

Overigens moet er op gewezen worden dat in de sector Landbouw ook afstudeerrichtingen als bedrijfskunde en huishoudkunde bestaan, die zeker relevantie kunnen hebben.

In de sector **Economie** treffen aan:

WO: economie, econometrie, bedrijfskunde;

HBO: HEAO, Hoger recreatie-onderwijs, Hogere Hotelschool, Toegepaste huishoudkunde, School voor journalistiek, bibliotheek en documentatie-academie.

In het WO en HBO onderwijs wordt tegenwoordig conform de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek gerekend in studiepunten. Eén punt staat gelijk aan 40 uur netto studie per week (40 studiebelastingsuren, SBU's), ongeacht of het om zelfstudie of om contacturen gaat. Een studiejaar bestaat uit 42 studiepunten, een afgeronde opleiding van 4 jaar uit 168 studiepunten. In het vervolg hanteren wij steeds deze notatie, daar dit vergelijkbaarheid mogelijk maakt.

In de aangewezen WO opleidingen die in de sector Gedrag en Maatschappij vallen is een specialisatie na het eerste doctoraaljaar vrij gebruikelijk. Om een voorbeeld te geven: als een student zich in de A&O-sociologie of A&O-psychologie-opleiding (een opleiding met een sterke sociaal wetenschappelijke inslag, met als object de menselijke arbeid in zijn organisatorische context, in een niet-klinische richting) specialiseert, dan besteedt hij/zij daar 2 studiejaar à 42 studiepunten aan. Een klein deel daarvan, te stellen op 10 studiepunten, wordt gespendeerd aan algemene vakken. Met andere woorden de student besteedt ongeveer 74 studiepunten aan zijn specialisatierichting arbeid en organisatie.

In de aangewezen HBO-opleiding in de sector Gedrag en Maatschappij ligt dat anders, daar wordt als regel dadelijk een specialistische opleiding gevolgd. Een deel van de opleiding wordt uiteraard besteed aan niet-specifieke vakken. Gesteld kan worden dat ca 75% van de opleiding specifiek is, en relevant geacht mag worden, hetgeen overeenkomt met 126 studiepunten.

In de sector Economie presenteert de WO opleiding bedrijfskunde zich expliciet als een interdisciplinaire studie. Dit blijkt bijvoorbeeld uit het gegeven, dat in de eerste twee studiejaar van 50% van de verplichte studie-onderdelen uit vakgebieden in de sector Gedrag en Maatschappij afkomstig zijn. In het derde studiejaar besteedt men als regel aandacht aan organisatie-ontwerp en -verandering.

HBO bedrijfskunde valt ook binnen de sector Economie. Hier is de aandacht voor sociaal-wetenschappelijke vakken geringer. Na bestudering van het curriculum menen we te kunnen stellen dat dit ligt op ongeveer 25% van de opleiding. Het accent in deze opleiding ligt op bedrijfseconomisch georiënteerde vakken.

De vraag is dan ook of de HBO opleiding bedrijfskunde past binnen de door het ministerie aangewezen opleidingen.

In het geval men na een HBO of WO opleiding een sociaal-wetenschappelijke post-initiële opleiding heeft gevolgd, kan simpelweg bezien worden om welke studielast dit ging, en kan dit getoetst worden op de genoemde getalscriteria.

Niet eenvoudig is het waarderen van het veld van niet (meer) door de overheid bekostigde opleidingen. Ten denken valt bijvoorbeeld aan de SIOO post-doctorale opleiding managementconsultancy, welke door de Orde van Organisatiekundigen en -Adviseurs (de beroepsvereniging) gelijk gewaardeerd wordt als de universitaire opleiding in de bedrijfskunde. Een vergelijkbare opleiding is de VU-postdoctorale opleiding Management Consultancy.

Ook zal DGA te maken krijgen met opgeleiden op het zogenaamde VOA-3 niveau, een post-HBO opleiding bedrijfskunde.

Ook in deze gevallen adviseren wij om een identiek getalscriterium te hanteren, derhalve te kijken naar de studiebelasting als geheel (initiële + post-initiële opleiding) besteed aan het hierboven omschreven domein.

Omwille van de eenvoud voor de toetsing stellen we voor, één getalscriterium te hanteren om opleidingen te beoordelen. Dit getalscriterium kan gesteld worden op 74 studiepunten.

De conclusie van het bovenstaande is dat het opleidingscriterium voor de A&O-deskundige in de overgangsfase als volgt kan worden vastgesteld:

- een afgeronde WO-opleiding, zoals psychologie, sociologie, personeelwetenschappen, sociale bedrijfskunde en een afgeronde HBO-opleiding personeelsmanagement, in welke studies aantoonbaar 74 studiepunten is besteed aan sociaal-wetenschappelijke vraagstukken rond de menselijke arbeid in zijn organisatorische context, in een niet klinische richting (zie ook bijlage 2).

### **3.3 Criteria voor de waardering van beroepservaring**

Ten aanzien van de ervaringseis wordt voorgesteld dat de functionaris:

- ten minste drie jaar relevante beroepservaring heeft in een functie bij een arbo-/bedrijfsgezondheidsdienst, veiligheidsdienst, personeelsdienst, GMD/GAK (arbeidskundigen), dan wel in het bedrijfsmaatschappelijk werk, in welke functie overwegend op inhoudelijk terrein vraagstukken van arbeid en organisatie aan de orde zijn geweest;
- daarbij als specialist (dus niet-uitvoerend en/of administratief) gewerkt heeft op minstens één van de expertisegebieden, nl. verzuim, arbeidshoud (functieverbetering), arbozorg.

De vaststelling van deze beroepservaring kan plaatsvinden aan de hand van een gedetailleerde functieomschrijving en door een verklaring van de (ex-)werkgever dat de betrokken (ex-)werknemer de in de functiebeschrijving genoemde taken daadwerkelijk in een bepaalde periode heeft uitgevoerd.

Met het formuleren van deze criteria zijn de onderzoeksvragen drie en vier beantwoord.



## **4 De opleiding tot A&O-deskundige**

### **4.1 Inleiding**

In dit hoofdstuk worden antwoorden gezocht op twee onderzoeksvragen, namelijk:

- wat moeten de eindtermen zijn van een postdoctoraal/post HBO-opleiding A&O-arbokunde?
- welke vooropleidingen geven toegang tot deze opleiding, welke vrijstelling kan worden gegeven, en welke schakelcursus is vereist op grond van deficiënte vooropleiding?

Op grond van het takenprofiel (hoofdstuk 1) en het kwalificatieprofiel (hoofdstuk 2) worden in dit hoofdstuk opleidingseisen uitgewerkt. Hierbij is de vijfdeling gebruikt van: algemene expertisegebieden, een drietal specifieke expertisegebieden (arbeidsinhoud en -organisatie; arbozorg; ziekteverzuim) en professionele competentiegebieden.

Om de vragen goed te kunnen beantwoorden is een proeve van een curriculum gemaakt.

Voor de eindtermen baseren we ons op de lijst met kwalificatie-eisen die in Bijlage 1 staat vermeld. De lijst als geheel geeft aan, aan welke eisen iemand voldoet op grond van zijn vooropleiding, aangevuld door een vervolgopleiding op A&O-gebied.

De lijst is op grond van de genoemde vijfdeling herordend.

Bij deze eindtermen hebben we aangenomen, dat de instromer in een opleiding die toewerkt naar deze eindtermen, een HBO- dan wel WO- opleiding heeft genoten, waarin tenminste aantoonbaar 74 studieweken besteed zijn aan sociaal-wetenschappelijk vraagstukken rond de menselijke arbeid in zijn organisatorische context.

We gaan er derhalve van uit, dat men voldoende basiskennis heeft van de organisatiekunde, resp. de organisatiesociologie, de bedrijfskunde, de psychologie. Bovendien moet men beschikken over voldoende zicht op de rollen van diverse groeperingen binnen het bedrijf en het menselijk gedrag in organisaties, in een niet-klinische richting.

### **4.2 Eindtermen**

#### **1. Expertise gebieden (algemeen)**

- 1.1 Beheerst relevante wetgeving, weet antwoord op routine-vraagstukken in de wetgeving, weet snel te vinden waar non-routine kwesties staan vermeld
- 1.2 Kent het sociale verzekeringsstelsel in Nederland, weet de weg in handboeken
- 1.3 Kent de bedrijfsgezondheidszorg, de veiligheidskunde en de arbeidshygiëne, op zo'n niveau dat de A&O-deskundige met collega's kan samenwerken
- 1.4 Heeft voldoende kennis van methoden en technieken, en vaardigheid in het doen van onderzoek om de onderzoekstaken in de drie expertisegebieden te kunnen verrichten

## **2. Expertise gebieden (specifiek)**

### **Arbeidsinhoud en -organisatie**

- 2.1 Actieve beheersing van de methodieken voor risico-evaluatie en-inventarisatie
- 2.2 Actieve beheersing van functie- en organisatieontwerp, in het bijzonder de sociotechniek
- 2.3 Actieve beheersing van theorieën en recente ontwikkelingen met betrekking tot psychische arbeidsbelasting (in het bijzonder stresstheorie)

### **Arbozorg**

- 2.4 Actieve beheersing van het systeemdenken
- 2.5 Actieve beheersing van de relevante instrumenten voor doorlichten en opzetten van arbozorgsystemen
- 2.6 In staat zijn om beleidstrajecten op te zetten en te implementeren in organisaties

### **Ziekteverzuim**

- 2.7 Actieve beheersing van ziekteverzuimtheorie
- 2.8 Actieve beheersing van ziekteverzuimbeleid (verzuimliteratuur, beleid, actuele ontwikkelingen, wetgeving)
- 2.9 In staat zijn om maatregelen te ontwerpen behorend bij ziekteverzuimbeleid

## **3. Professionele competentiegebieden**

- 3.1 Actieve beheersing van projectmanagement
- 3.2 Actieve beheersing van de veranderkunde en de veranderkundige facetten van beleidsvorming, wat o.a. blijkt in het kunnen opzetten en uitvoeren van een op verandering gericht project op één van de expertise gebieden
- 3.3 Actieve beheersing van de adviesvaardigheid, wat onder andere blijkt uit gespreksvaardigheid, onderhandelingsvaardigheid in verband met contractering, het kunnen verantwoorden van de gekozen oplossing, de omgang met de OR en management
- 3.4 Actieve beheersing van het opzetten en uitvoeren van opleidingen en voorlichtingsprogramma's
- 3.5 Is vaardig in het geven van collegiale consultatie
- 3.6 Is in staat om de grenzen van het eigen kennis en kunde aan te geven door te verwijzen
- 3.7 Is in staat om zorg te dragen voor de eigen kwaliteit(scontrole) en de verdere professionalisering

### 4.3 Implicaties voor de totale studieduur

We gaan uit van een opleiding met als omvang 25 studiepunten d.i. 1000 netto studie-uren. Deze omvang is tot stand gekomen mede gelet op de studiezwaarte van de andere verplichte deskundigen in de arbodienst.

In de opleiding zouden de professionele competentie-gebieden als zwaartepunt aangemerkt dienen te worden, naast de drie eerder genoemde expertise-gebieden.

Van groot belang is namelijk dat tijdens de opleiding blijkt, dat de aspirant A&O-deskundige in staat is om beleidsprojecten en op verandering gericht projecten vorm te geven.

Daarmee wordt meteen een uitspraak gedaan over het karakter van de opleidingen: de opleidingen zullen eerder een actief-projectmatig-construerend, dan een passief-kennis-consumerend karakter dienen te hebben. Derhalve zal het opleidingsprogramma, naast het onderdeel professionele competenties, ook een stage dienen te omvatten.

### 4.4 Studielastverdeling

De opzet van het hieronder aangegeven studieprogramma dient door het proces-karakter een samenhangend geheel te zijn. Een 'cafeteria-systeem' is dus niet aan de orde, hetgeen betekent dat het sprokkelen van modules bij verschillende onderwijs-instellingen niet als geëigend beleid kan worden beschouwd. Daar waar echter programmatisch wordt samengewerkt tussen instituten kan het proceskarakter gegarandeerd worden.

Op basis van het voorgaande wordt voorgesteld de 25 studiepunten als volgt te verdelen over de onderscheiden onderdelen:

|                                  |                |
|----------------------------------|----------------|
| * Algemene kennisgebieden:       | 2 studiepunten |
| * Arbeidsinhoud en -organisatie: | 4              |
| * Arbozorg:                      | 4              |
| * Verzuimkunde:                  | 4              |
| * Professionele competenties:    | 5              |
| * Stage + verslag:               | 6              |

De stage, begeleid vanuit het opleidingsinstituut, dient gericht te zijn op het verwerven van professionele competentie via een welomschreven project op één van de expertisegebieden. De stage dient bij voorkeur niet bij de eigen werkgever gelopen te worden.

## **4.5 Vooropleiding**

Het lijkt ons realistisch om geen andere vooropleidingsvereisten te hanteren dan die ook tijdens het overgangsbeleid worden gehanteerd.

Van de instromer in een opleiding die toewerkt naar de opgestelde eindtermen mag verwacht worden dat hij/zij een WO-opleiding heeft afgerond, zoals psychologie, sociologie, personeelwetenschappen, sociale bedrijfskunde en/of een HBO-opleiding personeelsmanagement heeft afgerond, in welke studies aantoonbaar 74 studiepunten is besteed aan sociaal-wetenschappelijke vraagstukken rond de menselijke arbeid in zijn organisatorische context, in een niet klinische richting.

## **4.6 Vrijstellingsregelingen**

Met het verplicht stellen van een opleiding wordt door de wetgever beoogd een niveaustijging te laten plaatsvinden in de Arbo-dienstverlening. Op grond van de eis dat het opleidingsprogramma een samenhangend geheel dient te zijn, wordt voorgesteld geen vrijstellingsregelingen te introduceren.

## **4.7 Samenvatting**

Het gaat om de volgende toetsingscriteria voor opleidingen die tot A&O-deskundige willen opleiden:

- a. het programma omvat netto 1000 studieuren (in casu 25 studiepunten);
- b. het is een samenhangend programma dat als één geheel wordt aangeboden;
- c. het programma omvat expertisegebieden, competentiegebieden en een stage;
- d. het programma heeft een actief-projectmatig karakter.

## Bijlage 1 Uitgebreid opleidingsprofiel

Uitgaande van de taken en kwalificaties, zoals resp. in hoofdstuk 1 en 2 geschetst, zal de A&O-deskundige in principe gericht zijn op danwel de volgende functies vervullen:

- a. optreden als *adviseur* van cliëntorganisaties;
- b. *onderzoek* voorbereiden en uitvoeren;
- c. zorgdragen voor *ARBO-beleidsvoorbereiding en -implementatie*;
- d. zorgdragen dat *A&O-expertise wordt geïntegreerd in het werk van collega-deskundigen in de dienst*;
- e. *opleiding, voorlichting en onderricht ontwerpen en uitvoeren*.

Deze functies of gerichtheden korten wij hier gemakshalve af tot resp. **ADV**, **ONDZ**, **BELEID**, **EXP** en **OPL**.

In onderstaande tabel staat een opsomming van eindtermen. Deze lijst is uitvoerig, maar hier wordt benadrukt dat beschreven eisen het karakter van een op onderzoek gebaseerd *voorstel* hebben, op grond waarvan later opleidingen het curriculum zullen kunnen gaan inrichten.

Steeds is per eindterm met een '\*' de door ons getaxeerde relevantie voor betreffende functies van de A&O-deskundige vermeld.

Tabel 1 Functies van de A&O-deskundige en profiel van opleidingseisen

| ADV | ONDZ | BELEID | EXP | OPL | EXPERTISEGEBIEDEN (ALGEMEEN)  |
|-----|------|--------|-----|-----|---|
| *   | *    | *      | *   |     | Kennis van de relevante wetgeving   |
| *   | *    | *      | *   |     | Kennis van het sociale verzekeringswetgeving in Nederland   |
| *   |      | *      | *   |     | Kennis van de bedrijfsgezondheidszorg, op zo'n niveau dat de A&O-deskundige met collega's kan samenwerken   |
| *   |      | *      | *   |     | Kennis van de veiligheidskunde en de arbeidshygiëne, op zo'n niveau dat de A&O-deskundige met collega's kan samenwerken   |
|     | *    |        |     |     | Voldoende kennis van methoden en technieken, en vaardigheid in het doen van onderzoek om de diverse onderzoekstaken in de drie expertisegebieden (arbeidsinhoud, arbozorg, ziekteverzuim) naar behoren te kunnen verrichten |

**EXPERTISE GEBIEDEN (SPECIFIEK)**

|   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| * | * |   | * |   | Kennis van de methodieken voor risico-evaluatie en -inventarisatie  |
| * | * | * | * | * | Kennis van het fenomeen ziekteverzuim en het ziekteverzuimbeleid (verzuimliteratuur, beleid, actuele ontwikkelingen, wetgeving) |
| * |   | * | * |   | Kennis van de arbeids- en organisatiekunde, in het bijzonder de leer van het (her)ontwerpen                                     |
| * |   | * | * |   | Kennis van de sociale bedrijfskunde, i.h.b. de sociotechniek  |
| * | * | * | * | * | Kennis van de psychologie van arbeid en gezondheid, i.h.b. stresstheorie  |
| * | * | * |   |   | Kennis van het systeemdenken en dit kunnen hanteren   |
| * | * | * |   | * | Kennis van de relevante instrumenten t.a.v. arbeidsinhoud, ziekteverzuim, arbozorg, zoals: kennis van arbozorgsystemen          |
| * |   | * | * |   | Vaardigheid in het doorlichten en opzetten van arbozorg-systemen  |
|   | * |   |   |   | Vaardigheid in het verrichten van risico-evaluaties en -inventarisaties   |
| * |   | * |   |   | Vaardigheid in het opzetten van beleidstrajecten in organisaties  |
| * |   | * | * |   | Vaardigheid in het ontwerpen van maatregelen, behorend bij het beleid t.a.v. arbeidsinhoud, ziekteverzuim, arbozorg             |

**ORGANISEREN**

|   |   |   |   |   |  |
|---|---|---|---|---|--|
| * |   | * | * |   | Kennis van de organisatiekunde, resp. de organisatiesociologie                               |
| * |   | * | * |   | Kennis van de bedrijfskunde  |
|   | * |   | * | * | Kennis van de organisatiepsychologie   |
| * |   | * | * |   | Kennis van de diverse rollen in organisaties   |
| * | * | * | * | * | Kennis van projectmanagement   |
| * |   | * | * |   | Vaardigheid in het diagnostiseren van organisaties   |
| * |   | * |   |   | Vaardig zijn in het onderscheiden van onderhouds-, verbeterings- en vernieuwingsvraagstukken |
| * |   | * |   | * | Vaardig zijn in het communiceren met diverse typen actoren, w.o. management                  |
| * |   |   | * |   | Vaardig zijn in het onderhandelen met actoren, w.o. management                               |

**VERANDEREN**

|   |  |   |   |  |  |
|---|--|---|---|--|--|
| * |  | * | * |  | Inzicht in veranderkunde en de veranderkundige facetten van beleidsvorming |
| * |  | * | * |  | Kennis van reorganisatiestrategieën  |
| * |  | * | * |  | Kennis van implementatiestrategieën  |
| * |  | * | * |  | Kennis van het inrichten van project- en veranderorganisaties              |

**PROCESVAARDIGHEID**

|   |  |   |   |   |   |
|---|--|---|---|---|---|
| * |  | * |   | * | Vaardig zijn in het opzetten en leiden van project- en veranderorganisaties |
| * |  |   |   | * | Vaardig zijn in het omgaan met weerstand                                    |
|   |  |   |   | * | Vaardigheid in het opzetten en uitvoeren van opleidingen                    |
|   |  |   |   | * | Vaardigheid in het opzetten en uitvoeren van voorlichtings-programma's      |
|   |  |   | * |   | Vaardig zijn in het inhoudelijk bewaken van de integrale facetten           |

**ADVISEREN**

|   |  |   |   |   |   |
|---|--|---|---|---|---|
| * |  |   |   |   | Zodanig adviesvaardig zijn dat de A&O-deskundige een geaccepteerde gesprekspartner voor management en OR kan zijn |
| * |  |   |   |   | Vaardig zijn in klantgerichte benaderingen  |
| * |  |   | * |   | Vaardig zijn in rolvariatie: naast de expertrol ook andere advies-rollen kunnen nemen                             |
| * |  |   | * | * | Vaardig zijn in startsituaties (achter de probleemformuleringen van de klant kunnen kijken)                       |
| * |  | * |   |   | In staat zijn om op systeemniveau te adviseren, bijvoorbeeld ten aanzien van het opzetten van een zorgsysteem.    |
| * |  | * | * | * | Gespreksvaardigheid   |
| * |  |   | * | * | Onderhandelingsvaardig zijn in verband met contractering  |
| * |  |   | * | * | Beïnvloedingsvaardigheid  |
|   |  |   | * | * | Vaardig zijn in het geven van collegiale consultatie  |

**PROFESSIONALISEREN**

|   |  |   |   |  |   |
|---|--|---|---|--|---|
| * |  | * | * |  | Analytisch kunnen denken en werken  |
| * |  |   | * |  | Non-routine vraagstukken kunnen aanpakken                                 |
|   |  |   | * |  | Vaardig zijn in het aangeven van de grenzen van het eigen kennis en kunde |

|  |  |  |   |  |  |
|--|--|--|---|--|--|
|  |  |  | * |  | Vaardig zijn in het doorverwijzen  |
|  |  |  | * |  | Vaardig zijn in het zorg voor de eigen<br>kwaliteit(scontrole) en de verdere professionalisering |



## ***Bijlage 2 Vakken uit studierichtingen van sociaal-wetenschappelijke vraagstukken rond menselijke arbeid in zijn organisatorische context***

(N.B. Deze lijst is afkomstig uit meerdere studierichtingen en is niet uitputtend.)

Arbeidsverhoudingen  
Arbeidsomstandigheden  
Arbeidsbeleid  
Arbeids- en Organisatie psychologie  
Arbeids- en Organisatie sociologie  
Arbeidsongeschiktheid en ziekteverzuim  
Arbeidsstress, -motivatie, jobdesign  
Sociale bedrijfskunde  
Diagnostiek van arbeidsorganisaties  
Gedrag (en verandering) in organisaties  
Human Resource management  
Interventies in organisaties  
Kwaliteit van werk en organisatie  
Methoden van organisatieonderzoek  
Mens en organisatie  
Organisatie-adviesprocessen  
Organisatieverandering  
Organisatiekunde  
Organisatieontwerp  
Organisatieontwikkeling  
Organisatiekunde en Organisatieveranderkunde  
Organisatie diagnose  
Organisatie psychologie  
Organisatie sociologie  
Organisatie en beleidsonderzoek  
Organisatie theorie  
Organisatiewerk  
Personeelsbeleid  
Personeelsmanagement  
Sociologie van de arbeid  
Sociotechniek  
Taakgroepen in organisaties  
Technologie en arbeid  
Verzuimbeleid  
Werkdruk  
Werkplekonderzoek