



**2024 versie 1.0**

14-03-2024

**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	7
4.1	Uitnodiging en voorinformatie	7
4.2	De onderzoeksdag	7
4.3	De uitslag van het onderzoek	7
4.4	Vragen over de uitslag	8
4.5	Blokkeren uitslag	8
4.6	Hertesten	8
5.	UITSLAGEN EN BETEKENIS	10
5.1	Geschikt	10
5.2	Ongeschikt	10
5.3	Geschikt met een beperking	11
5.4	Uitslag uitgesteld (WLS)	11
6.	GELDIGHEIDSDUUR VAN UITSLAGEN	12
6.1	Keuringen hoofdspoor (Spoorwegwet / TSI OPE)	12
6.2	Keuringen lokaal spoor (Wet Lokaal Spoor)	12
6.3	Keuringen railinfrastructuur (Railalert)	13
6.4	Uitzonderingen en individuele specificaties	13
7.	BEZWAAR- EN KLACHTENPROCEDURE	14
7.1	Bezwaar tegen de inhoud van de uitslag	14
7.2	Klacht over organisatie of bejegening	15
8.	BORGING KWALITEIT	15
9.	DOSSIERBEHEER & DOSSIERADVIES	16
9.1	Bewaartermijn testgegevens	16
9.2	Dossieradvies	16
9.3	Overdraagbaarheid dossier	16
	BIJLAGEN TEN BEHOEFTE VAN KLANTEN	17
	overzicht van veiligheidskritische functies, veiligheidstaken & bevoegdheden:	
	I. Hoofdspoor (Spoorwegwet / TSI OPE)	17
	II. Infrastructuur (Railalert)	19
	III. Lokaal spoor (WLS)	21
	BIJLAGEN VEILIGHEIDSMATRIX	22
	normen per dimensie van veiligheidskritische functies:	
	IV. Vervoer Hoofdspoor (Spoorwegwet / TSI OPE)	22
	V. Infrastructuur Hoofdspoor(Railalert)	23
	VI. Infrastructuur Lokaal spoor(Railalert)	24
	VII. Vervoer Lokaal spoor (WLS)	25
	BIJLAGEN TEN BEHOEVEVAN KLANTEN / KANDIDATEN	26
	VIII. Informatiebrief over psychologische keuringen ter voorbereiding op onderzoeksdag	26

## 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 de uitvoeringsverordening (EU) 2019/773 van de Europese Commissie, het Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat, Wet Lokaal Spoor (WLS) 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 de EU (de Technische Specificatie voor Interoperabiliteit (TSI), Ministerie I&W (spoorwegwet), WLS en Railalert.

Het keuringsreglement wordt beheerd en jaarlijks 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)

### EU (TSI OPE):

- ander „treinbegeleidend personeel”, dan de machinist
- personeel dat treinen voorbereidt
- personeel dat is belast met de verkeersleiding en treindienstleiding

### Ministerie I&W:

- machinist

### Railalert:

- veiligheidsman/grenswachter (VHM/GRW)
- leider werkplekbeveiliging (LWB)
- leider werkplekbeveiliging Metro (LWB metro)
- leider werkplekbeveiliging Zwaar (LWB zwaar)
- leider lokale veiligheid (LLV)
- leider locale 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.: vanuit de Europese Richtlijn van de TSI OPE wordt voorgeschreven dat elke spoorwegonderneming (SO) en infrastructuurbeheerder (IB) in een veiligheidsbeheersysteem (VBS) vastlegt welke

veiligheidskritische taken en veiligheid gerelateerde functies er zijn. De SO en IB leggen in hun VBS vast aan welke psychologische eisen hun personeel moet voldoen. Vaak zijn de specificaties van deze keuring terug te voeren op eerdere wettelijke bepalingen.

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.

### **Leeswijzer: rollen en bevoegdheden:**

In het reglement wordt gesproken over kandidaat, uitvoerend adviseur, relatiebeheerder en regelgevende instantie. De kandidaat kan een externe sollicitant zijn, maar kan ook een reeds in dienst zijnde medewerker betreffen. De uitvoerende adviseur is een voor dergelijke keuringen gekwalificeerde psycholoog, 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 tenslotte 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**

Eind september 2023 is de laatste grote wijziging in de wetgeving doorgevoerd op basis van specificaties van het Spoorwegbureau van de Europese Unie (Technische Specificatie voor Interoperabiliteit afgekort TSI), ten behoeve van de integratie van de Europese spoorwegnetten. De TSI's zijn beperkt tot dat wat nodig is voor de interoperabiliteit, want het doel van de TSI's is dat spoorwegvoertuigen in Europa over het gehele spoorwegnet kunnen rijden en er één samenhangend Europees spoorwegsysteem ontstaat. Er zijn daartoe elf verschillende TSI's, die deels functioneel dan wel structureel zijn. In dit keuringsreglement betreft het TSI's van het subsysteem exploitatie en verkeersleiding (Operation and Traffic Management – OPE 2019/773. De TSI's worden geleidelijk uitgebreid tot het gehele spoorwegsysteem in de Europese Unie. Uiterlijk 28 juni 2024 wijzigen de spoorwegondernemingen en infra-structuurbeheerders hun veiligheidsbeheersysteem.

Deze wijziging in regelgeving, betekent concreet voor de Nederlandse situatie, dat het verschil tussen de machinist met volledige of beperkte bevoegdheid komt te vervallen en er dus nog maar één psychologische keuring en bevoegdheid komt voor de functie van machinist. Ook functies die eerder onder de nationale Spoorwegwet uit 2015 vielen, vallen nu onder de richtlijnen vanuit de TSI OPE. Het gaat hierbij om rangeerders en treindienstleiders zowel beperkt als volledig bevoegd.

De TSI OPE overruled daarmee gedeeltelijk de spoorwegwet uit 2015 (die op haar beurt de “nieuwe spoorwegwet” uit 2011 verving) maar niet de Wet Lokaal Spoor en brancheafspraken. 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.

Raadpleeg <https://wetten.overheid.nl/BWBR0015007/2024-01-01/0> voor de meest actuele informatie betreffende de spoorwegwet, besluit- en regeling spoorwegpersoneel en de wet lokaal spoor.

Tot nader order geldt voor de psychologische keuring van machinisten de regeling spoorwegpersoneel 2011, artikel 3, bijlage 4.

Raadpleeg [www.railalert.nl](http://www.railalert.nl) voor de meest actuele informatie betreffende regelgeving op het gebied van baanonderhoud.

Raadpleeg [CL2019R0773NL0030010.0001.3bi cp 1..1 \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/nl/TXT/?uri=CELEX:32019R0773) voor de TSI OPE 2019/773.

### **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 veiligheids-taak 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 leider werkplekbeveiliging). 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 psychologische geschiktheidskeuring bestaat uit de volgende onderdelen:

- testen voor concentratievermogen, selectieve aandacht, reactievermogen en verlengde aandacht;
- persoonlijkheidsvragenlijsten gericht op zelfstandigheid, verantwoordelijkheidsgevoel, emotionele stabiliteit, bestand zijn tegen de solistische en onregelmatige taak;
- interview door een psycholoog;
- capaciteitentest ten behoeve van algemeen verstandelijk niveau (uitgezonderd bij een periodieke keuring);
- rollenspel indien de communicatieve vaardigheden of overzicht vereist zijn voor het uitvoeren van een veiligheidskritische taak die valt onder het beheer van stichting RailAlert.

### 4.3. De uitslag van het onderzoek

De uitslag van het veiligheidsgeschiktheidsonderzoek wordt digitaal verstrekt middels een standaard uitslagformulier, waarop naast persoonsgegevens ook de betreffende veiligheidskritische 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 veiligheidskritische 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 digitaal<sup>1</sup> afgegeven: een exemplaar is bestemd voor de kandidaat, het ander is voor de opdrachtgever. De verklaring wordt ook bewaard in het digitale kandidaatdossier van Human Company. Een verklaring bevat in elk geval de volgende gegevens: voorletters en achternaam, geboortedatum, te keuren veiligheidsfunctie van de onderzochte kandidaat, naam keuringsinstituut, 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**

Human Company maakt onderscheid tussen de termen: herkeuring (of heronderzoek) en hertest. Daarnaast wordt onderscheid gemaakt tussen een gehele of gedeeltelijke herkeuring of heronderzoek.

##### ***Hertest***

Van hertest wordt gesproken wanneer een kandidaat bij een psychologische keuring 1 testonderdeel niet voldoende gemaakt heeft, te wijten aan testomstandigheden of onbegrip van de instructies op de testdag zelf. Hertest vindt zo snel mogelijk plaats (dit kan ook op de dag zelf zijn) en is op kosten van Human Company.

##### ***(Gedeeltelijke) Herkeuring/heronderzoek bij periodieke keuringen***

Van herkeuring of heronderzoek wordt gesproken wanneer een kandidaat bij een keuring 1 of meerdere testonderdelen niet voldoende gemaakt heeft, waarschijnlijk te wijten aan de persoonlijke conditie/omstandigheden van de kandidaat. Afhankelijk van het totale beeld van de testresultaten, kan de veiligheidsgeschiktheidsverklaring tijdelijk ingetrokken worden. Na interventie of nadat de omstandigheden genormaliseerd zijn, vindt heronderzoek plaats, in de regel na de duur van 1 maand en op kosten van de opdrachtgever. De adviseur maakt voorafgaand aan de herkeuring een inhoudelijke afweging of heronderzoek het gehele onderzoek betreft of een gedeelte daarvan (gedeeltelijke herkeuring of gedeeltelijk heronderzoek).

De adviseur beoordeelt de resultaten van het heronderzoek, checkt de omstandigheden van de kandidaat en verwerkt zijn indrukken – bij gedeeltelijke herkeuring samen met de eerder gemaakte onderdelen – tot een totaaloordeel over veiligheidsgeschiktheid. Dit onderzoek is op kosten van de opdrachtgever.

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

---

<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.



***Herkeuring op verzoek van de opdrachtgever***

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. Het is aan te bevelen bij overweging van een herkeuring 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 veiligheidstaak, én de veiligheidsfunctie inhoudelijk in dezelfde functiegroep valt, betekent psychologisch veiligheidsgeschikt voor de ene functie ook psychologisch veiligheidsgeschikt 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 Ongeschikt

De kandidaat beschikt niet (voldoende) over die kwaliteiten of capaciteiten die voor de veiligheidstaak 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 'ongeschikt' ziet de adviseur in de testresultaten dus serieuze risico's ten aanzien van het uitoefenen van de betreffende veiligheidstaak. 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 'ongeschikt' 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 veiligheidstaak. 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: "ongeschikt, herbeoordeling na herstel". Een uitslag 'ongeschikt' maakt een eventuele voorgaande uitslag ongeldig.

### 5.3 Geschikt 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 veiligheidstaak.

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.

### 5.4 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, ook 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.

Hieronder volgt een uiteenzetting van de voorgeschreven geldigheidsduur per branche en functie.

### 6.1 Keuringen hoofdspoor (vallend onder Europese en nationale spoorwegwetgeving)

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

Veiligheidstaak Hoofdspoor	Geldigheidsduur psychologische verklaring van geschiktheid
Machinist	5 jaar (periodieke keuring verplicht)
Ander „treinbegeleidend personeel”, dan de machinist	Onbeperkt
Personeel dat treinen voorbereidt	Onbeperkt
Personeel dat is belast met de verkeersleiding en treindienstleiding	Onbeperkt

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

Tabel 2. Overzicht geldigheidsduur psychologische verklaringen t.b.v. lokaal spoor

Veiligheidstaak Lokaal spoor	Geldigheidsduur verklaring psychologische van geschiktheid
Metro- en randstadrailbestuurders	Maximaal 5 jaar tot het bereiken van de leeftijd van 67; 67 en ouder: 1 jaar (periodieke keuring verplicht) <sup>3</sup>
Trambestuurders	Maximaal 5 jaar tot het bereiken van de leeftijd van 67; 67 en ouder: 1 jaar (periodieke keuring verplicht) <sup>4</sup>
Verkeersleider metro	Maximaal 5 jaar tot het bereiken van de leeftijd van 67; 67 en ouder: 1 jaar (periodieke keuring verplicht) <sup>4</sup>

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

<sup>3</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>4</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 keuring 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 keuring over de rechtspositionele gevolgen die voortkomen uit het hanteren van een korte geldigheidsduur van een verklaring van psychologische geschiktheid, als een aangelegenheid tussen de keuring 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

<sup>4</sup> Tabel 3 is een overzicht van de *standaard* geldigheidsduur van het psychologisch veiligheidsgeschiktheidsonderzoek volgens regelgeving van RailAlert. Afwijkingen hierop kunnen voorkomen; zie paragraaf 6.4

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 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.

Voor keuringen van veiligheidsfuncties die vallen onder RailAlert geldt het volgende:

Een afgekeurde kandidaat mag één herkeuring doen bij hetzelfde keuringsinstituut. Slechts indien sprake is van bijzondere omstandigheden kan in onderlinge afstemming tussen opdrachtgever en het keuringsinstituut een derde keuring plaats vinden. Bijzondere omstandigheden kunnen eruit bestaan dat het tijdelijke psychisch welbevinden van de kandidaat op het moment van de eerste keuring(en) een struikelblok vormde en aantoonbaar is dat door een juiste interventie (bijvoorbeeld therapie) dit sterk verbeterd is. In alle andere gevallen geldt een periode van (minimaal) één jaar voordat de kandidaat opnieuw een herkeuring mag ondergaan.

## 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 rapportagetermijn 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 meeste 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.

### **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

<b>Naam veiligheidskritische functie</b> <b>Goederen- / personenvervoer</b>	<b>Corresponderende functiebenamingen van het ministerie I&amp;W en spoorbedrijven</b>	<b>Veiligheidstaken / bevoegdheden</b>
Machinist	Machinist Treinbestuurder (België)	Rijden en begeleiden op hoofdspoor met max. snelheid van 160 km/u, goederen en reizigersvervoer. Rangeren, begeleiden trein of rangeerdeel, (ont-)koppelen, nemen van remproeven, geven van stoptekens aan het wegverkeer.
<b>Naam veiligheidskritische functie, met ingang van 28 juni 2024 vallend onder de TSI OPE 2019/773</b>	<b>Corresponderende functiebenamingen van spoorbedrijven in hun Veiligheidsbeheerssysteem (VBS)</b>	<b>Veiligheidstaken / bevoegdheden</b>
Personeel dat treinen voorbereidt	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.
Personeel dat treinen voorbereidt	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.

Personeel dat is belast met de verkeersleiding en treindienstleiding	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.
Personeel dat is belast met de verkeersleiding en treindienstleiding	Treindienstleider minimale bevoegdheid Opzichter	Het ter beschikking stellen van rijwegen, het treffen van maatregelen bij storingen en werkzaamheden in niet door seinen beveiligd gebied.
Ander „treinbegeleidend personeel”, dan de machinist	Hoofdconducteur	

## 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) (BBD)	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  Leider Lokale veiligheid  LWB Zwaar	Leider werkplekbeveiliging (LWB)  Leider Lokale Veiligheid (LLV)  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 vervoer Hoofdspoor<sup>5</sup>**

	Functie	Functies, met ingang van 28 juni 2024 vallend onder de TSI OPE 2019/773				
		Personeel dat treinen voorbereidt		Personeel dat is belast met de verkeersleiding en treindienstleiding		Ander „treinbegeleidend personeel”, dan de machinist
Dimensies	Machinist volledig bevoegd	Machinist beperkt bevoegd	Rangeerder	Treindienstleider volledig bevoegd	Treindienstleider minimaal bevoegd	Hoofdconducteur
Algemeen verstandelijk niveau	2	2	1	3	2	2
Zelfstandigheid	3	2	1	3	2	3
Verantwoordelijkheidsgevoel	3	2	1	3	2	2
Bestand tegen solistische taak	3	2	1	1	1	2
Bestand tegen onregelmatigheid	3	2	2	2	1	2
Emotionele stabiliteit	3	2	1	3	1	3
Concentratievermogen	3	2	2	2	2	2
Selectieve aandacht	3	3	2	3	1	2
Reactievermogen	3	3	2	2	1	2
Verlengde aandacht	3	1	-	2	-	2
Communicatieve vaardigheden	-	-	-	-	-	-
Overwicht	-	-	-	-	-	-
Totaal oordeel	3	2	2	3	1	3

<sup>5</sup> 1 = laag niveau, 2 = midden niveau, 3 = hoog niveau, - = niet van toepassing

**Bijlage V: Veiligheidsgeschiktheidsmatrix infrastructuur hoofdspoor / RailAlert Voorschriften Veilig Werken (VVW)-Trein<sup>6</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	3	3	2	3	2

<sup>6</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

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

**Bijlage VI: Veiligheidsgeschiktheidsmatrix infrastructuur lokaal spoor / RailAlert Voorschriften Veilig Werken (VVW)-Tram en Metro<sup>8</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>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

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



## Bijlage VII: Veiligheidsgeschiktheidsmatrix Vervoer Wet Lokaal Spoor<sup>10</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>10</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 keurinstututen 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 brildragend 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.