

## Invulling persoonsprofiel

Het UWV hecht bij het beoordelen van het re-integratieverslag (RIV-toets) aan het opstellen van een persoonsprofiel door de re-integratiecoach in de rapportages, op straffe van een loonsanctie als dat ontbreekt. Soms is er inhoudelijk kritiek op een gebrek aan samenhang, maar het gebeurt ook procesmatig. Het woord 'persoonsprofiel' moest in het rapport staan. Die benadering heeft bij re-integratiebureaus en werkgevers grote ergernis opgeleverd.

Er is ondertussen in de Werkwijzer Poortwachter (01-06-2021) het volgende over opgenomen:

### *“4.3.4 Adequaate traject*

*Het geheel van activiteiten moet als ‘adequaate’ kunnen worden aangemerkt. Daarvoor moet het traject bestaan uit een logisch samenhangende reeks van elkaar opvolgende, flankerende en/of overlappende activiteiten, die de afstand tussen het persoonsprofiel en het zoekprofiel van de werknemer zo snel en zo veel mogelijk opheft of verkleint. Het persoonsprofiel is de van tevoren vastgestelde uitgangspunt van de werknemer. Het zoekprofiel is het einddoel,*

*gericht op een structurele werkhervatting in een geschikte functie buiten de eigen organisatie via de kortst mogelijke route. Om ‘adequaate’ te blijven moet het traject direct worden gewijzigd als de situatie daartoe aanleiding geeft. Als een traject mislukt ondanks adequate inspanningen van de werknemer en intermediair, dan moet er ten minste met de arbodienst of bedrijfsarts geëvalueerd worden.”*

Het UWV vraagt niet onterecht een duidelijke analyse en een plan. Het brengt samenhang in de re-integratie. Het dwingt de re-integratiebureaus tot meer begeleiding op maat, waar procesmatig werken toch vaak de norm is.

**Maar hoe doet het UWV het zelf** bij een theoretische variant, het zoeken van passende functies in het CBBS?

Dat het UWV hetzelfde onderzoek moet doen als de re-integratiecoach om te beoordelen of werk passend is, zal niemand ontkennen. Vraag is hoe ze het persoonsprofiel dat ook zij moeten maken invullen. Er is in het arbeidsdeskundig rapport een apart onderdeel aan gewijd, het 'arbeidsdeskundig persoonsprofiel'.

Hoe je dat samenstelt staat vermeld in de CBBS-Basisinformatie onder het volgende punt:

### *“1.2.1 Beeldvorming over klant*

*Voordat de arbeidsdeskundige CBBS raadpleegt, verzamelt hij gegevens waarmee hij een beeld krijgt van de klant en van zijn mogelijkheden om arbeid te verrichten.*

*Deze gegevens worden mede in contact met de klant verzameld. Alleen afgaan op 'papieren' informatie geeft veel minder sturing aan de beoordeling, met als gevolg dat de arbeidsdeskundige meer afhankelijk is van de informatie die CBBS genereert en de beoordeling zich te veel gaat toespitsen op allerlei details. Wanneer de arbeidsdeskundige de klant ziet voor de CBBS-raadpleging, leidt dit dan ook tot een completer beeld van de klant en daarmee tot meer kwaliteit en meer maatwerk.*

*Met behulp van de verzekeringsgeneeskundige rapportage waarin de verzekeringsarts een sociaal-medisch profiel van de klant geschetst heeft, de bijbehorende FML en eventueel een mondelinge toelichting van de verzekeringsarts krijgt de arbeidsdeskundige inzicht in de belastbaarheid van de klant.*

*De arbeidsdeskundige maakt de bekwaamheden van klant inzichtelijk door onderzoek te doen naar*

- *het arbeidsverleden,*
- *gevolgde opleiding,*
- *specifieke vaardigheden en*
- *hobby's.*
- *.....*

*Op de bovenbeschreven wijze vormt de arbeidsdeskundige zich een beeld van de klant en diens mogelijkheden in werk. Met deze informatie is de arbeidsdeskundige voldoende in staat om te beoordelen of functies in CBBS geschikt zijn voor klant.”*

Hierin wordt de noodzaak van een persoonsprofiel geschetst. In de praktijk biedt het persoonsprofiel ook houvast bij de controle. Eigenlijk niet veel anders dan bij de RIV-beoordeling. Als re-integratiebegeleider of beoordelaar van de RIV en de claim moet je een beeld kunnen schetsen van degene waar het om gaat voordat je oordeelt of een weg kiest.

Het theoretisch schatten van de mate van arbeidsongeschiktheid betekent dat functies worden gezocht in het CBBS, zonder de arbeidsmarktfactor mee te tellen. Voor die beoordeling heb je hetzelfde uitgangspunt nodig als de re-integratiecoach, een goed beeld van de klant met zijn beperkingen en mogelijkheden.

Opmerkelijk is dat dit een belangrijk aspect is, maar dat hier geen specifieke eisen aan lijken te worden gesteld, nu elke arbeidsdeskundige dit anders invult. Het begint al met het steeds vaker ontbreken van -spreekuur- contact, waardoor veel informatie ontbreekt, bijvoorbeeld over opleiding en spreek- en taalvaardigheid. Ook wordt er niet gesproken met de werkgever, de re-integratiecoach die toch veel weet, of de verzekeringsarts. Wat dan over kan blijven is een wel

heel karig verhaaltje van een paar regels, vaak geknipt en geplakt uit de Functionele Mogelijkheden Lijst, of zelfs helemaal geen invulling. Dit alles wordt niet gecorrigeerd door een stafmedewerker of anderszins. Voor de UWV-arbeidsdeskundige volgt geen sanctie.

Het UWV vraagt terecht om de invulling van een adequaat spoor II en zet er forse druk op. Dat dezelfde UWV-arbeidsdeskundige in dezelfde zaak dan kan nalaten wat ze bij het re-integratiebureau afdwingen of sanctioneren, kan twee dingen betekenen:

1. Het UWV vindt een degelijke claimbeoordeling minder relevant. Hun prioriteiten, of die van hun opdrachtgevers, liggen elders.
2. Het UWV heeft een andere visie op de theoretische schatting. Zij benaderen die nu procesmatig. Het CBBS is geen hulpmiddel meer, maar kan met de basisgegevens een theoretische schatting leveren.

Maatwerk is een modewoord geworden, het doet af aan waar het om gaat: een professionele, gedegen beoordeling conform wet- en regelgeving, zoals ook de re-integratiecoaches gedegen moeten begeleiden.

Misschien kunnen we dit aspect bij het UWV aan de orde stellen in bezwaarzaken. Ook externe professionals zijn meer en meer meegegaan in de werkwijze van het UWV. Bestuderen we de wet- en regelgeving, dan mogen we echter van de arbeidsdeskundige van het UWV iets meer verwachten. Theoretische functies duiden is niet kwartetten en dan op een paar knoppen drukken. Dat zou afdoen aan de arbeidskundige professionaliteit.

**Datum**

02 mei 2022

**Auteur**

Flora van den Berg