

**PKG Bedrijfspsychologen**

Odijkerweg 82

3709 JJ Zeist

Postbus 132

3700 AC Zeist

Tel. (0343) 52 85 00

E-mail [info@pkgpsy.com](mailto:info@pkgpsy.com)

[www.pkgpsy.com](http://www.pkgpsy.com)



**PKG Bedrijfspsychologen** is  
gespecialiseerd in personeelsselectie  
en -ontwikkeling.

***Keuringsreglement ten behoeve van psychologisch  
veiligheidsonderzoek***

***PKG Bedrijfspsychologen, versie 3.5, 29-8-2022***

## Inhoudsopgave

<b>INHOUDSOPGAVE</b> .....	<b>2</b>
<b>1 INLEIDING</b> .....	<b>3</b>
<b>2 CONTACTGEGEVENS</b> .....	<b>3</b>
<b>3 VEILIGHEIDSFUNCTIES</b> .....	<b>3</b>
3.1 WETGEVING EN BRANCHEREGELGEVING M.B.T. VEILIGHEIDSFUNCTIES .....	3
<b>4 KWALITEIT VAN HET PSYCHOLOGISCH VEILIGHEIDSONDERZOEK</b> .....	<b>4</b>
4.1 KEURENDE PSYCHOLOGEN .....	4
4.1.1 <i>Supervisie</i> .....	4
4.2 KWALITEIT TESTINSTRUMENTARIUM.....	5
<b>5 VERLOOP VAN HET PSYCHOLOGISCH VEILIGHEIDSONDERZOEK</b> .....	<b>5</b>
5.1 VOORAFGAAND AAN HET ONDERZOEK .....	5
5.2 UITVOERING ONDERZOEK .....	5
5.2.1 <i>Rollenspel / praktijkopdracht</i> .....	5
5.2.2 <i>Mobiele telefoons</i> .....	6
5.3 BEOORDELING .....	6
5.4 UITSLAG .....	7
5.5 NABESPREKING .....	7
5.6 RECHT OP VOORINZAGE EN RECHT OP BLOKKERING.....	7
<b>6 GELDIGHEIDSDUUR ONDERZOEK</b> .....	<b>8</b>
6.1 PERIODIEK ONDERZOEK .....	8
6.1.1 <i>Geldigheidsduur machinist met volledige en beperkte bevoegdheid</i> .....	8
6.1.2 <i>Veiligheidsman</i> .....	8
6.2 ONBEPERKTE GELDIGHEID .....	8
6.3 GELDIGHEIDSDUUR IS MAXIMALE GELDIGHEIDSDUUR .....	8
6.4 KEURING OP INDICATIE .....	8
6.5 VERLIES VAN GELDIGHEID .....	9
6.6 GELDIGHEID ‘OUDE’ UITSLAGEN.....	9
<b>7 DOSSIERBEHEER</b> .....	<b>9</b>
7.1 DOSSIERADVIES.....	9
7.2 EVENTUELE VERSTREKKING OF INZAGE VAN DOSSIERINHOUD .....	9
7.3 DOORGEVEN DOCUMENTEN .....	9
7.4 ANONIEME VERZAMELING VAN TESTGEGEVENS.....	10
7.5 PRIVACY REGLEMENT .....	10
<b>8 HERONDERZOEKEN EN KLACHTEN- EN BEZWAARPROCEDURE</b> .....	<b>10</b>
8.1 HERTEST OF HERKANSING .....	10
8.2 KLACHTEN- EN BEZWAARPROCEDURE.....	10

## **1 Inleiding**

PKG Bedrijfspsychologen ondersteunt bedrijven bij de selectie en ontwikkeling van (nieuwe) medewerkers. Ons dienstenpakket bestaat onder andere uit: psychologisch onderzoek, assessment onderzoek, psychologisch veiligheidsonderzoek en begeleiding/coaching.

PKG Bedrijfspsychologen heeft veel ervaring met het uitvoeren van psychologisch veiligheidsonderzoek. Het gaat daarbij om veiligheidstaken die omschreven worden in de Spoorwegwet, het Besluit spoorwegpersoneel 2011 en de Regeling Spoorwegpersoneel 2011 inclusief bijlage 4. Hiervoor is PKG Bedrijfspsychologen al sinds 1999 door (rechtsvoorgangers van) de Inspectie Leefomgeving en Transport (ILenT) erkend. Daarnaast wordt sinds 2011 psychologisch veiligheidsonderzoek verricht ten behoeve van spoorwegveiligheidsfuncties conform de brancheregelgeving die beheerd wordt door de Stichting RailAlert.

In dit keuringsreglement wordt ten behoeve van de opdrachtgevers en kandidaten globaal beschreven hoe bij PKG Bedrijfspsychologen het psychologisch veiligheidsonderzoek wordt uitgevoerd. Dit keuringsreglement heeft als doel opdrachtgevers en kandidaten te informeren over het psychologisch veiligheidsonderzoek bij PKG Bedrijfspsychologen en de belangen van de kandidaat (keurling) te waarborgen.

## **2 Contactgegevens**

PKG Bedrijfspsychologen is gevestigd aan de Odijkerweg 82 te Zeist. Contactpersoon voor de Inspectie Leefomgeving en Transport en de Stichting RailAlert is de heer drs. Wietse Gerkema, psycholoog NIP. Hij is verantwoordelijk voor het beheer en actualiseren van het keuringsreglement.

PKG Bedrijfspsychologen is ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel met als KvK nummer 30260102.

## **3 Veiligheidsfuncties**

### *3.1 Wetgeving en brancheregelgeving m.b.t. veiligheidsfuncties*

PKG Bedrijfspsychologen verricht psychologisch veiligheidsonderzoek voor taken die in de Spoorwegwet zijn opgenomen, conform de eisen die zijn opgenomen in Bijlage 4, behorende bij de Regeling Spoorwegpersoneel 2011. In deze bijlage zijn eisen opgenomen met betrekking tot de volgende dimensies: algemeen verstandelijk niveau, zelfstandigheid, verantwoordelijkheidsgevoel, bestand zijn tegen een solistische taak, bestand zijn tegen onregelmatige diensten, emotionele stabiliteit, concentratievermogen, selectieve aandacht, reactievermogen en verlengde aandacht.

Daarnaast verricht PKG Bedrijfspsychologen psychologisch veiligheidsonderzoek ten behoeve van een aantal spoorwegveiligheidsfuncties die niet meer in de Spoorwegwet zijn opgenomen. De eisen die gelden voor deze veiligheidsfuncties vallen onder de brancheregelgeving die wordt beheerd door de Stichting RailAlert. Ten behoeve van de taken die door de Stichting RailAlert worden beheerd, zijn twee dimensies toegevoegd aan de bovengenoemde dimensies, te weten: communicatieve vaardigheden en overzicht.

PKG Bedrijfspsychologen voert op dit moment veiligheidsonderzoeken uit voor onderstaande veiligheidstaken:

<i>Naam veiligheidsfunctie</i>	<i>Door PKG gebruikte afkorting</i>	<i>Verwijzing in Besluit spoorwegpersoneel 2011</i>
Machinist met volledige bevoegdheid	mcn-v	Art. 2 sub a en art. 3 lid 1
Machinist met beperkte bevoegdheid	mcn-b	Art. 2 sub b en art.3 lid 2
Rangeerder	rgr	Art. 2 sub c en art. 3 lid 3
Treindienstleider met volledige bevoegdheid	trdl-v	Art. 2 sub e en art. 3 lid 5
Treindienstleider met minimale bevoegdheid	trdl-m	Art. 2 sub f en art. 3 lid 6
Gereedschapsmachinist	g-mcn	Brancheregelgeving beheerd door RailAlert
Begeleider Buiten Dienst gesteld spoor	bbd	Brancheregelgeving beheerd door RailAlert
Leider werkplekbeveiliging	lwb	Brancheregelgeving beheerd door RailAlert
Veiligheidsman	vhm	Brancheregelgeving beheerd door RailAlert
Werkzone Leider Veiligheid	wlv	Brancheregelgeving beheerd door RailAlert

## **4 Kwaliteit van het psychologisch veiligheidsonderzoek**

PKG Bedrijfspsychologen streeft naar een zo hoog mogelijke kwaliteit.

### *4.1 Keurende psychologen*

Alle psychologen die worden ingezet voor het uitvoeren van psychologisch veiligheidsonderzoek zijn afgestudeerd (doctorandus of master) in de psychologie. Ook zijn zij allen lid van het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP). Alleen psychologen die in dienst zijn bij PKG Bedrijfspsychologen worden ingezet voor het verrichten van psychologisch veiligheidsonderzoek. Alle psychologen die zich bezig houden met psychologisch veiligheidsonderzoek verrichten zelfstandig minimaal 25 onderzoeken per jaar.

De psychologen kennen de praktijk van veiligheidsfuncties, door bijvoorbeeld werkplekonderzoeken. Minimaal eenmaal per drie jaar zorgen zij ervoor dat hun kennis up-to-date blijft voor elke veiligheidstaak waarvoor zij keuringen verrichten. De afgelegde werkplekonderzoeken en andere relevante activiteiten worden geregistreerd, om er voor te zorgen dat ze tijdig plaats vinden.

#### *4.1.1 Supervisie*

Nieuwe psychologen worden zorgvuldig en volgens een inwerkprogramma ingewerkt. Totdat zij alle werkplekonderzoeken hebben afgelegd (gedurende maximaal zes maanden) werken zij onder supervisie van een psycholoog (of meerdere psychologen) die minimaal drie jaar ervaring heeft met het verrichten van psychologisch veiligheidsonderzoek en die aantoonbaar de werkplekonderzoeken heeft afgelegd. De superviserende psycholoog is verantwoordelijk voor de keuringsuitslag en ondertekent deze uitslag.

## 4.2 *Kwaliteit testinstrumentarium*

PKG Bedrijfspsychologen heeft gekozen voor degelijke testsystemen en –materialen waarvan de kwaliteit is aangetoond. Er wordt gebruik gemaakt van computerondersteunde tests en vragenlijst(en). Soft- en hardware zijn van degelijke kwaliteit en worden internationaal gebruikt voor soortgelijke onderzoeken. Wanneer mensen geen ervaring hebben met het werken met computers heeft dit geen nadelig effect op de resultaten (onder meer door speciaal voor het afnemen van reactie- en concentratietests ontwikkelde toetsenborden en door persoonlijke begeleiding en instructie).

## 5 **Verloop van het psychologisch veiligheidsonderzoek**

### 5.1 *Voorafgaand aan het onderzoek*

Bij de aanvraag van een psychologisch veiligheidsonderzoek wordt gecheckt of de kandidaat eerder bij PKG Bedrijfspsychologen is geweest voor een psychologisch veiligheidsonderzoek. Als dat het geval is, dan worden het dossier en de voorafgaande verklaring van psychologische geschiktheid doorgenomen door de psycholoog die het onderzoek uitvoert.

De kandidaat ontvangt per e-mail of per post een uitnodiging met als bijlage een informatieblad met een duidelijke uitleg over het veiligheidsonderzoek en de beroepsmogelijkheden wanneer een kandidaat zich niet kan vinden in de gegeven uitslag (zie ook 8.2).

In de uitnodiging wordt de kandidaat middels een hyperlink gewezen op het Privacy Reglement van PKG Bedrijfspsychologen dat op onze website staat (zie: [www.pkgpsy.com](http://www.pkgpsy.com)). Als de kandidaat verschijnt voor het onderzoek, stemt hij of zij in met het Privacy Reglement.

In de uitnodiging wordt de kandidaat verzocht om de uitslag van zijn laatste psychologisch veiligheidsonderzoek voor de betreffende taak mee te nemen op de onderzoeksdag, indien dit niet heeft plaatsgevonden bij PKG Bedrijfspsychologen.

### 5.2 *Uitvoering onderzoek*

De kandidaat wordt ontvangen op de locatie van PKG Bedrijfspsychologen en krijgt individueel uitleg over de gang van zaken tijdens de testdag. Ter controle van zijn/haar identiteit dient de kandidaat een geldig legitimatiebewijs te tonen.

Tijdens de introductie wordt gevraagd of er bijzonderheden zijn waardoor de kandidaat minder goed zou kunnen presteren dan normaal. Met andere woorden: er wordt vastgesteld of de kandidaat ten tijde van de onderzoeksdag ‘testbaar’ is.

De kandidaat maakt de tests in een ‘eigen’ testruimte op een computer. Wanneer mensen weinig ervaring hebben met computers heeft dit geen nadelig effect op de resultaten, onder meer door aangepaste toetsenborden en uitgebreide en individuele instructie.

Naast de tests vindt er altijd een persoonlijk gesprek plaats met één van de psychologen van PKG Bedrijfspsychologen.

#### 5.2.1 *Rollenspel / praktijkopdracht*

Voor de taken die beheerd worden door de Stichting RailAlert is sinds 1 januari 2017 een rollenspel / praktijkopdracht aan het programma toegevoegd. Op basis van deze opdracht worden de dimensies ‘communicatieve vaardigheden’ en ‘overwicht’ beoordeeld. Dit gebeurt eenmalig. Als kandidaten nogmaals bij PKG Bedrijfspsychologen komen voor een periodiek onderzoek en/of een nieuwe veiligheidstaak, wordt het rollenspel niet nogmaals afgenomen, tenzij het rollenspel als minder sterk / onvoldoende is beoordeeld.

### 5.2.2 Mobiele telefoons

Het gebruik van mobiele telefoons in de testruimte is niet toegestaan. Tijdens de testafnames wordt / worden de mobiele telefoon(s) van de kandidaat opgeborgen in een kluisje. De kandidaat houdt zelf de sleutel van het kluisje bij zich.

### 5.3 Beoordeling

De beoordeling van de testresultaten en gespreksgegevens vindt voor de taken van machinist met volledige of beperkte bevoegdheid, rangeerder, en treindienstleider met volledige of minimale bevoegdheid plaats conform Bijlage 4 van de Regeling Spoorwegpersoneel 2011 en hiermee overeenstemmende, interne beslisregels. Voor de taken gereedschapsmachinist, begeleider buiten dienst gesteld spoor, leider werkplekbeveiliging, veiligheidsman en werkzone leider veiligheid vindt de beoordeling plaats conform de eisen die de Stichting RailAlert stelt en hiermee overeenstemmende, interne beslisregels. Bij eventuele twijfel wordt overlegd met een collega-psycholoog.

De uitslag bij een veiligheidsonderzoek is zo duidelijk mogelijk. De psychologen geven indien mogelijk de uitslag: voldoet aan de eisen of voldoet niet aan de eisen. Echter, er zijn gevallen waarin er sprake is van een beperkte psychologische geschiktheid. De uitslag luidt dan: voldoet aan de eisen met beperking.

Deze beperking kan functioneel of beheersmatig zijn.

Beheersmatige beperkingen kunnen onder andere inhouden: het beperken van de normale geldigheidsduur van de uitslag, het voorschrijven van tussentijdse beoordelingen, het melden van negatieve vermoede of gebleken veranderingen, andere geschikte conditie beheersende maatregelen en voorwaarden ten aanzien van de omstandigheden welke tot de voorwaarden aanleiding gaven.

Functionele beperkingen kunnen betrekking hebben op: plaatsen en/of tijden waarop de taak mag worden uitgeoefend, de frequentie of de duur van het uitoefenen van de taak, de wijze waarop de taak mag worden uitgevoerd, het gebruik van (hulp)middelen, de aanwezigheid van c.q. begeleiding door andere personen en de kwalificaties waaraan die moeten voldoen en andere voorzieningen voor de wijze van de taakuitoefening.

De psycholoog onderbouwt in dergelijke gevallen schriftelijk duidelijk wat deze beperking inhoudt, waarop deze is gebaseerd en wat dit betekent in de praktijk. Hierbij geeft deze aan hoe de werkgever de kans op ongevallen kan reduceren en op verantwoorde wijze toch gebruik kan maken van de arbeidsinspanningen van de kandidaat. De werkgever is verplicht om deze aanwijzingen op te volgen.

Indien nodig treedt de psycholoog in overleg met de opdrachtgever van de kandidaat of de uitvoering van de functie met de bijbehorende (functionele) voorwaarden past binnen de bedrijfsvoering van de opdrachtgever en acceptabel is voor deze opdrachtgever.

Indien de kandidaat ten tijde van het onderzoek vanwege een tijdelijke psychologische of medische conditie niet aan de eisen voldoet en wanneer deze conditie na het doorlopen van een normaal herstelproces niet meer aanwezig is, wordt de uitslag 'voldoet aan de eisen – na herstel' gegeven. Opgemerkt moet worden dat deze uitslag zeer zelden voorkomt.

Indien de kandidaat ten tijde van het onderzoek vanwege een tijdelijke psychologische conditie niet aan de eisen voldoet en wanneer niet te voorzien is of hij/zij na herstel wel aan de eisen voldoet, luidt de uitslag: 'voldoet niet aan de eisen – herbeoordeling na herstel'.

#### 5.4 Uitslag

PKG Bedrijfspsychologen maakt gebruik van een uitslagformulier, waarop de volgende zaken staan vermeld. De naam van PKG Bedrijfspsychologen, naam en geboortedatum van de kandidaat, de opdrachtgever, de betreffende veiligheidsfunctie(s) waarvoor de keuring heeft plaatsgevonden, de keuringsdatum, de geldigheidsduur van de uitslag en eventuele beperkingen of voorwaarden ten aanzien van de geschiktheid (zie voor dit laatste bij "Beoordeling"). Doorgaans bevat de uitslag ook een korte toelichting. Per veiligheidstaak wordt een geschiktheidsuitslag gegeven.

Het uitslagformulier wordt afgedrukt op briefpapier van PKG Bedrijfspsychologen en ondertekend door de psycholoog die het onderzoek heeft uitgevoerd. Alleen bij uitzondering kan een andere psycholoog bij afwezigheid van zijn/haar collega de uitslag ondertekenen.

Het uitslagformulier (of de uitslagformulieren) wordt/worden gescand en digitaal opgeslagen in PDF- formaat. Dit digitale bestand wordt per e-mail verzonden naar de opdrachtgever en de kandidaat.

De PDF-documenten met de uitslagen worden versleuteld met een wachtwoord, zodat alleen de kandidaat en de opdrachtgever deze documenten kunnen openen. Het originele uitslagformulier of de formulieren wordt/worden bewaard in het dossier in het archief van PKG Bedrijfspsychologen.

Binnen de met de opdrachtgever overeengekomen termijn zal er een uitslag gegeven worden (standaard 5 werkdagen). Alleen in bijzondere omstandigheden, bijvoorbeeld indien er overleg moet plaatsvinden met de arts die de medische keuring verricht of met een mogelijke behandelend psychiater of psycholoog, kan hier van afgeweken worden.

#### 5.5 Nabespreking

Een kandidaat heeft altijd het recht op een nabespreking. De psycholoog die het onderzoek heeft uitgevoerd, bespreekt de testresultaten en uitkomst van het onderzoek zelf met de kandidaat na. Hier kan alleen in bijzondere gevallen van worden afgeweken (bijvoorbeeld plotselinge ziekte van de psycholoog die het onderzoek heeft uitgevoerd). In deze bijzondere gevallen zal een andere psycholoog deze taak overnemen.

In de praktijk is het streven om de nabespreking, indien mogelijk, direct na afloop van het onderzoek te laten plaatsvinden. PKG vindt het belangrijk dat een kandidaat inzicht heeft in zijn of haar testresultaten. Uitleg tijdens de nabespreking kan het belang van het onderzoek verduidelijken en de acceptatie van de uitslag vergroten. Een nabespreking vindt soms telefonisch plaats op een later moment. De kandidaat kan, indien hij/zij dit wenst, de resultaten ook op een ander moment komen inzien.

#### 5.6 Recht op voorinzage en recht op blokkering

Zoals in de beroepscode van het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP) staat vermeld, heeft de kandidaat het "recht op voorinzage" en het "recht op blokkering".

Het recht op voorinzage geldt altijd. Wanneer het gaat om een sollicitatie waarbij de kandidaat nog niet in dienst is (of een nieuwe taak voor een kandidaat die al in dienst is bij de werkgever), kan de kandidaat zich tevens beroepen op het recht op blokkering. Wanneer de kandidaat het psychologisch advies blokkeert, wordt de opdrachtgever daarvan in kennis gesteld. De kandidaat zal waarschijnlijk zijn of haar sollicitatie intrekken. In ieder geval kan men niet in aanmerking komen voor uitoefening van een veiligheidsfunctie. Bij periodiek onderzoek van kandidaten die één of meer veiligheidsfuncties uitoefenen die in de spoorwegwet zijn opgenomen (machinisten met volledige of beperkte bevoegdheid) kan er geen sprake zijn van het blokkeringsrecht en is

PKG Bedrijfspsychologen verplicht de uitslag aan de opdrachtgever te geven. De veiligheid op het werk kan op dat moment immers in het geding zijn.

Voor de functies die beheerd worden door de Stichting RailAlert ontbreekt deze wettelijke grondslag. Kandidaten voor periodiek onderzoek veiligheidsman kunnen daarom wel de uitslag blokkeren. Ze kunnen echter daarna de veiligheidstaak niet meer uitvoeren, omdat de werkgever niet beschikt over een geldige uitslag.

Het is voor de kandidaat mogelijk om alleen de toelichting te blokkeren. De werkgever krijgt dan wel de uitslag, maar geen verdere toelichting hierop. Bij de uitslag 'voldoet aan de eisen, met beperking' kan de voor deze uitslag relevante toelichting niet geblokkeerd worden.

## **6 Geldigheidsduur onderzoek**

### *6.1 Periodiek onderzoek*

Voor de taken machinist met beperkte en volledige bevoegdheid en veiligheidsman vindt het onderzoek periodiek plaats.

#### *6.1.1 Geldigheidsduur machinist met volledige en beperkte bevoegdheid*

De geldigheidsduur van de uitslag voor de taken machinist met volledige en beperkte bevoegdheid is vijf jaar, gerekend vanaf de keuringsdatum.

#### *6.1.2 Veiligheidsman*

De geldigheidsduur van de uitslag voor de taak veiligheidsman is vier jaar, gerekend vanaf de keuringsdatum.

### *6.2 Onbeperkte geldigheid*

Voor de overige taken is de uitslag van het psychologisch onderzoek in principe onbeperkt geldig (herkeuring vindt voor deze taken alleen op indicatie plaats, zie ook 6.4 en 6.5).

### *6.3 Geldigheidsduur is maximale geldigheidsduur*

Op verzoek van een opdrachtgever mag, uit het oogpunt van aanscherping van veiligheidseisen, de geldigheidsduur van verklaring van psychologische geschiktheid gelezen worden als: "voor de duur van maximaal vijf of vier jaar". PKG Bedrijfspsychologen beschouwt eventuele bezwaren van een kandidaat over de rechtspositionele gevolgen die voortkomen uit het hanteren van een kortere geldigheidsduur van een verklaring van psychologische geschiktheid als een aangelegenheid tussen de kandidaat en zijn werkgever.

### *6.4 Keuring op indicatie*

Een calamiteit of overtreding (bijvoorbeeld het passeren van een stop tonend sein) of twijfel over het functioneren, kan aanleiding zijn voor een psychologisch veiligheidsonderzoek op indicatie. Het initiatief voor een dergelijk onderzoek kan komen van de bedrijfsarts, leidinggevende, personeelsadviseur of de psycholoog zelf.

In het besluit spoorwegpersoneel staat daarover het volgende. Indien bij degene onder wiens gezag de veiligheidsfunctie wordt uitgeoefend of de bij het Besluit van Onze Minister aangewezen toezichthouders, bedoeld in art. 69 eerste lid van de Spoorwegwet, het vermoeden bestaat dat betrokkene niet langer voldoet aan de voor de uitoefening van die veiligheidsfunctie vastgestelde eisen inzake psychologische geschiktheid, dan zal er een tussentijdse keuring moeten plaatsvinden als bedoeld in art. 11 lid 4 van het Besluit spoorwegpersoneel 2011.



## 6.5 Verlies van geldigheid

De uitslag van het psychologisch veiligheidsonderzoek verliest haar geldigheid, indien bij een tussentijdse keuring door een keuringsinstituut als bedoeld in art. 50 lid 4 van de Spoorwegwet, blijkt dat betrokkene niet langer voldoet aan de krachtens art. 9 van het Besluit spoorwegpersoneel 2011 voor de uitoefening van de betrokken veiligheidsfunctie vastgestelde eisen betreffende psychologische geschiktheid.

## 6.6 Geldigheid 'oude' uitslagen

Uitslagen van psychologische veiligheidsonderzoeken die zijn verricht op basis van het oude Besluit Spoorwegpersoneel voor rangeerders met volledige bevoegdheid, treindienstleiders met volledige bevoegdheid of treindienstleiders met minimale bevoegdheid behouden hun oorspronkelijke geldigheidsduur. Deze uitslagen worden gelijkgesteld aan uitslagen voor de taken van rangeerder, treindienstleider met volledige bevoegdheid en treindienstleider met minimale bevoegdheid op basis van het Besluit Spoorwegpersoneel 2011.

# 7 Dossierbeheer

Testgegevens dienen achteraf geraadpleegd te kunnen worden wanneer de situatie daar om vraagt (bijvoorbeeld bij calamiteiten) en als referentiemateriaal bij periodieke onderzoeken. De aanwezige testgegevens kunnen relevant zijn voor eventuele nieuwe veiligheidsonderzoeksvraagstellingen of voor het geven van een dossieradvies binnen een jaar na de testdatum (zie bij 7.1 'Dossieradvies').

De testgegevens en uitslagen worden ten minste zes jaar, gerekend vanaf de testdatum, zorgvuldig bewaard op een goed afgesloten plaats. Indien personen nogmaals komen voor een (periodiek) veiligheidsonderzoek wordt het gehele dossier nogmaals minstens zes jaar bewaard.

Bij onderzoeken waarvoor een herkeuring alleen op indicatie plaatsvindt, worden de dossiers bewaard tot aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Het dossier wordt geraadpleegd indien een kandidaat komt voor een periodiek onderzoek, een heronderzoek of voor een onderzoek voor een andere veiligheidsfunctie.

## 7.1 Dossieradvies

Een dossieradvies voor een andere dan de onderzochte veiligheidsfunctie kan gegeven worden tot maximaal een jaar na het onderzoek. Dit kan uiteraard alleen als er voldoende gegevens zijn. Of een dossieradvies mogelijk is, is ter beoordeling aan een psycholoog van PKG Bedrijfspsychologen.

## 7.2 Eventuele verstrekking of inzage van dossierinhoud

De dossiers blijven in principe te allen tijde bij PKG Bedrijfspsychologen. Alleen indien de kandidaat hier schriftelijk toestemming voor verleent, kunnen kopieën van de uitslag en/of de dossierinhoud verstrekt worden of kan hierin inzage worden verleend aan een psycholoog of arts van een andere gecertificeerde psychologische of medische keuringsinstantie of de Polikliniek Mens & Arbeid. Bedrijfsgevoelige gegevens zullen voorafgaand uit het dossier verwijderd worden door een psycholoog van PKG Bedrijfspsychologen.

## 7.3 Doorgeven documenten

Indien een kandidaat bij een andere werkgever gaat werken, kan hij of zij zijn/haar eigen uitslag van het psychologisch veiligheidsonderzoek aan de nieuwe werkgever ter beschikking stellen. Als de kandidaat deze niet meer in bezit heeft, kan hij/zij deze opnieuw opvragen bij PKG

Bedrijfspsychologen. Het uitslagformulier zal dan nogmaals per e-mail worden toegezonden aan de kandidaat.

PKG Bedrijfspsychologen verstrekt geen afschriften van uitslagen aan anderen dan de opdrachtgever of de kandidaat zelf.

#### *7.4 Anonieme verzameling van testgegevens*

PKG Bedrijfspsychologen verzamelt sinds de oprichting in 1999 geanonimiseerde testgegevens. Met de gegevens die daarvoor wetenschappelijk gezien in aanmerking komen, worden aan de hand daarvan actuele normen (vergelijkingsgroepen ten behoeve van de beoordeling van kandidaten) berekend. Op deze wijze kunnen actuele keuringsresultaten worden getoetst aan de eerder verkregen onderzoeksresultaten.

#### *7.5 Privacy Reglement*

Voor zaken die niet in het keuringsreglement genoemd zijn, is het Privacy Reglement van PKG Bedrijfspsychologen van toepassing.

## **8 Heronderzoeken en klachten- en bezwaarprocedure**

### *8.1 Hertest of herkansing*

In principe is bij PKG Bedrijfspsychologen de mogelijkheid aanwezig om in overleg met de opdrachtgever één of meerdere zwakke of matige onderdelen opnieuw te maken. Het al dan niet laten plaatsvinden van een herkansing is ter beoordeling aan de betreffende psycholoog, al dan niet in overleg met één of meer collega-psychologen.

Een herkansing, waarbij exact dezelfde test nogmaals wordt gemaakt, kan niet eerder dan vier weken na het onderzoek plaatsvinden. Dit om mogelijke leereffecten uit te sluiten. Slechts in bijzondere gevallen wordt hiervan afgeweken. Dergelijke gevallen zijn ter beoordeling aan een psycholoog van PKG Bedrijfspsychologen. Een herkansing waarbij een reeds gemaakte test wordt vervangen door een andere test, die dezelfde eigenschap meet, kan wel eerder plaatsvinden.

Een hertest of herkansing kan slechts eenmalig plaatsvinden. Is de uitslag dan nog steeds, 'voldoet niet aan de eisen', dan is er geen herkansing meer mogelijk. De betreffende persoon kan, voor functies die zijn opgenomen in de Spoorwegwet, wel na een jaar of langer voor een geheel nieuw psychologisch veiligheidsonderzoek worden aangemeld. Voor functies die vallen onder het beheer van de Stichting RailAlert kan pas na een termijn van drie jaar een geheel nieuw psychologisch veiligheidsonderzoek plaatsvinden.

### *8.2 Klachten- en bezwaarprocedure*

Wanneer een kandidaat of werkgever klachten of bezwaren heeft over het verloop of de uitslag van een veiligheidsonderzoek bij PKG Bedrijfspsychologen, dan kan de kandidaat of werkgever dit mondeling of schriftelijk kenbaar maken. In eerste instantie zal er mondeling contact plaatsvinden tussen de kandidaat of werkgever en de psycholoog die het onderzoek verricht heeft. Mocht dit niet tot een oplossing leiden, dan zorgt de genoemde psycholoog ervoor dat de kandidaat of werkgever een formulier krijgt toegezonden waarop hij of zij de klacht kan beschrijven. De schriftelijke klacht wordt onderzocht door een andere psycholoog van PKG Bedrijfspsychologen met ruime ervaring met psychologisch veiligheidsonderzoek in het kader van spoorwegveiligheidsstaken (minimaal 3 jaar). De beoordeling zal in heroverweging worden genomen.

Wanneer de kandidaat of werkgever de definitieve uitslag ook als onbevredigend ervaart, bestaat de mogelijkheid tot het laten plaatsvinden van een officiële, onafhankelijke herkeuring bij een andere gecertificeerde instantie. Dit geldt alleen voor veiligheidsfuncties die zijn opgenomen in de

Spoorwegwet. Voor de taken die beheerd worden door de Stichting RailAlert is een officiële, onafhankelijke herkeuring bij een andere gecertificeerde instantie niet mogelijk.

Deze officiële herkeuring zal worden gedaan door een speciaal hiervoor aangewezen psycholoog die minimaal drie jaar ervaring heeft met het verrichten van psychologisch veiligheidsonderzoek en beschikt over de juiste bevoegdheid op basis van zijn/haar werkplekonderzoeken.

Andere gecertificeerde instanties kunnen zich op hun beurt tot PKG Bedrijfspsychologen wenden in soortgelijke situaties. De ervaren psychologen die belast zijn met dergelijke herkeuringen zijn op dit moment de heer drs. W. Gerkema en mevrouw W. Flamink, Msc.

De kosten voor een eventueel heronderzoek bij een andere keuringsinstantie zijn voor rekening van de opdrachtgever. De uitslag van het heronderzoek komt in de plaats van de uitslag van het psychologisch veiligheidsonderzoek in eerste aanleg.