



**2018 versie 1.5**

20-03-2019

**Keuringsreglement  
Psychologisch onderzoek  
Veiligheidsgeschiktheid**

[www.humancompany.nl](http://www.humancompany.nl)

## Inhoudsopgave

1.	ALGEMENE INLEIDING	3
2.	CONTEXT & GESCHIEDENIS	4
3.	ONDERSCHIED IN VEILIGHEIDSGESCHIKTHEIDSONDERZOEKEN	5
4.	WERKWIJZE PSYCHOLOGISCHE KEURINGEN HUMAN COMPANY	6
4.1	Uitnodiging en voorinformatie	6
4.2	De onderzoeksdag	6
4.3	De uitslag van het onderzoek	7
4.4	Vragen over de uitslag	7
4.5	Blokkeren uitslag	7
4.6	herstesten	7
5.	UITSLAGEN EN BETEKENIS	8
5.1	Geschild	8
5.2	Ongeschild	9
5.3	Geschild na herstel	9
5.4	Geschild met een beperking	9
5.5	Uitslag uitgesteld	10
6.	GELDIGHEIDSDUUR VAN UITSLAGEN	10
6.1	Keuringen hoofdspoor (Spoorwegwet)	11
6.2	Keuringen lokaal spoor (Wet Lokaal Spoor)	11
6.3	Keuringen railinfrastructuur (Railalert)	12
6.4	Uitzonderingen en individuele specificaties	12
7.	BEZWAAR- EN KLACHTENPROCEDURE	13
7.1	Bezwaar tegen de inhoud van de uitslag	13
7.2	Klacht over organisatie of bejegening	13
8.	BORGING KWALITEIT	14
9.	DOSSIERBEHEER & DOSSIERADVIES	14
9.1	Bewaartermijn testgegevens	14
9.2	Dossieradvies	15
9.3	Overdraagbaarheid dossier	15
	BIJLAGEN TEN BEHOEFTE VAN KLANTEN	16
	overzicht van veiligheidskritische functies, veiligheidstaken & bevoegdheden bij werkzaamheden aan:	
	I. Hoofdspoor (Spoorwegwet)	16
	II. Infrastructuur (Railalert)	17
	III. Lokaal spoor (WLS)	19
	VEILIGHEIDSMATRIX	20
	normen per dimensie van veiligheidskritische functies:	
	IV. Hoofdspoor (Spoorwegwet)	20
	V. Infrastructuur Hoofdspoor(Railalert)	21
	VI. Infrastructuur Lokaal spoor(Railalert)	22
	VII. Lokaal spoor (WLS)	23
	BIJLAGEN TEN BEHOEFTE VAN KLANTEN	24
	VIII. Informatiebrief over psychologische keuringen ter voorbereiding op onderzoeksdag	24

## 1. ALGEMENE INLEIDING

Dit keuringsreglement is bedoeld voor bedrijven die werkzaamheden verrichten op of aan de spoorwegen en die in het kader van de regelgeving van het Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat, Wet Lokaal Spoor of Railalert, bij Human Company psychologische veiligheidsgeschiktheidskeuringen aanvragen. Dit reglement richt zich vooral op de *psychologische veiligheidsgeschiktheids*beoordeling en niet op de functiegeschiktheids- of medische beoordelingen.

Het reglement informeert over de werkwijzen en procedures die Human Company hanteert in de beoordeling van kandidaten op psychologische veiligheidsgeschiktheid. Verder geeft het een samenvattend overzicht van overheidsregelgeving aangaande veiligheidstaken, de daaraan verbonden veiligheidseisen, en de geldigheid van psychologische keuringen. Kort gaan we in op de verschillende regelgevende instanties, te weten Ministerie I&W (spoorwegwet), WLS en Railalert.

Het keuringsreglement wordt beheerd en geactualiseerd door de kwaliteitscoördinator van Human Company en is goedgekeurd door de Minister van Infrastructuur en Waterstaat, op basis van artikel 19 van het Besluit Spoorwegpersoneel 2011.

Het heeft betrekking op de keuringen van de volgende veiligheidsfuncties (zie bijlages 1 t/m 3)

### Ministerie I&W:

- machinist met volledige bevoegdheid (MCN vb);
- machinist met beperkte bevoegdheid (MCN bb);
- rangeerder (RGR);
- treindienstleider met volledige bevoegdheid (TDL vb);
- treindienstleider met minimale bevoegdheid (TDL mb)

### Railalert:

- veiligheidsman/grenswachter (VHM/GRW)
- leider werkplekbeveiliging (LWB)
- leider werkplekbeveiliging Metro (LWB metro)
- leider werkplekbeveiliging Zwaar (LWB zwaar)
- leider lokale veiligheid (LLV)
- leider lokale veiligheid Metro (LLV metro)
- begeleider buitendienstgesteld spoor (BBD/BBD+)
- werkzone leider veiligheid (WLV)
- gereedschapsmachinist (G-Mcn)
- veiligheidspersoon Metro (VHP metro)

### Wet lokaal spoor:

- metro- en randstadrail bestuurder (MB en RRB)
- trambestuurder (TB)
- verkeersleider metro (VKL metro)

N.B. : veiligheidsfuncties die hierboven niet genoemd worden, vallen niet onder wet- of regelgeving die een verplichte psychologische keuring voorschrijft. Wel kan een spoororganisatie op beleidsmatige gronden een psychologische keuring voorschrijven.

Het keuringsreglement heeft een algemeen deel, dat voor alle veiligheidsfuncties geldt, zoals onze werkwijze bij psychologische keuringen, borging kwaliteit en bezwaarprocedure. Daarnaast heeft het keuringsreglement een branche specifiek deel.

In het reglement wordt gesproken over kandidaat, uitvoerend adviseur en relatiebeheerder. De kandidaat kan een externe sollicitant zijn maar ook een reeds in dienst zijnde medewerker betreffen. De uitvoerende adviseur is de keurend psychologisch adviseur, die de veiligheidsgeschiktheidskeuring uitvoert en het oordeel opstelt. Voor het uitvoeren van veiligheidsgeschiktheidskeuringen, worden alleen adviseurs van Human Company ingezet die voldoen aan de eisen die de wet aan hen stelt waar het gaat om opleiding, deskundigheid en onafhankelijkheid. De relatiebeheerder is de contactpersoon van Human Company met wie de opdrachtgever afspraken kan maken over de invulling van de dienstverlening, zodat deze afgestemd is op de specifieke situatie van het bedrijf. De regelgevende instantie is de (overheids-)instantie die bepaalt waar de kandidaat, de werkgever, maar ook personeel van Human Company, bij het uitvoeren van keuringen, aan moeten voldoen.

## 2. CONTEXT & GESCHIEDENIS

### Regelgeving spoorbedrijven

In december 2015 is de laatste grote wijziging in de spoorwegwet doorgevoerd en trad ook de Wet Lokaal Spoor in werking. Hiermee werd de vorige “nieuwe spoorwegwet” uit 2011 vervangen die op haar beurt weer regelgeving uit 2005 en 1996 en ouder verving.

De tendens door de jaren heen is een verschuiving van Nederlandse regelgeving, naar Europese wet- en regelgeving. Anderzijds is de verantwoordelijkheid voor de veiligheid juist gedecentraliseerd naar de branche (Railalert) en lokale overheden.

Ook zijn er in de loop der decennia meer functie specifieke normen gekomen. In de context van vóór 1996, waar alleen onderscheid was in 'eigen veiligheid' en 'veiligheidsdienst' is er in de huidige regelgeving vrij nauwkeurig vastgesteld welke kwaliteiten en capaciteiten van belang zijn om specifieke veiligheidstaken verantwoord uit te kunnen voeren. Anderzijds verviel juist de wettelijke verplichting om een aantal veiligheidsfuncties (zoals hoofdconducteur, voorheen P003 en alleenwerkende, voorheen P009) psychologisch te keuren en zijn de veiligheidsfuncties die verband houden met baanonderhoud, uit de spoorwegwetgeving verdwenen. RailAlert heeft vooralsnog wel de wet- en regelgeving van het Ministerie – alsook de controlerende en inspecterende taak van de inspectie betreffende de veiligheidsfuncties die verband houden met baanonderhoud - overgenomen.

Onder de vernieuwde spoorwegwet en de wet lokaal spoor, hangen zogenaamde besluiten en regelingen. In het besluit spoorwegpersoneel staan de eisen betreffende psychologische veiligheidsgeschiktheid en de afgifte van psychologische verklaringen beschreven. In de - onder het Besluit Spoorwegpersoneel vallende - *Regeling Spoorwegpersoneel, bijlage 4* is vervolgens de te volgen keuringsprocedure verder uitgewerkt. Raadpleeg [www.wetten.overheid.nl](http://www.wetten.overheid.nl) voor de meest actuele informatie betreffende de spoorwegwet, besluit- en regeling spoorwegpersoneel en de wet lokaal spoor. Raadpleeg [www.railalert.nl](http://www.railalert.nl) voor de meest actuele informatie betreffende regelgeving op het gebied van baanonderhoud.

### Regelgeving keuringsinstituten

De Minister van Infrastructuur en Waterstaat, wijst op basis van artikel 19, lid 1 van het Besluit Spoorwegpersoneel 2011, aan welke bureaus psychologische keuringen mogen uitvoeren. De inspectie ILT is als uitvoerend orgaan van de overheid, belast met het keuren en certificeren van deze psychologische adviesbureaus. Ook Railalert stelt eisen aan keuringsbureaus. Voor de Wet Lokaal Spoor zijn de concessieverleners (Vervoersregio Amsterdam (VRA), Metropoolregio Rotterdam Den Haag (MRDH) en de Provincie Utrecht) formeel de toezichthoudende organen.

Human Company is gecertificeerd om alle psychologische keuringen voor personeel met een veiligheidstaak op of om het spoor, uit te voeren. Bij Human Company wordt dus volgens normen vanuit de overheid of de branche, op een door ILT getoetste wijze, met behulp van psychologische instrumenten, onderzocht of het personeel aan de voorgeschreven psychologische normen voldoet. De opdrachtgever is er overigens verantwoordelijk voor dat de medewerker voor het keuren van de juiste bevoegdheid bij Human Company aangemeld wordt.

Human Company is daarnaast verantwoordelijk voor de uitvoering en invulling van het psychologisch onderzoek op een wetenschappelijk verantwoorde manier, en op een wijze die de codes van het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP) naleeft.

De regels van het Ministerie I&W, bepalen dat een psychologische keuring voor spoorwegpersoneel, niet zomaar een advies is, echter dat het psychologisch veiligheidsgeschiktheidsoordeel bindend is. Wel is voor de kandidaat het recht op een second opinion voorgeschreven; zie hiervoor hoofdstuk 7.

### **3. ONDERSCHIED IN VEILIGHEIDSGESCHIKTHEIDSONDERZOEKEN**

In de beoordeling van veiligheidsgeschiktheid wordt onderscheid gemaakt in:

- medische geschiktheid en psychologische geschiktheid
- aanstellingsonderzoek en (periodieke) herbeoordeling
- veiligheidsgeschiktheid en functiegeschiktheid

Veiligheidsgeschiktheidseisen zijn gesteld op medisch en op psychologisch vlak. In principe vinden de beide keuringen onafhankelijk van elkaar plaats. In voorkomende gevallen kunnen adviseur en keurend arts wel overleg met elkaar plegen, bijvoorbeeld over het effect dat medicatie (medisch) heeft op de aandachtsfuncties (psychologisch).

Van een aanstellingsonderzoek is sprake wanneer de kandidaat de veiligheidstaak nog niet uitoefent, maar deze wel wil gaan uitoefenen. Ook al is iemand al langer in dienst bij dezelfde organisatie, op het moment dat hij of zij een nieuwe veiligheidsfunctie gaat uitvoeren, is een keuring verplicht.

Een periodieke beoordeling van veiligheidsgeschiktheid (altijd een herbeoordeling) kan alleen plaatsvinden wanneer de kandidaat de veiligheidstaak al uitoefent en hier eerder voor onderzocht en goedgekeurd is. Bij deze herbeoordeling wordt gekeken of iemand nog steeds voldoet aan de eisen die gesteld worden, rekening gehouden met de invloed van leeftijd en ervaring. Bij de herbeoordeling kan informatie over het functioneren in de praktijk in de beoordeling betrokken worden, wanneer twijfels ontstaan op grond van het psychologisch onderzoek.

Bij aanstellingsonderzoek kunnen zowel veiligheidsgeschiktheid als functiegeschiktheid aan de orde zijn. Bij functiegeschiktheid wordt gekeken naar het algehele functioneren van de kandidaat op alle aspecten van de functie (inclusief inzicht in het werk, omgang met collega's en leiding, motivatie, flexibiliteit etc). Een psychologisch onderzoek naar functiegeschiktheid heeft een adviserend karakter.

Bij veiligheidsgeschiktheid wordt puur gekeken naar het veilig kunnen uitoefenen van de betreffende veiligheidstaak; de zogenaamde competentie veilig werken (en de daarbij behorende psychologische dimensies zoals selectieve aandacht, emotionele stabiliteit, etc.). Bij een aantal functies, zoals die van machinist, is de veiligheidstaak een integraal en essentieel onderdeel van de functie en zal ongeschiktheid voor de veiligheid altijd ongeschiktheid voor de functie betekenen. Bij andere functies, bijvoorbeeld monteur, kan iemand geschikt worden geacht voor de functie, maar ongeschikt voor aanvullende taken op het gebied van de veiligheid (bijvoorbeeld veiligheidsman of rangeerder of LWB).

In de rapportage wordt daarom soms onderscheid gemaakt naar verschillende soorten uitslagen. Het oordeel omtrent veiligheidsgeschiktheid is bindend.

## **4. WERKWIJZE PSYCHOLOGISCHE KEURINGEN HUMAN COMPANY**

### **4.1. Uitnodiging en voorinformatie**

Kandidaten worden door de (potentiële) werkgever bij Human Company aangemeld en door ons of door de opdrachtgever zelf uitgenodigd. Bij het aanvragen en inplannen van de onderzoeken, is het belangrijk om rekening te houden met de fitheid van de te keuren kandidaat. Slaapgebrek, ziekte en bepaald medicijngebruik kunnen de resultaten negatief beïnvloeden. Gezien de mogelijke consequentie hiervan (afwijzing of intrekken bevoegdheid veiligheidstaak) is het in ieders belang om toe te zien op een goede gesteldheid van de kandidaat op de onderzoeksdag.

Het is belangrijk dat kandidaten hierover middels een informatiebrief ('wat u vooraf moet weten over het psychologisch onderzoek naar veiligheidsgeschiktheid' zie bijlage VIII) geïnformeerd worden. In deze brief staat ook informatie over inhoud van het onderzoek, onze werkwijze en geldende voorwaarden.

Kandidaten dienen zich op de dag zelf te kunnen legitimeren (middels het tonen van een geldig rijbewijs, identiteitskaart en / of een paspoort).

### **4.2 De onderzoeksdag**

De kandidaten worden ontvangen door de psychologisch assistent. Zij checkt nogmaals de gesteldheid van de kandidaat, geeft uitleg over de dag en zal ook gedurende de rest van de dag beschikbaar zijn voor vragen. De psychologisch assistent is daarnaast verantwoordelijk voor een goed verloop van de onderzoeksdag voor alle kandidaten. Kandidaten die aangeven niet fit te zijn, worden geadviseerd om in overleg met de opdrachtgever op een ander moment terug te komen. Wanneer de kandidaat hier geen gebruik van maakt, zijn de testresultaten leidend en kan achteraf geen beroep gedaan worden op verminderde vermogens wegens moeheid of ziekte.

De dag zal bestaan uit een vraaggesprek met een adviseur, het invullen van verschillende vragenlijsten en het maken van tests. Het merendeel van de tests wordt gemaakt op een speciale computer.

Voor sommige veiligheidsfuncties, waar het oordeel van veiligheidsgeschiktheid voorwaardelijk is voor het mogen beoefenen van de functie (bijvoorbeeld machinist en treindienstleider), wordt gewerkt met voorselectie. Aspecten van de veiligheidsfunctie die cruciaal zijn en waar de kans op uitval tijdens selectie het grootst zijn, worden dan als eerste getoetst. Pas wanneer de basiscriteria als voldoende beoordeeld zijn, wordt de kandidaat aangemeld voor het tweede deel van de keuring. In dat deel wordt de totale uitslag bepaald. Soms kan dat op dezelfde dag, soms wordt een kandidaat opnieuw uitgenodigd voor een volgende onderzoeksdag. Deze werkwijze heet 'getrapte selectie' en stelt Human Company in staat om meerdere kandidaten in kortere tijd te zien. In voorkomende gevallen wordt een deel van de voorselectie op afstand (bijvoorbeeld bij de klant op locatie, of thuis) gedaan. Deze resultaten worden bij een tweede deel van de keuring, geverifieerd met behulp van een vergelijkbare test.

### 4.3. De uitslag van het onderzoek

De uitslag van het veiligheidsgeschiktheidsonderzoek wordt schriftelijk of digitaal verstrekt middels een standaard uitslagformulier, waarop naast persoonsgegevens ook de betreffende veiligheidscritische functie wordt aangegeven. Voor iedere veiligheidstaak wordt een apart uitslagformulier gebruikt. Omdat het uitslagformulier in het personeelsdossier bewaard moet blijven, zolang de medewerker de veiligheidstaak uitoefent en de uitslag geldig is (hetgeen vele jaren kan beslaan) wordt er geen verdere tekstuele toelichting op het formulier gegeven, tenzij relevant voor de uitvoering van de veiligheidstaak of geldigheidsduur van de veiligheidsgeschiktheidsverklaring (zogenaamde beperking).

Uitslagen zijn gebonden aan de persoon en aan de veiligheidscritische functie zoals vermeld op de verklaring, en zijn daarmee, mits het zeker is dat het gaat om dezelfde functie onder soortgelijke condities en arbeidsomstandigheden, overdraagbaar naar andere organisaties.

Een verklaring van psychologische veiligheidsgeschiktheid wordt in tweevoud schriftelijk of digitaal<sup>1</sup> afgegeven: een exemplaar is bestemd voor de kandidaat, het ander is voor de opdrachtgever. Een derde exemplaar blijft in het dossier aanwezig. Een verklaring bevat in elk geval de volgende gegevens: naam, geboortedatum, te keuren veiligheidsfunctie van de onderzochte kandidaat, naam keuringsinstituut, keuringsdatum, termijn keuringsuitslag en natuurlijk het soort uitslag.

### 4.4. Vragen over de uitslag

Wanneer u meer wilt weten over de afgegeven veiligheidsgeschiktheidsuitslag, kunt u rechtstreeks contact opnemen met de adviseur die het onderzoek heeft uitgevoerd. Diens naam staat weergegeven op het uitslagformulier, diens telefoonnummer onder de toelichting. Bij een 'geschikt met beperking' kan dat raadzaam zijn voor een goede afstemming over werkbare randvoorwaarden en oplossingen.

### 4.5. Blokkeren uitslag

Gezien het veiligheidsbelang is het niet mogelijk om een keuringsuitslag over veiligheidsgeschiktheid (geschikt, ongeschikt of geschikt met beperking) te blokkeren. Wel mag een kandidaat de toelichting op de uitslag (beschrijving van testresultaten en anamnese) tegenhouden. Het blokkeren zal als zodanig naar de opdrachtgever gecommuniceerd worden.

### 4.6. Hertesten

Een psychologische keuring is voor een kandidaat vaak een belangrijk moment; er hangt immers veel van af. Om die reden doet Human Company er alles aan om de kandidaat optimaal te kunnen laten functioneren tijdens de onderzoeksdag. Ook in de uitnodigingsbrief wordt hierop gewezen en tijdens de testdag zelf wordt aan kandidaten nadrukkelijk gevraagd of zij zich in goeden doen voelen (of dat er sprake is van vermoeidheid, ziekte, nachtdienst, medicijngebruik etc.). Dit is zo belangrijk, omdat een hertest niet zo gemakkelijk is, als een herkansing van bijvoorbeeld een schooltentamen.

Een hertest levert namelijk per definitie ruis op, omdat we dan bijvoorbeeld ineens meten hoe goed iemand nog weet welke opdracht hij moest doen (geheugen), in plaats van dat we de bedoelde concentratie meten. Dan doen we weliswaar een hertest, maar meten iets anders. Om die reden wordt in het geval van bijzondere individuele omstandigheden van de kandidaat, die waarschijnlijk van negatieve invloed zullen zijn op de testresultaten, geadviseerd het onderzoek tijdig te annuleren. Zie ook 4.1 uitnodiging en voorinformatie.

---

<sup>1</sup> Human Company hanteert een systematiek voor digitaal rapporteren, waarbij gebruik wordt gemaakt van persoonsgebonden inloggegevens. Hierdoor is het mogelijk om te achterhalen welke persoon de laatste bewerking heeft toegepast. Dit stelt Human Company met andere woorden in staat om aantoonbaar te maken dat deze digitale verklaring daadwerkelijk is opgesteld door de betreffende keurend psycholoog.

Kiest een kandidaat ervoor om toch het onderzoek te ondergaan, dan gaat de adviseur in zijn beoordeling uit van een normale testsituatie. De verantwoordelijkheid voor de eigen gesteldheid en daarmee de representativiteit van het meetmoment, ligt met andere woorden bij de kandidaat.

Hetzelfde geldt voor verstoringen tijdens de testdag (geluidshinder, technische problemen, etc.). Als de kandidaat hierover op de dag zelf niets meldt, gaat de adviseur in zijn beoordeling eveneens uit van een normale testsituatie. Een eventuele hertest of heronderzoek kan daarna alleen plaatsvinden op verzoek én op kosten van de opdrachtgever.

Indien Human Company in gebreke is gebleven in het bieden van een goede testomgeving, is Human Company echter verantwoordelijk en draagt zij de kosten van een eventueel hernieuwd onderzoek.

Om de invloed van de hierboven beschreven leereffecten te minimaliseren, houdt Human Company daarbij in principe een tussenliggende periode van 2 maanden aan. Met de keuringsbureaus is onderling afgesproken dat in geval van een periodieke keuring deze periode verkort kan worden tot 1 maand. Wel wordt er dan in de beoordeling van de testresultaten rekening gehouden met het leereffect.

In alle standaard onderzoeken (waarin dus niet getwijfeld wordt aan de betrouwbaarheid van de uitslag) houdt Human Company bij een ongeschikt veiligheidsadvies, standaard een geldigheidsduur van één jaar aan. Het komt voor dat bedrijven ongeschikt bevonden kandidaten opnieuw voor een keuring willen aanbieden voordat het jaar verstreken is, ook wanneer er geen afwijkende omstandigheden waren. Dat is mogelijk, maar wordt over het algemeen door Human Company afgeraden. De kans op een hernieuwd negatief advies is vrij groot omdat het gaat om relatief stabiele eigenschappen en vermogens. Daarbij zijn de gebruikte tests onderzocht op hun test-hertestbetrouwbaarheid. Hertesten lijkt alleen zinvol in situaties waar gebrek aan motivatie voor het onderzoek een mogelijk bepalende factor is geweest. Het is aan te bevelen bij overweging van een hertest overleg te plegen met de adviseur van Human Company die het onderzoek eerder heeft uitgevoerd.

## **5. UITSLAGEN EN BETEKENIS**

In principe zijn er vier soorten uitslagen mogelijk in het kader van een keuring naar psychologische veiligheidsgeschiktheid:

### **5.1 Geschikt**

De kandidaat voldoet aan de eisen die gesteld worden, volgens de betreffende norm en geldigheidsduur, aan de beoogde veiligheidsfunctie.

Er zijn daarmee geen indicaties, vanuit het onderzoek, dat er sprake is van een verhoogd veiligheidsrisico gegeven de beoordeling op de kwaliteiten en capaciteiten die voor de veiligheidstaak van belang zijn. Een uitslag 'geschikt' geeft geen garantie dat de kandidaat nooit een veiligheidsfout zal maken. Er zijn echter geen bijzondere risico's voor zover het kwaliteiten en capaciteiten van de persoon betreft en er is op basis van de testcores geen grote terugval in aandachtsfuncties te verwachten. In de eindbeoordeling gaat de adviseur er van uit dat de kandidaat alle aspecten van de veiligheidstaak kan uitvoeren, op alle locaties in het land.

N.B. omdat er per veiligheidskritische functie specifieke kwaliteiten en capaciteiten gelden, is het onjuist te veronderstellen dat geschiktheid voor de ene functie, ook geschiktheid voor een andere functie betekent. Een kandidaat die geschikt is voor veiligheidsman, kan ongeschikt zijn voor leider werkplekbeveiliging omdat de eisen op bijvoorbeeld het punt 'algemeen verstandelijk niveau' erg verschillen. Alleen wanneer op *alle* aspecten overlap bestaat (lagere of gelijke eisen) met een andere



veiligheidsstaak, én de veiligheidsfunctie inhoudelijk in dezelfde functiegroep valt, betekent psychologisch veiligheids geschikt voor de ene functie ook psychologisch veiligheids geschikt voor de andere functie. Dit geldt vooralsnog alleen voor machinist en treindienstleider volledig bevoegd; zij mogen ook werkzaamheden van de beperkt of minimaal bevoegd functievariant uitvoeren. In alle andere gevallen dienen er aparte uitslagformulieren in het personeelsdossier opgenomen te zijn.

## 5.2 Ongeslacht

De kandidaat beschikt niet (voldoende) over die kwaliteiten of capaciteiten die voor de veiligheidsstaak wettelijk van belang geacht worden. Er zijn daarbij tijdens de keuring geen bevindingen geconstateerd ter compensatie, of het beheersbaar maken, van het gevonden risico.

Bij een uitslag 'ongeslacht' ziet de adviseur in de testresultaten dus serieuze risico's ten aanzien van het uitoefenen van de betreffende veiligheidsstaak. Dit kan een risico zijn voor anderen, maar vaker nog voor de medewerker zelf, aangezien het merendeel van de veiligheidsfuncties op werkplekken met direct en voortdurend gevaar op ongevallen en aanrijdingen uitgevoerd wordt.

Om te voorkomen dat kandidaten jarenlang op dezelfde testuitslag beoordeeld worden, is de geldigheidsduur van een 'ongeslacht' uitslag 1 jaar. Dat betekent echter niet zonder meer dat verwacht kan worden dat kandidaten na dat jaar een betere kans maken op een positieve beoordeling voor dezelfde veiligheidsstaak. De onderzochte dimensies vertegenwoordigen over het algemeen redelijk stabiele eigenschappen en kenmerken van mensen. Mochten er echter redenen zijn om aan te nemen dat de kandidaat binnen dat jaar herstelt, dan wordt er aan de uitslag toegevoegd: "ongeslacht, herbeoordeling na herstel".

Een uitslag 'ongeslacht' maakt een eventuele voorgaande uitslag ongeldig.

## 5.3 Geslacht na herstel

Als de aandachtsfuncties wel in tact zijn, maar er tijdelijk andere problemen spelen die verband houden met de keuringscriteria, kan de uitslag: "geschikt na herstel" afgegeven worden. De adviseur verwacht dan dat er een normaal verloop en herstel te verwachten is. Soms wordt het beoordelen van dat herstel aan de bedrijfsarts overgedragen. Een voorbeeld hiervan kan zijn wanneer een kandidaat een lichamelijke ziekte heeft met grote impact op zijn emotioneel welbevinden, zonder dat dat zichtbaar effect heeft op de vereiste aandachtsfuncties.

## 5.4 Geslacht met een beperking

In sommige gevallen zal de uitslag luiden: Geschikt met een beperking. Er is dan sprake van een enigszins verhoogd veiligheidsrisico, dat ondervangen kan worden door bepaalde maatregelen te nemen. De kandidaat is daarmee dus geschikt, mits er aan bepaalde randvoorwaarden wordt voldaan, of indien er concrete afspraken gemaakt worden over de inzet van de kandidaat in de veiligheidsstaak. Het is de taak van de uitvoerende adviseur om tot een heldere omschrijving te komen van de acties die het bedrijf kan ondernemen om het veiligheidsrisico substantieel te beperken, of beheersbaar te maken. Het is dan de verantwoordelijkheid van de werkgever om deze condities, binnen grenzen van redelijkheid en haalbaarheid, te realiseren.

Beperkingen of voorwaarden met betrekking tot de psychologische geschiktheid kunnen beheersmatig of functioneel van aard zijn.

**Beheersmatige of administratieve** beperkingen hebben betrekking op:

- het beperken van de normale geldigheidsduur van de uitslag;
- het voorschrijven van een tussentijdse beoordeling;

- het moeten melden van vermoede of gebleken negatieve veranderingen door betrokkene;
- noodzakelijke conditie beheersende maatregelen of voorwaarden.

**Functionele** beperkingen of voorwaarden hebben betrekking op:

- de plaatsen en tijden waarop de taak mag worden uitgeoefend;
- de wijze waarop en middelen waarmee de taak mag worden uitgeoefend;
- het gebruik van hulpmiddelen;
- de aanwezigheid van anderen en de kwalificaties waaraan die moeten voldoen;
- andere voorzieningen voor taakuitoefening.

De functionele beperkingen komen ook in het veiligheidspaspoort of de bedrijfspas te staan. Alle beperkingen komen in het kort op de veiligheidsuitslag te staan bij 'opmerkingen'. Achtergronden, toelichting en /of onderbouwing van de beperking worden vermeld in een aparte bijlage. Het is mogelijk dat de opdrachtgever met de relatiebeheerder van Human Company afspraken maakt over de soorten 'geschikt met beperking' die worden gebruikt in verband met de werkbaarheid er van in de specifieke situatie van het bedrijf. Voor de inspectie is het belangrijk dat de werkgever zijn verantwoordelijkheid neemt, ten aanzien van de voorgeschreven beperking van de kandidaat.

### **5.5 Uitslag uitgesteld (alleen voor de Wet Lokaal Spoor)**

Er moet eerst informatie opgevraagd worden bij bijvoorbeeld een behandelaar of bij de werkgever, om tot een zorgvuldige afweging te kunnen komen.

## **6. GELDIGHEIDSDUUR VAN UITSLAGEN**

De verschillende veiligheidstaken vallen onder verschillende wet- en regelgeving en kennen hun eigen keuringssystematiek. Over het algemeen kan gesteld worden dat bij veiligheidstaken waar een strenge beoordeling van de aandachtsfuncties voorgeschreven is, een periodieke herbeoordeling voorgeschreven is. Voor de overige functies volstaat een eenmalige aanstellingskeuring.

Voor alle veiligheidsfuncties is het aan te bevelen psychologisch heronderzoek te laten verrichten, wanneer er twijfels rijzen over de veiligheidsgeschiktheid op grond van bijvoorbeeld fouten in de werkuitvoering (bijvoorbeeld onterechte STS-passage), medicijngebruik, psychische problematiek e.d.

Op de volgende pagina's volgt een uiteenzetting van de voorgeschreven geldigheidsduur per branche en functie.

## 6.1 Keuringen hoofdspoor (vallend onder vernieuwde spoorwegwet)

Tabel 1. Overzicht geldigheidsduur psychologische verklaringen t.b.v. hoofdspoor<sup>2</sup>

<b>Veiligheidstaak Hoofdspoor</b>	<b>Geldigheidsduur psychologische verklaring van geschiktheid</b>
Machinist volledig bevoegd	5 jaar (periodieke keuring verplicht)
Machinist beperkt bevoegd	5 jaar (periodieke keuring verplicht)
Rangeerder volledig bevoegd	Onbeperkt
Treindienstleider volledig bevoegd	Onbeperkt
Treindienstleider minimaal bevoegd	Onbeperkt

## 6.2 Keuringen lokaal spoor (vallend onder de Wet Lokaal Spoor)

Tabel 2. Overzicht geldigheidsduur psychologische verklaringen t.b.v. lokaal spoor<sup>3</sup>

<b>Veiligheidstaak Lokaal spoor</b>	<b>Geldigheidsduur verklaring psychologische van geschiktheid</b>
Metro- en randstadrailbestuurders	Maximaal 5 jaar tot het bereiken van de leeftijd van 67; 67 en ouder: 2 jaar (periodieke keuring verplicht) <sup>4</sup>
Trambestuurders	Maximaal 5 jaar tot het bereiken van de leeftijd van 67; 67 en ouder: 2 jaar (periodieke keuring verplicht) <sup>4</sup>
Verkeersleider metro	Maximaal 5 jaar tot het bereiken van de leeftijd van 67; 67 en ouder: 2 jaar (periodieke keuring verplicht) <sup>4</sup>

<sup>2</sup> Dit is een overzicht van de *standaard* geldigheidsduur van het psychologisch veiligheidsgeschiktheidsonderzoek volgens de vernieuwde spoorwegwet. Afwijkingen hierop kunnen voorkomen; zie paragraaf 6.4

<sup>3</sup> Dit is een overzicht van de *standaard* geldigheidsduur van het psychologisch veiligheidsgeschiktheidsonderzoek volgens de Wet Lokaal Spoor. Afwijkingen hierop kunnen voorkomen; zie paragraaf 6.4

<sup>4</sup> Dit betekent dat een medewerker van 63 jaar maximaal voor de duur van vier jaar geschikt bevonden kan worden; een mdw van 64 maximaal voor de duur van drie jaar; een mdw van 65 voor maximaal twee jaar en een mdw van 66 jaar of ouder voor maximaal één jaar.

### 6.3 Keuringen railinfrastructuur (vallend onder regelgeving van RailAlert)

Tabel 3. Overzicht geldigheidsduur psychologische verklaringen t.b.v. infrastructuur<sup>5</sup>

Veiligheidsstaak bij werkzaamheden aan de infrastructuur	Geldigheidsduur psychologische verklaring van geschiktheid
Gereedschapsmachinist (GMcn)	Onbeperkt
Leider werkplekbeveiliging (LWB)	Onbeperkt
Leider lokale veiligheid (LLV)	Onbeperkt
LWB zwaar	4 jaar (periodieke keuring verplicht)
Veiligheidsman/ Grenswachter (VHM/GRW)	4 jaar (periodieke keuring verplicht)
Begeleider buitendienstgesteld spoor (BBD/BBD+)	Onbeperkt
Werkzone Leider Veiligheid HSL (WLV)	Onbeperkt
Leider werkplekbeveiliging metro (LWB metro)	Onbeperkt
Leider lokale veiligheid metro (LLV metro)	Onbeperkt
Veiligheidspersoon metro (VHM metro)	4 jaar (periodieke keuring verplicht)

### 6.4 Uitzonderingen en individuele specificaties

#### Bedrijfsafspraken

De gestelde termijn voor de psychologische keuring van veiligheidsfuncties waarbij een periodieke keuring voorgeschreven wordt, is wettelijk vastgesteld. Op verzoek van een opdrachtgever mag, uit het oogpunt van aanscherping van veiligheidseisen, op grond van artikel 5 onder punt e van de Regeling spoorwegpersoneel 2011 ( "termijn waarvoor de keurling geschikt is bevonden" ) de wettelijk voorgeschreven geldigheidstermijn gelezen worden als een *maximale* termijn.

Dit betekent dat voor een klant soms ook standaard een kortere geldigheidsduur aangehouden kan worden. Human Company beschouwt eventuele bezwaren van een keurling over de rechtspositionele gevolgen die voortkomen uit het hanteren van een korte geldigheidsduur van een verklaring van psychologische geschiktheid, als een aangelegenheid tussen de keurling en zijn werkgever.

#### Individuele uitzonderingen

Het kan voorkomen dat op grond van de keuring zelf, dus in individuele gevallen, een kortere geldigheidsduur afgegeven wordt. In feite wordt dan een eerdere, of tussentijdse, keuring voorgeschreven. Dit wordt op de uitslagformulieren apart aangegeven.

Ook kan het voorkomen dat er bij de medische periodieke keuring, twijfels ontstaan aan de psychologische geschiktheid van de functionaris. In die gevallen is de arts bevoegd een periodieke psychologische keuring voor te schrijven, ondanks dat de vorige psychologische verklaring nog niet verlopen is. Andersom kan een adviseur op grond van zijn psychologisch onderzoek, een medische

<sup>5</sup> Tabel 3 is een overzicht van de *standaard* geldigheidsduur van het psychologisch veiligheidsgeschiktheids-onderzoek volgens regelgeving van RailAlert. Afwijkingen hierop kunnen voorkomen; zie paragraaf 6.4

keuring voorschrijven, bijvoorbeeld bij bepaald medicijngebruik en bij alcohol- en / of drugsproblematiek.

De verklaring van psychologische geschiktheid verliest haar geldigheid indien bij een tussentijdse keuring zoals hiervoor beschreven, blijkt dat de betrokkene niet langer voldoet aan de voor de betrokken veiligheidsfunctie vastgestelde psychologische eisen (conform artikel 50, lid 4 van de spoorwegwet / artikel 9 besluit spoorwegpersoneel 2011).

## 7. BEZWAAR- EN KLACHTENPROCEDURE

Soms komt het voor dat een kandidaat niet tevreden is. Hij is het oneens met het oordeel dat door Human Company is afgegeven (bezwaar tegen de inhoud) of heeft een klacht over de wijze waarop er met hem is omgegaan (klacht over bejegening). Dit onderscheid wordt hieronder nader uitgelegd.

### 7.1 Bezwaar tegen de inhoud van de uitslag

De bezwaarprocedure stelt de kandidaat in staat om formeel bezwaar te maken tegen de **uitslag** van het veiligheidsonderzoek. Het doel hiervan is om een objectieve oordeelsvorming over psychologische veiligheidsgeschiktheid te garanderen. In principe kan de bezwaarprocedure pas in werking treden nadat nabespreking van het onderzoek met de kandidaat en/of opdrachtgever heeft plaatsgevonden. In de nabespreking geeft de adviseur namelijk toelichting op de uitslag en de wijze waarop dat tot stand is gekomen. Mocht er eventueel sprake zijn geweest van afwijkende testomstandigheden, dan kijkt de adviseur namelijk éérs in hoeverre dat consequenties gehad kan hebben op de prestaties, of hertest zinvol is en op wiens kosten dat zou moeten gebeuren.

Indien hertest niet geïndiceerd is en Human Company en kandidaat niet tot overeenstemming kunnen komen over de inhoud van de uitslag, dan kan de kandidaat schriftelijk bezwaar maken tegen de uitslag. De kandidaat dient daartoe zijn gemotiveerde bezwaar binnen acht weken na de onderzoeksdatum in bij de directiesecretaresse van Human Company. Zij zorgt er voor dat het bezwaar terecht komt bij de senior adviseur die belast is met de afhandeling van bezwaren.

Bij de behandeling van het bezwaar wordt allereerst beoordeeld of het ingediende bezwaar daadwerkelijk een bezwaar betreft en geen klacht. Hierna wordt beoordeeld of het onderzoek en de uitkomst ervan, tot stand is gekomen volgens de geldende procedures. Hiertoe wordt het dossier geraadpleegd en informatie verzameld bij de kandidaat, bij de adviseur die eindverantwoordelijk was voor het onderzoek en de uitslag, bij de psychologisch assistent die de kandidaat begeleidde tijdens het onderzoek en indien nodig, ook bij de opdrachtgever en/of bij de kandidaat. Ook kan de senior adviseur de relatiebeheerder van de betreffende opdrachtgever, de kwaliteitscoördinator van Human Company, de directeur van Human Company of een in- of externe deskundige inschakelen. De uitkomst van de bezwaarprocedure wordt binnen vier weken na ontvangst van het bezwaar schriftelijk aan de kandidaat meegedeeld en is definitief. Er kan niet opnieuw bezwaar gemaakt worden.

Anderzijds hebben kandidaat en werkgever volgens de wet recht op een **onafhankelijke herkeuring**. Deze kan op kosten van de werkgever worden aangevraagd bij een keuringsinstituut zoals vermeld op de website van Inspectie van Leefomgeving en Transport. De herkeuring wordt uitgevoerd door daartoe bevoegde psychologen.

### 7.2 Klacht over organisatie of bejegening

Wanneer de onvrede niet gaat over de uitslag zelf, maar meer over de werkwijze van Human Company, dan kunt u dit kenbaar maken middels een klacht. De klachtenprocedure stelt de kandidaat en de opdrachtgever in staat onvrede kenbaar te maken over de **organisatie** en **afhandeling** van het

onderzoek of de **bejegening** bij het veiligheidsonderzoek. Klachten dienen schriftelijk ingediend te worden. De medewerker van Human Company die verantwoordelijk is voor het ontstaan van de klacht wordt altijd geïnformeerd, waarna in principe wordt gestreefd naar oplossing van de klacht in dialoog tussen klager en betreffende Human Company medewerker. Klachten over de organisatie en afhandeling van het veiligheidsonderzoek kunnen bij de relatiebeheerder van Human Company worden ingebracht. Persoonsgerichte klachten die te maken hebben met de bejegening door de adviseur of de testassistent, kunnen bij de directie van Human Company worden ingediend. Anonieme persoonsgerichte klachten worden niet in behandeling genomen. Als een klacht betrekking heeft op de *uitslag* van het veiligheidsgeschiktheidsonderzoek, geldt de bezwaarprocedure.

## 8. BORGING KWALITEIT

Human Company legt voor haar veiligheidskeuringen de lat hoog, zodat zowel kandidaat als opdrachtgever weten dat ze een kwalitatief goede keuring krijgen. Om onze kwaliteit te monitoren en te verbeteren voeren wij bijvoorbeeld jaarlijks een interne audit uit, onder leiding van de kwaliteitscoördinator. We beoordelen daarmee zaken zoals de gehanteerde rapportagermijn en de juiste administratieve gegevens op een veiligheidsuitslag. Maar ook kijken we of er bij een ontoereikend testresultaat de juiste inhoudelijke afweging is gemaakt.

Daarnaast gelden er kwaliteitseisen aan onze adviseurs zelf. Iedere nieuwe adviseur wordt gekoppeld aan een mentor en doorloopt een uitgebreid inwerktraject waarin zowel theorie van veiligheidspsychologie, als praktijk van testbeoordeling en anamnese aan bod komen. Ook geldt er voor iedere adviseur een aanwezigheidsverplichting voor de intercollegiale toetsingsbijeenkomsten. Voor de uitvoering van veiligheidsgeschiktheidsonderzoeken moeten de individuele adviseurs daarnaast, voor iedere veiligheidskritische functie afzonderlijk, bevoegdheid verwerven door het leren kennen van die specifieke functie. Daarom doet Human Company soms een beroep op opdrachtgevers met de vraag of een adviseur op werkplekbezoek kan komen. Bij een werkplekbezoek gaat het om observatie van de uitvoering van veiligheidskritische functies in de praktijk en het koppelen daarvan aan normen en onderzoeksmethodes van de psychologische keuring.

Human Company verricht veiligheidsonderzoeken op basis van overheidsregelgeving (getoetst door o.a. ILT) en de beroepscode van het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP). Daarnaast hanteert Human Company een intern kwaliteitssysteem, waarin o.a. de voorschriften die gelden ten aanzien van opleidingstrajecten en intercollegiale toetsing beschreven worden. Om te borgen dat er uitgegaan wordt van de meest recente regelgeving en terminologie rondom de veiligheidsonderzoeken stelt Human Company zich jaarlijks op de hoogte van (komende) wijzigingen en verwerkt deze in haar kwaliteitssysteem, zoals beschreven in paragraaf 2.2.3 van het kwaliteitshandboek.

## 9. DOSSIERBEHEER & DOSSIERADVIES

### 9.1 Bewaartermijn testgegevens

De testuitslagen en andere documenten die ten grondslag liggen aan de uitslag van de keuring, worden op overheidsvoorschrift bewaard met een minimale periode van 6 jaar, of langer zolang de keuring de betreffende veiligheidskritische functie uitvoert. Dit stelt ons in staat om ook over de langere termijn ontwikkelingen van testresultaten en veiligheidsuitslagen te monitoren.

## 9.2 Dossieradvies

Een opdrachtgever kan om een dossieradvies vragen over een werknemer waarbij reeds een psychologisch onderzoek werd afgenomen. Voor het geven van een dossieradvies voor veiligheidsfuncties geldt dat dit alleen kan gebeuren:

- A. binnen de termijn van één jaar na de oorspronkelijke keuring
- B. met schriftelijke toestemming van de kandidaat;
- C. wanneer het oorspronkelijke onderzoek binnen de job-family valt én
- D. de gevraagde veiligheidsfunctie op alle dimensies een gelijk of lager veiligheidsrisico kent, dan waar het oorspronkelijke onderzoek voor uitgevoerd werd.

Uitleg:

- A. Om testresultaten opnieuw, tegen een andere norm, te kunnen beoordelen, mogen de testresultaten niet te oud zijn.
- B. Aangezien er een nieuw oordeel over de kandidaat gemaakt gaat worden dat van invloed kan zijn op de loopbaan van betrokkene, hebben wij hiervoor zijn aantoonbare toestemming nodig.
- C. Job-family 's binnen de veiligheidsfuncties:
  - vervoer (personen / goederen / gereedschap)
  - onderhoud & aanleg
  - logistiek (proces- of treindienstleider)
- D. Gelijk of lager veiligheidsrisico:
  - MCN vb onderzoek: dossieradvies mogelijk voor mcn bb en g-mcn (andersom niet)
  - VHM onderzoek: dossieradvies NIET mogelijk voor LWB
  - TDL vb: dossieradvies mogelijk voor TDL mb (andersom niet)
  - Wet Lokaal Spoor: er zijn op dimensieniveau verschillen tussen de verschillende functies, waardoor dossieradvies niet mogelijk is.

## 9.3 Overdraagbaarheid dossier

In het geval dat een volgende (periodieke) keuring elders plaatsvindt, en een ander psychologisch keuringsinstituut het voorgaande testdossier bij ons opvraagt, zullen wij een verslag van eerder behaalde testcores aan dat instituut verstrekken indien wij – voorafgaand! - de nadrukkelijke schriftelijke toestemming hebben gekregen van de kandidaat. Andersom zullen wij in voorkomende gevallen ook een testverslag opvragen bij een vorig keuringsbureau als de kandidaat daar schriftelijk toestemming voor verleent. Ook een bevoegde (overheids)inspectie kan een externe psycholoog aanwijzen die, na toestemming van de kandidaat, inzage mag hebben in een psychologisch keuringsdossier.

## Bijlage I: HOOFDSPOOR

### Overzicht van de relaties tussen functiebenaming en veiligheidstaken

Naam veiligheidskritische functie Goederen- / personenvervoer	Corresponderende functie-benamingen van het ministerie I&W en <i>spoorbedrijven</i>	Veiligheidstaken / bevoegdheden
Machinist beperkte bevoegdheid	Werktreinmachinist Rangeermachinist Radioloc bestuurder Locomotor bestuurder	Bevoegdheden als gereedschapsmachinist +: Rangeren, werken op het gehele hoofdspoorwegennet, begeleiden trein of rangeerdeel, (ont-) koppelen, nemen van remproeven, geven van stoptekens aan het wegverkeer.
Machinist volledige bevoegdheid	Machinist Treinbestuurder (België)	Bevoegdheden als machinist beperkte bevoegdheid+: Rijden en begeleiden op hoofdspoorwegennet met max. snelheid van 160 km/u, reizigersvervoer.
Rangeerder volledige bevoegdheid	Rangeerder Kaprangeerder specialist Railvervoer	Samenstellen of begeleiden van een trein of rangeerdeel, koppelen en ontkoppelen, nemen van remproeven, geven van stoptekens aan wegverkeer.
Treindienstleider volledige bevoegdheid	Treindienstleider Treinverkeersleider	Het ter beschikking stellen van veilige rijwegen, het treffen van maatregelen bij storingen en werkzaamheden aan of in de nabijheid van hoofdspoorwegen.
Treindienstleider minimale bevoegdheid	Opzichter	Het ter beschikking stellen van rijwegen, het treffen van maatregelen bij storingen en werkzaamheden in niet door seinen beveiligd gebied.



## Bijlage II: INFRASTRUCTUUR

### Overzicht van de relaties tussen functiebenaming en veiligheidstaken

Naam veiligheidskritische functie werkzaamheden aan de infra	Corresponderende functie-benamingen van RailAlert en infra-bedrijven	Veiligheidstaken / bevoegdheden
Gereedschapsmachinist	g-mcn/GMcn	Bedienen en verplaatsen van gereedschapsvoertuigen met max. snelheid 40 km/u. Werken binnen buitendienstgesteld gebied.
Begeleider buitendienstgesteld spoor	Werktreinbegeleider (oude benaming)	Begeleiden van spoorvoertuigen op buiten dienst gesteld spoor tijdens het uitvoeren van: voertuigbewegingen (rijden naar/van de werkplek) en werkzaamheden (op de werkplek).
Leider werkplekbeveiliging  Lokale veiligheid: LLV  LWB Zwaar	Leider werkplekbeveiliging  Leider Lokale Veiligheid  LWB + LWB complexe werken	Coördineren van de verschillende veiligheidstaken, onderhouden van het contact met de treindienstleider. Uitvoeren van veiligheidsmaatregelen conform WBI. Instrueren personeel. Stopzetten van werk als de veiligheid dat vereist.  De LLV verzorgt de veiligheidstaken op een aangewezen en afgebakende werkplek in opdracht en onder leiding van de LWB in het kader van NVW (Normenkader Veilig Werken)-regelgeving. Hij handelt conform de instructies van de LWB conform de geldende WBI.  LWB zwaar: regierol: coördineren van groot gebied met meerdere werkplekken, veiligheidspersoneel, waaronder LLV ers en inzet van groot aantal railgebonden voertuigen / gereedschapsvoertuigen.

Veiligheidsman	Veiligheidsman / VHM	De veiligheidsman zorgt er voor dat de werkende de gevarenzone verlaat, wanneer er een trein nadert. Hij opereert alleen bij daglicht, <u>let met name op het treinverkeer</u> , waarschuwt de werkploeg hiervoor en zorgt dat deze tijdig op de veilige wijkplaats staat opgesteld. Hij begeleidt de werkploeg ook bij het oversteken van sporen.
Grenswachter	Grenswachter / GRW	De grenswachter bewaakt dat werkenden niet onbedoeld in het risicogebied komen. <u>Hij let dus op het personeel en niet of er treinverkeer is</u> . Een grenswachter mag ook waarschuwen voor passerende treinen op een nevenspoor. Hij verricht zijn werkzaamheden al dan niet met behulp van een afbakening.
Werkzone Leider Veiligheid HSL	WLV	De taak van de Werkzone Leider Veiligheid (WLV) is gebonden aan de werkzaamheden van Infrasppeed Maintenance BV. De taak heeft grote verwantschap met de taak van de Leider Lokale Veiligheid maar is specifiek gericht op de veiligheidssituatie zoals die aan de orde is bij de HSL-Zuid, die met ERTMS beveiliging is uitgerust. De WLV krijgt zijn instructies van de Leider Werkplekbeveiliging (LWB).
Leider werkplekbeveiliging Metro	LWB-Metro	De lwb-metro is verantwoordelijk voor de veiligheid (ten aanzien van aanrijdgevaar en elektrocutiegevaar) van alle ploegleden op één of meerdere werkplekken binnen één buiten dienst gesteld gebied. Geeft veiligheidsinstructies, voert veiligheidsmaatregelen WBI uit, houdt toezicht op naleven veiligheidsmaatregelen, geeft seinen/signalen aan werkenden/bestuurders voertuigen.
Leider Lokale Veiligheid Metro	LLV-Metro	In geval van meerdere werkplekken (geografisch gescheiden locaties) binnen de buitendienststelling, moet per werkplek een LLV worden aangesteld. Deze heeft voor die afgebakende werkplek de taken zoals hierboven beschreven.
Leider werkplekbeveiliging Tram	LWB Tram	De lwb-tram is verantwoordelijk voor het inrichten van een veilige werkplek, uitvoeren van werkplekbeveiligingsmaatregelen t.a.v. aanrijdgevaar, controleren van werkplekbeveiligingsmaatregelen t.a.v. elektrocutiegevaar en communicatie hierover met betrokkenen. Hij geeft instructies en houdt toezicht op naleven veiligheidsmaatregelen, geeft seinen/signalen aan werkenden/trambestuurders.

Veiligheidspersoon Metro	VHP-Metro	De vhp-metro is verantwoordelijk voor de veiligheid (ten aanzien van aanrijdgevaar en elektrocutiegevaar) van de ploegleden op één werkplek binnen een buiten dienst gesteld spoor. Geeft veiligheidsinstructies, leeft veiligheidsmaatregelen na, geeft seinen/signalen aan werkenden/bestuurders voertuigen. Een vhp-metro kan ook op een in dienst gesteld spoor meerdere ploegleden begeleiden.
--------------------------	-----------	---

### Bijlage III: LOKAAL SPOOR

#### Overzicht van de relaties tussen functiebenaming en veiligheidstaken

Naam veiligheidskritische functie lokaal spoor	Corresponderende functiebenamingen WLS	Veiligheidstaken / bevoegdheden
Metrobestuurder	Randstadrailbestuurder	<b>Rijden op seinen;</b> Elke bestuurder die zelfstandig buiten het remise-/werkplaatsterrein rijdt met reizigersmaterieel (met of zonder reizigers), locomotieven, krol's en ander werkmaterieel,
Verkeersleider metro	Verkeersleider randstadrail	De functionaris die op afstand seinen en wissels kan bedienen en die bestuurders mag opdragen om een stoptonend sein te negeren.
Trambestuurder	Railvoertuigbestuurder	<b>Rijden op zicht:</b> Elke bestuurder die zelfstandig buiten het remise-/werkplaatsterrein rijdt met reizigersmaterieel (met of zonder reizigers).

#### Bijlage IV: Veiligheidsgeschiktheidsmatrix Hoofdspoor<sup>6</sup>

Dimensies	Functies				
	Machinist beperkt bevoegd	Machinist volledig bevoegd	Rangeerder	Treindienstleider volledig bevoegd	Treindienstleider minimaal bevoegd
Algemeen verstandelijk niveau	2	2	1	3	2
Zelfstandigheid	2	3	1	3	2
Verantwoordelijkheidsgevoel	2	3	1	3	2
Bestand tegen solistische taak	2	3	1	1	1
Bestand tegen onregelmatigheid	2	3	2	2	1
Emotionele stabiliteit	2	3	1	3	1
Concentratievermogen	2	3	2	2	2
Selectieve aandacht	3	3	2	3	1
Reactievermogen	3	3	2	2	1
Verlengde aandacht	1	3	-	2	-
Communicatieve vaardigheden	-	-	-	-	-
Overzicht	-	-	-	-	-
Totaal oordeel	2	3	2	3	1

<sup>6</sup> 1 = laag niveau, 2 = midden niveau, 3 = hoog niveau, - = niet van toepassing

**Bijlage V: Veiligheidsgeschiktheidsmatrix RailAlert Voorschriften Veilig Werken (VVW)-Trein<sup>8</sup>**

Dimensies	Functies						
	Gereedschaps Machinist (GMcn)	Leider werkplek- beveiliging (LWB)	Leider werkplek- beveiliging zwaar <sup>7</sup> (LWB zwaar)	Veiligheidsman/ grenswachter (VHM/GRW)	Leider Lokale Veiligheid (LLV)	Werkzone Leider Veiligheid HSL (WLV)	Begeleider Buiten Dienst gesteld spoor (BBD/BBD+)
Algemeen verstandelijk niveau	2	3	4	1	3	2	2
Zelfstandigheid	1	3	3	3	3	3	2
Verantwoordelijkheidsgevoel	2	3	3	3	3	3	2
Bestand tegen solistische taak	2	-	-	2	-	2	-
Bestand tegen onregelmatigheid	2	2	2	2	2	2	2
Emotionele stabiliteit	1	3	3	3	3	3	2
Concentratievermogen	2	2	2	3	2	3	2
Selectieve aandacht	2	2	3	3	2	3	3
Reactievermogen	2	2	2	2	2	2	2
Verlengde aandacht	-	-	-	3	-	3	-
Communicatieve vaardigheden	1	2	3	1	2	2	2
Overzicht	1	2	3	2	2	2	1
Totaal oordeel	2	2	<b>3</b>	3	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>

<sup>7</sup> LWB Zwaar is een veiligheidstaak waarbij de keuring niet verplicht is, keuring is optioneel

<sup>8</sup> Verstandelijk niveau: 1= matig LBO, 2 = gemiddeld LBO, 3 = bovengemiddeld LBO, 4 = boven gemiddeld MBO

Weging overige dimensies: 1 = laag, 2 = midden, 3 = hoog, - = niet van toepassing

**Bijlage VI: Veiligheidsgeschiktheidsmatrix RailAlert Voorschriften Veilig Werken (VVW)-Tram en Metro<sup>10</sup>**

Dimensies	Functies			
	LWB-tram	LWB-Metro	LLV-metro	VHP-metro
Algemeen verstandelijk niveau	3	3	3	1
Zelfstandigheid	3	3	3	3
Verantwoordelijkheidsgevoel	3	3	3	3
Bestand tegen solistische taak	-	-	-	<b>1<sup>9</sup></b>
Bestand tegen onregelmatigheid	2	2	2	2
Emotionele stabiliteit	3	3	3	3
Concentratievermogen	2	2	2	3
Selectieve aandacht	2	2	2	3
Reactievermogen	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	2
Verlengde aandacht	-	-	-	<b>2</b>
Communicatieve vaardigheden	2	2	2	1
Overzicht	2	2	2	2
Totaal oordeel	2	2	2	3

<sup>9</sup> Dik gedrukt wijkt af van weging tov dezelfde functie voor VVW Trein (weging voor Tram en Metro is minder zwaar)

<sup>10</sup> Verstandelijk niveau: 1= matig LBO, 2 = gemiddeld LBO, 3 = bovengemiddeld LBO, 4 = boven gemiddeld MBO  
Weging overige dimensies: 1 = laag, 2 = midden, 3 = hoog, - = niet van toepassing

## Bijlage VII: Veiligheidsgeschiktheidsmatrix Wet Lokaal Spoor<sup>11</sup>

Dimensies	Functies		
	Trambestuurder	Metro-/ Randstadrail- bestuurder	Verkeersleider Metro
Algemeen verstandelijk niveau	2	2	3
Zelfstandigheid	2	2	3
Verantwoordelijkheidsgevoel	3	3	3
Bestand tegen solistische taak	2	3	1
Bestand tegen onregelmatige diensten	2	2	2
Stabiliteit en stressbestendigheid	3	3	3
Communicatieve vaardigheden	1	1	3
Concentratievermogen	2	3	2
Selectieve aandacht	3	3	3
Reactievermogen	3	3	2
Anticiperingsvermogen	3	2	2
Verlengde aandacht	1	2	1

<sup>11</sup> 1 = laag niveau, 2 = midden niveau, 3 = hoog niveau, - = niet van toepassing

## **Bijlage VIII: Informatiebrief over psychologische keuringen ter voorbereiding op de onderzoeksdag**

### **Wat u vooraf moet weten over het psychologisch onderzoek naar veiligheidsgeschiktheid bij Human Company**

U bent uitgenodigd om binnenkort deel te nemen aan een psychologisch onderzoek naar uw veiligheidsgeschiktheid. Bij deze ontvangt u algemene informatie over de inhoud van het onderzoek, wat u vooraf moet weten en wat u van ons kunt verwachten.

#### **Werken op spoorwegterrein**

Personen die werken op een spoorwegterrein en/of spoorwegmaterieel rijden, moeten voldoen aan een aantal veiligheidsregels en veiligheidseisen. Het gaat om medische eisen en psychologische eisen. In het medisch onderzoek kijkt de arts of u voldoet aan de medische eisen, in het psychologisch onderzoek kijkt de adviseur/psycholoog of u voldoet aan de psychologische eisen. Deze eisen worden voorgeschreven door het Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat. Op naleving van die regelgeving worden spoorbedrijven en keurinstellingen gecontroleerd door de Inspectie Leefomgeving & Transport (ILT).

#### **De psychologische eisen**

Werken op en om het spoor betekent dat u, voor uw eigen veiligheid en die van anderen, voldoende geconcentreerd moet kunnen werken en snel moet kunnen reageren. Ook is het belangrijk dat u verantwoordelijk en beheerst bent in uw manier van werken. In het psychologisch onderzoek wordt u op dit soort eigenschappen beoordeeld. De zwaarte van de eisen is afhankelijk van de zwaarte van de veiligheidstaak waarvoor u wordt beoordeeld.

#### **Het psychologisch onderzoek naar veiligheidsgeschiktheid**

We onderscheiden 3 typen psychologisch onderzoek naar veiligheidsgeschiktheid:

- Aanstellingskeuring. U bent nog niet werkzaam in de betreffende veiligheidsfunctie en bent in het kader van uw sollicitatie bij ons aangemeld voor psychologisch onderzoek.
- Periodieke keuring. U bent al enkele jaren werkzaam in de betreffende veiligheidsfunctie waarin een periodieke psychologische keuring verplicht is (machinist vb, machinist bb of veiligheidsman). Uw werkgever heeft u voor deze keuring bij ons aangemeld. Uw vorige verklaring van psychologische veiligheidsgeschiktheid is bijna verlopen.
- Diagnostisch onderzoek naar aanleiding van een veiligheidsfout (zoals STS-passage). U bent al werkzaam in de betreffende veiligheidsfunctie en heeft in die functie een veiligheidsfout gemaakt. Uw werkgever heeft u bij ons aangemeld voor een diagnostisch onderzoek.

Het psychologisch onderzoek bestaat afhankelijk van de aanleiding voor het onderzoek uit een combinatie van een gesprek met een adviseur/psycholoog en een (aantal) test(s), vaak aangevuld met één of meerdere vragenlijsten. U krijgt bijvoorbeeld een reactietest en concentratietests, maar ook vragenlijsten over uw persoonlijkheid. De meeste tests maakt u op een beeldscherm van een computer. U hoeft geen ervaring met computers te hebben. Als u problemen heeft met de testinstructie, roept u de hulp in van de testassistente.

We willen u erop attent maken dat het niet is toegestaan om tijdens het onderzoek uw mobiele telefoon of uw tablet te gebruiken. We hebben een voorziening getroffen waardoor u uw spullen in bewaring kan geven bij de psychologisch assistente. Uiteraard bent u in de gelegenheid om tijdens pauzes van uw apparatuur gebruik te maken.



Op basis van de verschillende onderdelen wordt uiteindelijk een inschatting gemaakt van de veiligheids-geschiktheid aan de hand van de psychologische eisen zoals die door wetgever zijn vastgesteld. Denk daarbij bijvoorbeeld aan stabiliteit, zelfstandigheid en verantwoordelijkheidsgevoel. Indien dat aan de orde is in de functie, wordt ook nader ingegaan op onregelmatig werken of alleen werken.

Het is belangrijk dat u niet belemmerd wordt in uw prestaties op de tests. Wij gaan er van uit dat u op de onderzoeksdag in goede, normale doen verkeert en dat u tijdens het onderzoek uw uiterste best doet.

Als u dyslectisch bent en in het bezit bent van een dyslexieverklaring, verzoeken wij u deze mee te nemen. Als u bril dragend bent, vergeet dan uw bril niet.

### **Afmelding en vermelden van bijzonderheden**

Als u van tevoren weet dat u niet aan het onderzoek zult deelnemen, geef dit dan zo spoedig mogelijk door aan het bedrijf in wiens opdracht u deelneemt aan het onderzoek. Het niet verschijnen op de onderzoeksdag brengt namelijk kosten voor de opdrachtgever met zich mee.

Neem voorafgaand aan het onderzoek contact op met Human Company indien u vermoedt dat zaken van invloed kunnen zijn op uw testresultaten. Denk daarbij bijvoorbeeld aan: medicijngebruik, gehoorproblemen, kleurenblindheid of ziekte.

Indien u zich op de dag van het onderzoek zelf niet goed voelt, bijvoorbeeld als gevolg van het ontbreken van nachtrust, meld dat aan het begin van de dag aan de testassistente.

Indien u tijdens de testdag door iets of iemand wordt gehinderd, dient u dit op de testdag zelf bij de testassistente of bij de adviseur/psycholoog te melden.

### **De uitslag**

De adviseur/psycholoog geeft een uitslag waarin staat of u voldoet aan de gestelde veiligheids-geschiktheidseisen. Als deze uitslag negatief is, voldoet u niet aan dit deel van de functie-eisen. Ook kan het zijn dat de adviseur/psycholoog vindt dat u alleen onder bepaalde voorwaarden voldoende veiligheids-geschikt bent voor de functie. Hij/zij geeft dan in de uitslag aan welke randvoorwaarden dat zijn.

U heeft recht op voorinzage. De adviseur/psycholoog zal u eerst het rapport laten lezen of de uitslag aan u laten weten voordat deze naar de opdrachtgever wordt verstuurd.

Als u zich niet kunt vinden in de uitslag van het onderzoek, kunt u daarover contact opnemen met de betrokken adviseur/psycholoog. Wanneer u in dit nagesprek niet met elkaar tot overeenstemming kunt komen, kunt u een bezwaar indienen. De bezwaarprocedure van Human Company is te vinden via de site: [www.humancompany.nl](http://www.humancompany.nl), onder het tabblad Voor Deelnemers.