

EXAMENPROGRAMMA

Diplomalijn(en)	Loonadministratie
Diploma('s)	Vakopleiding Payroll Services (VPS®)
Examen	Arbeidsrecht & Sociale Zekerheid niveau 5
Niveau	Vergelijkbaar met hbo-ad
Versie	4.3
Geldig vanaf	01-09-25
Vastgesteld op	01-09-21
Vastgesteld door	Bestuur Associatie voor Examinering
Bijzonderheden	Het certificaat Arbeidsrecht & Sociale Zekerheid niveau 5 heeft een geldigheidsduur van vier jaar.

Eind- en toetstermen							
*) = Zie toelichting							
K = Kennisvragen B = Begripsvragen T = Toepassingsvragen A = Analysevragen							
1	De kandidaat heeft kennis van het arbeidsrecht, met name van arbeidsverhoudingen en van de arbeidsovereenkomst.			K	B	T	A
	1.1	De kandidaat kan de gevolgen uitleggen van de verschillende samenwerkingsvormen.*)		x			
	1.2	De kandidaat kan de regels in de sollicitatiefase toepassen.*)			x		
	1.3	De kandidaat kan de regels met betrekking tot het sluiten van een arbeidsovereenkomst toepassen.*)			x		
	1.4	De kandidaat kan de rechten en plichten van de werkgever en van de werknemer gedurende de arbeidsovereenkomst toepassen.*)			x		
	1.5	<i>De kandidaat kan de relevante wetsartikelen gebruiken en benoemen in een casus betreffende de arbeidsovereenkomst, zijnde niet de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.</i>			x		
	1.6	De kandidaat kan de regels van de bedingen toepassen.*)			x		
	1.7	<i>De kandidaat kan de relevante wetsartikelen betreffende de bedingen gebruiken en benoemen in een casus.</i>			x		
	1.8	De kandidaat kan de manieren analyseren waarop de arbeidsovereenkomst kan eindigen in een specifieke situatie.					x
	1.9	<i>De kandidaat kan de relevante wetsartikelen gebruiken en benoemen in een casus betreffende de manieren waarop de arbeidsovereenkomst beëindigd kan worden.</i>			x		
	1.10	De kandidaat kan de regels bij het einde van de dienstbetrekking toepassen.*)			x		
	1.11	<i>De kandidaat kan de relevante wetsartikelen gebruiken en benoemen in een casus betreffende de regels die bij het einde van de arbeidsovereenkomst van toepassing kunnen zijn.</i>			x		
	1.12	De kandidaat kan de regels van de opzegtermijnen en opzegverboden toepassen.*)			x		
	1.13	<i>De kandidaat kan de relevante wetsartikelen betreffende de opzegtermijnen en opzegverboden gebruiken en benoemen in een casus.</i>			x		
	1.14	De kandidaat kan de regels van het arbeidsprocesrecht uitleggen.*)		x			
	1.15	<i>De kandidaat kan de relevante wetsartikelen betreffende het arbeidsprocesrecht gebruiken en benoemen in een casus.</i>			x		
2	De kandidaat heeft kennis van de regelgeving betreffende de cao, medezeggenschap, arbeidsomstandigheden en arbeidstijden en van de Wazo.			K	B	T	A
	2.1	De kandidaat kan de regels van de cao analyseren aan de hand van een concrete situatie.*)					x
	2.2	De kandidaat kan regels van medezeggenschap uitleggen.		x			
	2.3	De kandidaat kan regels met betrekking tot arbeidsomstandigheden uitleggen.*)		x			
	2.4	De kandidaat kan de regels met betrekking tot arbeidstijden interpreteren.*)		x			
	2.5	De kandidaat kan de regels van de Wet arbeid en zorg in een concrete situatie toepassen.*)			x		
	2.6	<i>De kandidaat kan de relevante wetsartikelen betreffende de Wazo gebruiken en benoemen in een casus.</i>			x		
3	De kandidaat heeft kennis van de sociale zekerheid en daarmee samenhangende processen.			K	B	T	A
	3.1	De kandidaat kan de indeling van de sociale zekerheid en de verschillen tussen de diverse wetten uitleggen.*)			x		
	3.2	De kandidaat kan de belangrijkste verschillen tussen de Zvw en de Wlz uitleggen.*)		x			
	3.3	<i>De kandidaat de regelgeving van de sociale zekerheid met betrekking tot klachten, bezwaar, (hoger) beroep en cassatie toepassen in een concrete situatie.</i>			x		

3.4	<i>De kandidaat kan uitleggen hoe de sociale zekerheidsuitkeringen geregeld zijn in internationale situaties.</i>			X	
3.5	<i>De kandidaat kan de relevante wetsartikelen betreffende de indeling van de sociale zekerheidswetten gebruiken en benoemen in een casus.</i>			X	
3.6	<i>De kandidaat kan de uitvoeringsorganisatie van de sociale zekerheidswetten beschrijven.*)</i>		X		
3.7	<i>De kandidaat kan de relevante wetsartikelen betreffende de uitvoeringsorganisatie sociale zekerheid gebruiken en benoemen in een casus.</i>			X	
3.8	<i>De kandidaat kan de regels van de polisadministratie uitleggen.*)</i>			X	
3.9	<i>De kandidaat kan de relevante wetsartikelen betreffende de polisadministratie gebruiken en benoemen in een casus.</i>			X	
3.10	<i>De kandidaat kan de regels van de verzekeringsplicht analyseren.*)</i>				X
3.11	<i>De kandidaat kan de relevante wetsartikelen betreffende de verzekeringsplicht gebruiken en benoemen in een casus.</i>			X	
3.12	<i>De kandidaat kan de hoogte van de uitkering berekenen.*)</i>			X	
3.13	<i>De kandidaat kan de relevante wetsartikelen betreffende het uitkeringsloon gebruiken en benoemen in een casus.</i>			X	
3.14	<i>De kandidaat kan uitkeringen en verstrekkingen volgens de volksverzekeringen, de voorzieningen en de pensioenwetgeving toepassen in een concrete situatie.*)</i>			X	
3.15	<i>De kandidaat kan de relevante wetsartikelen betreffende de volksverzekeringen, voorzieningen en pensioenen gebruiken en benoemen in een casus.</i>			X	
4	De kandidaat heeft kennis van de regelgeving bij arbeidsongeschiktheid.	K	B	T	A
4.1	<i>De kandidaat kan de regels betreffende kortdurende arbeidsongeschiktheid toepassen.*)</i>			X	
4.2	<i>De kandidaat kan de relevante wetsartikelen betreffende kortdurende arbeidsongeschiktheid gebruiken en benoemen in een casus.</i>			X	
4.3	<i>De kandidaat kan de regels betreffende langdurende arbeidsongeschiktheid toepassen.*)</i>			X	
4.4	<i>De kandidaat kan de relevante wetsartikelen betreffende langdurende arbeidsongeschiktheid gebruiken en benoemen in een casus.</i>			X	
4.5	<i>De kandidaat kan de regels van de re-integratievoorzieningen uitleggen.*)</i>		X		
4.6	<i>De kandidaat kan de relevante wetsartikelen betreffende de re-integratievoorzieningen gebruiken en benoemen in een casus.</i>			X	
5	De kandidaat heeft kennis van de regelgeving bij werkloosheid.	K	B	T	A
5.1	<i>De kandidaat kan de regels van de werkloosheid analyseren aan de hand van een concrete situatie.*)</i>				X
5.2	<i>De kandidaat kan de relevante wetsartikelen betreffende de werkloosheid gebruiken en benoemen in een casus.</i>			X	
5.3	<i>De kandidaat kan de regels van de voorzieningen bij tijdelijk minder werk toepassen.*)</i>			X	
5.4	<i>De kandidaat kan de relevante wetsartikelen betreffende voorzieningen bij tijdelijk minder werk gebruiken en benoemen in een casus.</i>			X	

Toelichting op toetstermen	
Toetsterm	Toelichting
1.1	<p>Het gaat om de volgende samenwerkingsvormen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • overeenkomst van opdracht • overeenkomst van aanneming van werk • arbeidsovereenkomst
1.2	<p>Het gaat om de volgende regels:</p> <ul style="list-style-type: none"> • klachtenbehandeling • gelijke behandeling • medische keuring • identificatieplicht
1.3	<p>Het gaat om de volgende wet en regelgeving:</p> <ul style="list-style-type: none"> • wettelijke vereisten van een arbeidsovereenkomst • inhoud van de arbeidsovereenkomst • wijze van totstandkoming • handelingsbekwaamheid • minderjarigen • AOW-gerechtigden • familieleden • arbeidsgehandicapten • uitzendkrachten • payrolling • detachering • oproepovereenkomst • wettelijke vereisten van een arbeidsovereenkomst • arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd: <ul style="list-style-type: none"> • direct en indirect onderscheid in arbeidsvoorwaarden • verlenging arbeidsovereenkomst • ketenbepaling • arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd • stageovereenkomst <p>• <i>gemengde contracten</i></p> <p>• <i>statutair directeur</i></p>
1.4	<p>Het gaat om de volgende rechten en plichten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • loon, inclusief Wet minimumloon en vakantiebijslag • vakantiebijslag • vakantiedagen en verlof • goed werkgeverschap en goed werknemerschap • de aansprakelijkheid voor schade • schorsing werknemer • het rechtsvermoeden van bestaan van een arbeidsovereenkomst • het rechtsvermoeden van de omvang van een arbeidsovereenkomst <p>• <i>overgang van de onderneming</i></p> <p>• <i>wettelijke verhoging en wettelijke rente</i></p> <p>• <i>preferentie</i></p> <p>• <i>verjaring</i></p> <p>• <i>verrekening (compensatie)</i></p> <p>• <i>buitenlandse werknemers</i></p> <p>• <i>arboverplichtingen</i></p>

1.6	Het gaat om de volgende bedingen: <ul style="list-style-type: none"> • proeftijdbeding • boetebeding • concurrentiebeding • relatiebeding • geheimhoudingsbeding, waaronder: <ul style="list-style-type: none"> • klokkenluider • eenzijdig wijzigingsbeding • nevenwerkzaamhedenbeding
1.8	Het betreft de volgende situaties: <ul style="list-style-type: none"> • einde van de arbeidsovereenkomst van rechtswege • beëindiging met wederzijds goedvinden (beëindigingsovereenkomst) • einde in de proeftijd • ontslag op grond van dringende redenen • opzegging arbeidsovereenkomst • ontbinding van de arbeidsovereenkomst op redelijke gronden of vanwege wanprestatie • ontbindende voorwaarden (rijvaardigheidsbewijs, vog, uitzendbeding) • overlijden werknemer
1.10	Het gaat om de volgende richtlijnen: <ul style="list-style-type: none"> • afrekening c.q. verrekening • getuigschrift • herplaatsingsplicht • scholingsplicht • aanzegplicht en aanzegboete • overlijdensuitkering • transitievergoeding <ul style="list-style-type: none"> • berekening • jongere werknemer (vakkenvullersregeling) • billijke vergoeding bij ernstig verwijtbaar handelen • AOW-leeftijd • verrekenen transitie- en inzetbaarheidskosten • Collectief ontslag <ul style="list-style-type: none"> • De kandidaat weet wanneer collectief ontslag mag plaatsvinden • De kandidaat weet wat de plichten zijn bij collectief ontslag • De kandidaat weet wie als eerste moeten worden ontslagen <ul style="list-style-type: none"> • De kandidaat weet welke dienstverbanden mee tellen voor het collectief ontslag • Meldingsplicht • sociaal plan • afspiegelingsbeginsel • rechtsvordering bij beëindiging arbeidsovereenkomst • onregelmatig ontslag • schadeplichtig ontslag • vernietigbaar ontslag • herstel dienstbetrekking • Ragetlie-regel
1.12	<i>victimisatieopzegging</i>
1.14	Het gaat om de volgende regels: <ul style="list-style-type: none"> • de procedure bij de rechter in arbeidszaken • de procedure via UWV in arbeidszaken • de rol van het College voor de Rechten van de Mens in geval van discriminatie • de procedures bij hoger beroep, cassatie, arbitrage, bindend advies en mediation

2.1	<p>Het gaat om de volgende regels:</p> <ul style="list-style-type: none"> • betekenis van de cao • richtlijnen in de cao met betrekking tot: <ul style="list-style-type: none"> • individuele arbeidsovereenkomsten • contracten voor bepaalde tijd • hoogte van het loon • bovenwettelijke vakantiedagen • vaststellen vakantiedagen door werkgever in plaats van werknemer • vorming van fondsen, zoals bij vorstverlet in de bouw • ouderschapsverlof (ten nadele van de werknemer) • overlijdensuitkering (ten gunste van de erfgenamen) • <i>de partijen die betrokken zijn bij het afsluiten van een cao</i> • <i>de gebondenheid aan de cao</i> • <i>de regels die aanvang en einde van een cao aangeven</i> • <i>de werking van een cao, waaronder obligatoire, diagonale en normatieve bepalingen</i> • <i>de nietigheid van met de cao strijdige bepalingen in een individuele arbeidsovereenkomst</i> • <i>de formaliteiten voor het algemeen verbindend verklaren van een cao(bepaling)</i> • <i>de geldigheidsduur van een algemeen verbindend verklaring</i>
2.2	<p>Het gaat om de volgende regels:</p> <ul style="list-style-type: none"> • richtlijnen voor het instellen van een ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT) • bij gebrek aan een cao kunnen afwijkende regels worden vastgesteld door schriftelijke overeenstemming met een OR of PVT • een met de OR afgesproken vakantieregeling bindt de individuele werknemer niet • tenzij de vakantieregeling integraal onderdeel van de arbeidsovereenkomst uitmaakt • <i>de samenstelling en de taken van een OR</i> • <i>de rechten en bevoegdheden van een OR</i>
2.3	<p>Het gaat om de volgende onderwerpen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • arbocatalogus • verplichte voorzieningen • preventiemedewerker • arbokerndeskundige • bedrijfshulpverlening • periodiek arbeidsgeneeskundig onderzoek (PAGO) • Preventief medisch onderzoek (PMO) • risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en plan van aanpak • second opinion • taak arbodienst inzake arbeidsomstandigheden • taak Inspectie SZW inzake arbeidsomstandigheden
2.4	<p>Het gaat om de volgende onderwerpen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • overeengekomen arbeidsduur en arbeidstijden • verbod op onderscheid door de werkgever vanwege arbeidsduur • recht van de werknemer op aanpassing van de arbeidsduur • wettelijke arbeids- en rusttijden en afwijking daarvan • zondagsarbeid • minimale loondoorbetaling, bijvoorbeeld bij een nul-urencontract • arbeidstijdverkorting (atv) en roostervrije dagen
2.5	<p>Het gaat om de volgende onderwerpen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zwangerschaps- en bevallingsverlof • adoptieverlof • pleegouderverlof • calamiteitenverlof en ander kort verzuimverlof • geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof • kortdurend zorgverlof • langdurend zorgverlof • ouderschapsverlof

3.1	Het gaat om de: <ul style="list-style-type: none"> • volksverzekeringen • werknemersverzekeringen • Zorgverzekeringswet (Zvw) • wettelijke regelingen voor sociale voorzieningen • Toeslagenwet
3.2	Het gaat om de verschillen tussen: <ul style="list-style-type: none"> • type verzekering • zorgpakket • eigen risico • eigen bijdrage • indicatie
3.6	<ul style="list-style-type: none"> • welke taken in het kader van de sociale zekerheid worden uitgevoerd door: <ul style="list-style-type: none"> • UWV • de SVB • de gemeenten • de zorgverzekeraars • de Belastingdienst • hoe het toezicht op de uitvoering van de sociale zekerheid is geregeld
3.8	<ul style="list-style-type: none"> • wat het doel is van de polisadministratie • welke instantie de polisadministratie beheert • welke soorten gegevens in de polisadministratie zijn opgenomen
3.10	De richtlijnen voor de verzekeringsplicht met betrekking tot: <ul style="list-style-type: none"> • de volksverzekeringen • de Zorgverzekeringswet • de werknemersverzekeringen • de uitbreidingen en beperkingen op deze verzekeringsplicht • de regeling voor gemoedsbezwaarden • de mogelijkheden van de vrijwillige verzekering • de gevolgen van het zijn van eigenrisicodragers <p><i>De overeenkomsten en verschillen tussen sociale en particuliere verzekeringen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>de soorten particuliere verzekeringen:</i> <ul style="list-style-type: none"> • <i>verzuimverzekeringen</i> • <i>langdurende arbeidsongeschiktheidsverzekeringen</i> • <i>arbeidsongeschiktheidsverzekeringen voor zelfstandigen en dga's</i> • <i>de regelingen met betrekking tot verzekeringsplicht in internationale situaties:</i> <ul style="list-style-type: none"> • <i>verdragen</i> • <i>niet-verdragslanden</i> • <i>EG-verordeningen</i>
3.12	De werknemersverzekeringen: <ul style="list-style-type: none"> • hoe het dagloon wordt berekend • welke rol het refertejaar hierin speelt • welke loonelementen hierbij worden meegeteld • hoe met het maximumdagloon rekening wordt gehouden • welke rol het uitkeringsdagloon speelt bij het vaststellen van de uitkering • hoe de netto daguitkering wordt berekend

3.14	<p>De kandidaat heeft kennis van recht, hoogte, duur en voorwaarden betreffende de uitkeringen en verstrekkingen ingevolge de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • volksverzekeringen AOW, Anw en AKW • IOW, IOAW en IOAZ • WWB (Wet werk en bijstand) • Inkomensafhankelijke regelingen (Zorgtoeslag, Huurtoeslag, Kinderopvangtoeslag en Kindgebonden budget) • Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) • Pensioenwetgeving <ul style="list-style-type: none"> • soorten regelingen: eindloon, middelloon, beschikbare premie • soorten pensioenen: ouderdomspensioen, nabestaandenpensioen (partnerpensioen, wezenpensioen), arbeidsongeschiktheidspensioen, overbruggingspensioen • typen pensioenfondsen: bedrijfstakpensioenfondsen, ondernemingspensioenfondsen, beroepspensioenfondsen • pensioenjaren • pensioengrondslag • franchise • verplichtingen inhoudsplichtige en pensioenuitvoerder, waaronder pensioenbrief <p><i>Begrippen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>inkoop</i> • <i>uitruil</i> • <i>overdracht</i> • <i>100%-grens</i> • <i>slapersrechten</i> • <i>deeltijdpensioen</i> • <i>indexatie</i> • <i>variabilisering</i> • <i>knip</i> • <i>pensioenbreuk</i>
4.1	<ul style="list-style-type: none"> • de regelgeving voor loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid • de overige verplichtingen van de werkgever bij arbeidsongeschiktheid • de wachtdagen • de regelgeving met betrekking tot verzuimbegeleiding en re-integratie • de taken van de arbodienst • de verplichtingen voor de arbeidsongeschikte werknemer • de sancties voor een niet-meewerkende werknemer • de toetsing door UWV • de regeling bij einde dienstverband tijdens ziekte • de nawerking van de Ziektewetverzekering • de mogelijkheid van een second opinion • de mogelijkheid tot het aanvragen van een deskundigenoordeel van de UWV-arts • het recht op een Ziektewetuitkering • de duur en hoogte van de Ziektewetuitkering • de verrekening van inkomen naast de Ziektewetuitkering • de aanvulling vanuit de Toeslagenwet • de uitkering na overlijden • de regeling voor eigenrisicodragers • het verhaalsrecht door UWV of de eigenrisicodrager <ul style="list-style-type: none"> • <i>het arbeidsongeschiktheids criterium voor de Ziektewet</i> • <i>bij aanvang van de verzekering bestaande of te verwachten arbeidsongeschiktheid</i> • <i>de uitkering voor de vrijwillig verzekerde</i> • <i>de controlevoorschriften Ziektewet</i> • <i>de uitbetaling over vijf dagen per week</i>

4.3	<ul style="list-style-type: none"> • het recht op uitkering WAO, WIA en Wajong • de uitsluitingsgronden • de wachttijd en de verlengde wachttijd • de soorten WIA-uitkeringen • de berekening van het arbeidsverleden • de duur en de hoogte van de uitkering • de uitsluitingsgronden • de verplichtingen voor de arbeidsongeschikte • de sancties voor een niet-meewerkende arbeidsongeschikte • de verrekening van inkomen naast de uitkering • de aanvulling vanuit de Toeslagenwet • de herziening van de uitkering • het einde en de herleving van de uitkering • de uitkering na overlijden • de regeling voor eigenrisicodragers • het verhaalsrecht door UWV of de eigenrisicodrager <p><i>Het arbeidsongeschiktheids criterium voor de WAO, WIA en Wajong:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>arbeidsongeschiktheid, ziekte en gebrek</i> • <i>resterende verdien capaciteit</i> • <i>maatmaninkomen</i> • <i>arbeidsongeschiktheidsbeoordeling en procedure</i> • <i>WAO-arbeidsongeschiktheidsklassen</i> • <i>uitkering vrijwillig verzekerde</i> • <i>de controlevoorschriften arbeidsongeschiktheid en buitenland</i> • <i>terugvordering en beslag</i> • <i>inkomensondersteuning Wajong</i>
4.5	<ul style="list-style-type: none"> • de re-integratievoorzieningen voor de werknemer: • arbeidsplaatsvoorzieningen • proefplaats • participatieplaats • loon- en inkomenssubsidie • individuele re-integratieovereenkomst • voorziening voor startende zelfstandigen • bijdrage in de kosten van kinderopvang • de re-integratie-instrumenten voor de werkgever: • subsidie voor re-integratiekosten • no-riskpolis • loondispensatie

5.1	<ul style="list-style-type: none"> • het recht op uitkering WW • het begrip werkloosheid • de berekening van het arbeidsurenverlies (<i>inclusief: opeenvolgend verlies van uren</i>) • de wekeneis en de jareneis • <i>toerekening inkomsten aan de fictieve opzegtermijn</i> • de uitsluitingsgronden • de beëindiging van het recht op uitkering • herleving of nieuw recht bij nieuwe werkloosheid • de hoogte van de uitkering • de verrekening van inkomen naast de uitkering • de regeling bij ziekte tijdens de WW-uitkering • de aanvulling vanuit de Toeslagenwet • de melding en de aanvraag van WW-uitkering • de verplichtingen en voorschriften • de gevolgen van het niet-nakomen van de verplichtingen • de sollicitatieplicht (<i>inclusief: passende arbeid</i>) • de re-integratie: <ul style="list-style-type: none"> • scholing • proefplaatsing • starten als zelfstandige • participatieplaatsen • no-riskpolis • de uitkering na overlijden • <i>de uitkering voor de vrijwillig verzekerde</i> • <i>schorsing, opschorting, voorschotverlening, terugvordering, herziening en intrekking van de uitkering</i>
5.3	<ul style="list-style-type: none"> • calamiteitenregeling WW bij onwerkbaar weer • calamiteitenregeling WW bij niet of verkort werken wegens een calamiteit • uitkering in verband met betalingsonmacht

TOETSMATRIJS	
Diplomalijn(en)	Loonadministratie
Diploma('s)	Vakopleiding Payroll Services (VPS®)
Examen	Arbeidsrecht & Sociale Zekerheid niveau 5
Versie	4.3
Geldig vanaf	01-09-25
Toetsvorm	online examen
Toetsduur	2,5 uur (150 minuten)
Totaal aantal vragen	26
Geslaagd bij	57% van het totaal aantal te behalen punten *)
Toegestane hulpmiddelen	woordenboek rekenmachine Loonalmanak Sociale verzekeringen almanak Niet-geannoteerde wettenpocket Arbeid en Beloning Andere niet-geannoteerde wettenpockets zijn ook toegestaan.

Eindterm	Toetsterm	Taxonomie van Bloom	Vraagsoort **)	Percentage van het totaal aantal te behalen punten ***)	
1	De kandidaat heeft kennis van het arbeidsrecht, met name van arbeidsverhoudingen en van de arbeidsovereenkomst.	1.1	Begrip	Gesloten	25%
		1.2	Toepassing	Gesloten	
		1.3	Toepassing	Open	
		1.4	Toepassing	Gesloten	
		1.5	Toepassing	Open	
		1.6	Toepassing	Open	
		1.7	Toepassing	Open	
		1.8	Analyse	Open	
		1.9	Toepassing	Open	
		1.10	Toepassing	Open	
		1.11	Toepassing	Open	
		1.12	Toepassing	Open	
		1.13	Toepassing	Open	
		1.14	Begrip	Gesloten	
		1.15	Toepassing	Open	
2	De kandidaat heeft kennis van de regelgeving betreffende de cao, medezeggenschap, arbeidsomstandigheden en arbeidstijden, en van de Wazo.	2.1	Analyse	Open	15%
		2.2	Begrip	Gesloten	
		2.3	Begrip	Gesloten	
		2.4	Begrip	Gesloten	
		2.5	Toepassing	Gesloten	
		2.6	Toepassing	Open	

3	De kandidaat heeft kennis van de sociale zekerheid en daarmee samenhangende processen.	3.1	Toepassing	Open	25%			
		3.2	Begrip	Gesloten				
		3.3	Toepassing	Gesloten				
		3.4	Toepassing	Open				
		3.5	Toepassing	Open				
		3.6	Begrip	Gesloten				
		3.7	Toepassing	Open				
		3.8	Toepassing	Gesloten				
		3.9	Toepassing	Open				
		3.10	Analyse	Open				
		3.11	Toepassing	Open				
		3.12	Toepassing	Open				
		3.13	Toepassing	Open				
		3.14	Toepassing	Open				
		3.15	Toepassing	Open				
4	De kandidaat heeft kennis van de regelgeving bij arbeidsongeschiktheid.	4.1	Toepassing	Open	20%			
		4.2	Toepassing	Open				
		4.3	Toepassing	Open				
		4.4	Toepassing	Open				
		4.5	Begrip	Gesloten				
		4.6	Toepassing	Open				
5	De kandidaat heeft kennis van de regelgeving bij werkloosheid.	5.1	Analyse	Open	15%			
		5.2	Toepassing	Open				
		5.3	Toepassing	Gesloten				
		5.4	Toepassing	Open				
Overig	Totaal aantal vragen per kandidaat	26	Aandeel kennis	-	Aandeel toepassing	76%	Aandeel open	73%
			Aandeel begrip	12%	Aandeel analyse	12%	Aandeel gesloten	27%

*) Iemand met 56,59 % van het totaal aantal te behalen punten is niet geslaagd.

***) Een open vraag is een vraag waarbij een kandidaat zelf een antwoord moet formuleren. Bij een gesloten vraag maakt een kandidaat een keuze uit gegeven opties.

****) De percentages kunnen 5% afwijken.