

CBBS-Basisinformatie deel 2

Snelzoekversie deel 2

Versie 26-3-2020 CBBS Basisboek versie 5 (mei 2020) (1.0)

1. Algemeen	Uitleg van doel en werking systeem
2. Functies	Juridisch, arbeidskundig, technisch
3. Functionele mogelijkheden	Techniek medisch/verzekeringsarts
4. Arbeidsmogelijkheden	Arbeidskundige beoordeling
5. De professionele eindselectie	Regels functieduiding

Volledige index in bijlage 4

2.1 HET FUNCTIEBESTAND

UWV heeft onder meer het bepalen van de mate van arbeidsongeschiktheid tot taak. Vanaf 1 januari 2002 worden claims met een beroep op de WAO, WAZ, Wajong (tot 2015), WIA en Eerstejaars Ziektewet-beoordelingen beoordeeld en geborgd met behulp van het ClaimBeoordelings- en Borgings Systeem (CBBS). Wat is dit voor een systeem, hoe is het opgezet en hoe wordt het gebruikt? Op deze vragen wordt in dit hoofdstuk nader ingegaan.

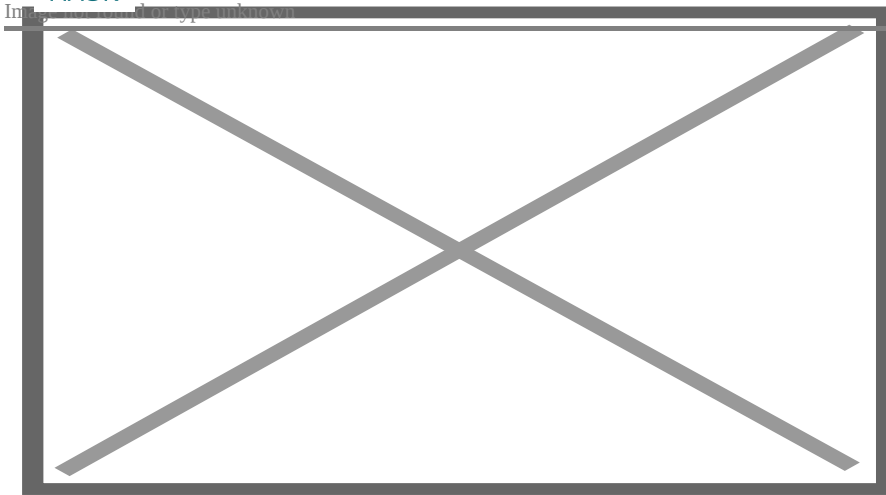
CBBS is een systeem dat selecteert en sorteert op basis van invoergegevens van professionals. In CBBS worden;

- kenmerken van personen vergeleken met
- kenmerken van arbeid.

Om deze vergelijking mogelijk te maken is in CBBS aan de ene kant

- een database opgenomen met informatie over functies die voorkomen op de Nederlandse arbeidsmarkt (**het functiebestand**).
- Aan de andere kant voeren de verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige **persoonkenmerken van de klant** van UWV in het CBBS-systeem in.

In schema ziet het er als volgt uit:



De verzekeringsarts bepaalt of

er bij de klant sprake is van ziekte of gebrek en voert in het CBBS-systeem de mogelijkheden en beperkingen van de klant om arbeid te verrichten in. Dit doet de verzekeringsarts aan de hand van een lijst met beoordelingspunten waarop mogelijkheden en voorwaarden voor werk benoemd staan. Deze lijst wordt de functionele mogelijkhedenlijst (**FML**) genoemd.

De arbeidsdeskundige voert in CBBS:

- het aantal gewerkte uren
- de gevolgde opleiding (opleidingsrichting en opleidingsniveau)
- het maatmanloon en
- (als aan de orde) structureel nadeel van de klant in.

De arbeidsdeskundig analist voert in CBBS-gegevens van een specifieke functie op de Nederlandse arbeidsmarkt in zoals:

- de belasting,
- het arbeidspatroon,
- de vereiste opleiding en
- het loon van die functie.

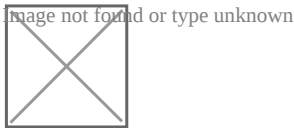
CBBS gaat vervolgens met de gegevens van de klant en de gegevens van de functie selecteren oftewel 'matchen'.

Het geautomatiseerde selectieproces bestaat uit een serie vergelijkingen die CBBS uitvoert volgens vaste beslisregels.

Dit selectieproces heeft tot doel om het functiebestand in twee deelbestanden te splitsen:

- een deelbestand met voor de klant evident ongeschikte functies en
- een deelbestand met voor de klant mogelijk geschikte functies. Heet voorselectie.

Het onderstaande diagram toont het proces waarmee de functiebeschrijvingen in de voorselectie gefilterd worden.



Het loon dat de klant verdiende voor uitval wordt als sortercriterium gebruikt. CBBS vergelijkt het loon van de klant met het loon van de functies zodanig dat de functies waarmee de klant het meeste kan verdienen het eerst zichtbaar worden in de voorselectie. Deze verzameling functies in de voorselectie wordt door de arbeidsdeskundige beoordeeld op geschiktheid voor de klant. Zo nodig consulteert hij daar de verzekeringsarts voor. Deze handmatige beoordeling door de arbeidsdeskundige wordt de 'professionele eindselectie' genoemd.

Het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten schrijft voor dat ten minste drie functies met elk ten minste drie arbeidsplaatsen door de arbeidsdeskundige geschikt moeten worden geacht voor de klant. Voor de voorliggende schattingsbesluiten gelden afwijkende voorwaarden. Vindt de arbeidsdeskundige geen geschikte functies, dan is de klant 80-100% arbeidsongeschikt. Vindt de arbeidsdeskundige minimaal 3 geschikte functies met minimaal 3 arbeidsplaatsen dan berekent CBBS de mediane loonwaarde van deze functies. De mediane loonwaarde van de functies wordt door CBBS vergeleken met het loon dat de klant heeft verdiend in zijn eigen werk voordat hij uitviel (het zogenaamde maatmanloon). Het verschil tussen beide lonen is het loonverlies dat voor de klant wordt vastgesteld. Dit loonverlies bepaalt de mate van arbeidsongeschiktheid van de klant.

Het functiebestand is representatief en draagt bij aan het realiteitsgehalte van de claimbeoordeling.

UWV gaat uit van twee belangrijke waarden bij de claimbeoordeling, namelijk:

- het realiteitsgehalte van de claimbeoordeling en
- de representativiteit van het functiebestand.

Deze waarden vinden hun oorsprong en bevestiging in het Schattingsbesluit, de nota van toelichting op het Schattingsbesluit, antwoorden naar aanleiding van Kamervragen en uitspraken van de Centrale Raad van Beroep.

Om deze begrippen verder uit te leggen is het nodig om eerst het verschil tussen beroepencodes en functies uit te leggen. In het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten staat dat er ten minste drie functies moeten worden geduid met elk ten minste drie arbeidsplaatsen.

Waar in het Schattingsbesluit gesproken wordt over drie functies, wordt bedoeld: drie SBC-codes. SBC-codes zijn beroepencodes van het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Samenstelling SBC-code

In een SBC-code zijn gelijksoortige functies samengevoegd. Gelijksoortige functies zijn functies die voor tenminste 65% uit hetzelfde soort werk bestaan. De in CBBS gebruikte SBC-code is afgeleid van de code van het Centraal Bureau voor de Statistiek en bestaat uit 6 cijfers.

Het eerste cijfer geeft het niveau aan van de voor de functie meest geëigende opleiding 1 = elementair, 2 of 3 = lager, 4 of 5 = middelbaar, 6 of 7 = hoger, 8 of 9 = wetenschappelijk.

Het tweede cijfer geeft de hoofdrichting van de meest geëigende opleiding aan.

Het derde cijfer geeft de richting van de meest geëigende opleiding aan.

De overige cijfers hebben geen inhoudelijke betekenis.

Werksoorten

Aan elke SBC-code zijn één tot drie werksoorten gekoppeld.

Voorbeelden:

372030 medewerker bediening restaurant, met werksoorten:

- Aan kassa of loket afrekenen, plaatsbewijzen verstrekken etc.
- Dranken en maaltijden serveren.

372050 facilitair medewerker

- Schoonmaakwerkzaamheden verrichten in de huishouding of op school, kantoor, bedrijf of, ziekenhuis.
- In productiebedrijf of keuken met handgereedschap bereiden van eten.

De werksoorten worden weergegeven bij de desbetreffende functie op het Resultaat Functiebeoordeling en op de Arbeidsmogelijkhedenlijst (AML).

Realiteitsgehalte van de claimbeoordeling

Bij het realiteitsgehalte van de claimbeoordeling gaat het over het gebruik van concrete, bestaande arbeid om het verdienenvermogen van een klant vast te stellen. Hierbij wordt een getalscriterium gehanteerd dat een voldoende reëel karakter heeft. In het Schattingsbesluit is vastgelegd dat dit moet bestaan uit minimaal drie beroepencodes met elk drie arbeidsplaatsen. Het gaat over arbeid die:

- in voldoende mate op de Nederlandse arbeidsmarkt voorkomt en
- waar de klant, gezien zijn krachten en bekwaamheden, in theorie bij een vacature direct zou kunnen beginnen als er een vacature beschikbaar is én
- deze arbeid dan ook naar behoren kan vervullen.

Op grond van het begrip '**algemeen geaccepteerde arbeid**' in het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten moeten functies landelijk voorkomen. Dit is door UWV geoperationaliseerd door de eis dat

- elke beroepencode minimaal door één functie met minimaal één arbeidsplaats is vertegenwoordigd in elk van de vijf regio's waarin UWV Nederland heeft verdeeld.

•



...

Representativiteit van het functiebestand

Bij representativiteit van het functiebestand wordt gewaarborgd door

- gemotiveerde keuzes om bepaalde arbeid zoals dat in Nederland voorkomt,
- inclusief gemotiveerde keuzes om bepaalde beroepen niet in CBBS op te nemen en
- inclusief gemotiveerde keuzes om bepaalde beroepen meer of minder vertegenwoordigd te laten zijn in CBBS.

Bovendien moeten de beroepen

- een toegevoegde waarde hebben om recht te doen aan het gebruiksdoel van CBBS: passend bij en bruikbaar voor de totale klantenpopulatie van UWV.

Criteria voor opname van functies in het functiebestand

Op dit moment is ongeveer een kwart van de beroepen in Nederland in CBBS opgenomen.

UWV heeft een aantal criteria geformuleerd, al dan niet ingegeven door wetgeving, die een reden zijn om bepaalde beroepen **niet op te nemen** in CBBS.

- Beroepen met een zeer zware mentale en fysieke belasting, of
- Beroepen die alleen na doorgroei binnen een bedrijf bereikt kunnen worden, worden niet opgenomen in het functiebestand.
- Beroepen in bepaalde sectoren zijn om uiteenlopende redenen integraal uit het bestand gehouden, bijvoorbeeld: religieuze functies, functies in het leger en prostitutie.
- Ook moeten de beroepen in CBBS **'gangbaar'** zijn. Dit houdt in dat als het beroep op de Nederlandse arbeidsmarkt minder dan 100 arbeidsplaatsen telt, dit beroep niet in het bestand wordt opgenomen of uit het bestand verwijderd wordt.
- De arbeidsdeskundig analist beoordeelt dit waarbij ook het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) wordt geraadpleegd.

Naast uitgangspunten die betrekking hebben op beroepen (SBC-codes) worden er ook keuzes gemaakt met betrekking tot de onderliggende functies.

- Er worden alleen functies opgenomen die uitzicht bieden op een dienstverband voor onbepaalde tijd. Daarom zijn oproepkrachten, nul-urencontracten en veel uitzendwerk niet opgenomen in het bestand.
- Datzelfde geldt voor functies waarin een extreem hoog loon wordt betaald in relatie tot andere functies in dezelfde SBC-code.

Naast het voorgaande wordt periodiek beoordeeld of:

- het bestand moet worden aangepast op grond van het gebruik van het beroep/de functie in de claimbeoordeling en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.
- Zo kunnen SBC-codes en/of functies die zelden worden gebruikt voor de bepaling van het arbeidsongeschiktheidspercentage uit het bestand worden verwijderd en kunnen nieuwe SBC-codes en/of functies worden opgenomen.

Al met al is het CBBS-functiebestand een dynamisch bestand dat een gewogen afspiegeling weergeeft van de Nederlandse arbeidsmarkt.

De arbeidsdeskundig analisten onderhouden het functiebestand van CBBS

De functies in het CBBS-bestand zijn beschreven en worden onderhouden door regionaal werkzame arbeidsdeskundig analisten.

Onderhoud van het functiebestand houdt in dat de arbeidsdeskundig analisten

- elk anderhalf jaar de functies opnieuw bij de desbetreffende werkgever onderzoeken.
- Ook gaan zij op zoek naar nieuwe functies voor het bestand.
- Het onderhoud is erop gericht om te waarborgen dat de gebruikte gegevens niet ouder zijn dan 24 maanden, een eis die in het Schattingsbesluit is vastgelegd.

Het CBBS-functiebestand kent drie sub bestanden

De functies van het functiebestand zijn ingedeeld in drie sub bestanden:

toekomstige functies, actuele functies en voorheen actuele functies.

Het *toekomstige bestand* is het werk-bestand van de arbeidsdeskundig analist. Na het bezoek aan de werkgever kopieert de arbeidsdeskundig analist de actuele functie zodat deze in een toekomst bestand komt te staan.

De arbeidsdeskundig analist:

- past de functie aan naar aanleiding van nieuwe gegevens verkregen tijdens het werkplekonderzoek.
- Na akkoord van de werkgever,
- wordt deze toekomstige functie geactualiseerd en
- komt daarmee in het actuele bestand.

Ook staan in het toekomstige bestand functies die (nog) niet voldoen aan bijvoorbeeld de landelijke spreiding van de desbetreffende SBC-code. Het toekomstige bestand is alleen toegankelijk voor de arbeidsdeskundig analisten.

Met het *actuele bestand* wordt het gros van de arbeidsgeschiktheidsbeoordelingen verricht. Dit bestand is toegankelijk voor de arbeidsdeskundige. De informatie van deze functies in dit bestand zijn niet ouder dan 21 maanden vanaf de onderzoeksdatum.

Het *voorheen actuele bestand* bevat alle beschrijvingen van functies die ooit actueel waren. Hiermee kunnen beoordelingen worden gereproduceerd en beoordelingen met terugwerkende kracht plaatsvinden.

Onderdelen functiebeschrijving

UWV definieert een functie als

- 'een geheel van taken,
- uitgevoerd in een bepaald arbeidspatroon
- door een persoon in een organisatorisch verband
- op een bepaalde locatie
- van een specifiek bedrijf'.

De arbeidsdeskundig analist beoordeelt en legt de volgende gegevens van een functie vast in CBBS:

- de naam van de functie zoals die door de werkgever gehanteerd wordt,
- de opleiding en werkervaring die minimaal nodig zijn om de functie te kunnen vervullen,
- de inhoud en taken zoals die bij deze specifieke werkgever worden ingevuld,
- het loon dat een starter die voldoet aan de minimale vereisten verdient in de functie,
- en het aantal arbeidsplaatsen per arbeidspatroon. Bij deze laatste gaat de arbeidsdeskundig analist uit van het aantal uren per week en per dag zoals die door de werknemers op het moment van onderzoek worden ingevuld.

Hieronder is te lezen wat de belangrijkste onderdelen zijn van de functiebeschrijvingen.

Algemene identificatiegegevens

- De SBC-code met bijbehorende benaming en werksoort(en).
- De functienaam zoals gebruikt door de werkgever.
- De aard van het bedrijf waar de functie voorkomt.
- Het elf-cijferige functienummer:
 - de eerste vier cijfers zijn de SBI-code (Standaard Bedrijf Indeling-code van de Kamer van Koophandel) van het bedrijf,
 - die met de volgende vier cijfers een uniek bedrijfsnummer vormen.
- De laatste drie cijfers zijn een volgnummer voor verschillende functies binnen één bedrijf.
- De naam van de arbeidsdeskundig analist en de onderzoek bronnen.
- De onderzoeksdatum en de actualisatie- of historisatiedatum.

Functionele leeftijd

De functionele leeftijd, waaronder of waarboven de functie niet mag worden uitgeoefend volgens wettelijke regeling of CAO.

Aantal arbeidsplaatsen

Het aantal arbeidsplaatsen van de functie is het aantal personen dat de functie in beschreven vorm op een bepaalde vestiging van een bepaald bedrijf uitoefent. Als er sprake is van één functie die met verschillende arbeidspatronen wordt uitgeoefend, worden daarvan verschillende beschrijvingen gemaakt (bijvoorbeeld: fulltime en parttime varianten van de functie).

Loonwaarde

De loonwaarde van de functie wordt per uur en per maand weergegeven. Het is een brutobedrag met de loonelementen die daar volgens wet, regelgeving of beleid wel of juist niet bij horen. Bij de bepaling van de loonwaarde gaan de arbeidsdeskundig analisten uit van het Sociaal Verzekeringsloon.

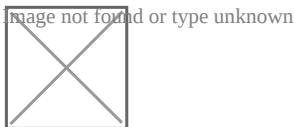
Functieniveau

Het functieniveau kent een schaal van 1 tot en met 7 en is gebaseerd op het opleidingsniveau en de mate van zelfstandigheid.

Bekwaamheden

Bekwaamheden zijn de minimale eisen die de werkgever stelt aan een persoon die de betreffende functie wil uitoefenen. De bekwaamheden bestaan uit een opleidingseis en een werkervaringseis. Deze eisen worden door de arbeidsdeskundig analist weergegeven in tekst. Voor de matching in CBBS stelt de arbeidsdeskundig analist het opleidingsniveau en de opleidingsrichting vast op basis van de eis die de werkgever stelt.

Het opleidingsniveau is de laagste meest algemene (niet beroepsgerichte) harde werkgeverseis op een schaal van 1 tot en met 7 met de volgende indeling:



Naast het opleidingsniveau (1 t/m 7) geeft de arbeidsdeskundig analist de opleidingsrichting aan (1 t/m 8) waarin de opleidingseis van de werkgever voor de functie wordt ondergebracht:

1. Algemeen
2. Agrarisch
3. Technisch
4. Diensten
5. Gezondheidszorg
6. Commercieel
7. Administratief

8. Kunst en Cultuur

Het gaat bij het vaststellen van de richting niet om het soort werk! Als iemand bijvoorbeeld administratief werk verricht, waarvoor de werkgever een havodiploma eist, wordt de functie ondergebracht in de richting '1. Algemeen'. Had de werkgever MBO Administratief (niveau 3) geëist dan was de richting '7. Administratief' geweest.

Het gaat alleen om de richting en niet om het niveau. Ook is het niet van belang of er een diploma in die richting wordt vereist. Als een werkgever dus enkele jaren VMBO-Groen (dus geen diploma) eist, valt de functie dus onder de opleidingsrichting '2. Agrarisch'. Als de werkgeverseisen het toelaten zal de arbeidsdeskundig analist de functie bij voorkeur onderbrengen in de richting '1. Algemeen'.

Arbeidspatroon

Bij het arbeidspatroon worden de volgende gegevens weergegeven:

- Toeslag afwijkend arbeidspatroon (ook wel Afwijkend arbeidspatroon of Wisselende dienst) als er een toeslag wordt betaald vanwege een afwijkend arbeidspatroon (bijvoorbeeld: onregelmatigheidstoeslag). Dit laatste heeft alleen betekenis voor de arbeidsongeschiktheidscriteria tot 2004.
- Het maximumaantal uren per dag dat wordt gewerkt. De arbeidsdeskundig analist geeft de waarde weer bij dagelijks en indien aan de orde bij niet dagelijks. Bijvoorbeeld: een functionaris werkt 8 uur per dag en 1x in de week werkt hij 's avonds 2 uur extra. De arbeidsdeskundig analist noteert dan bij dagelijkse uren 8 uur en bij niet dagelijkse uren 10 uur. De hoogste waarde wordt vergeleken met een eventuele urenbeperking aan de kant van de klant bij beoordelingspunt 6.2 Uren per dag.
- Het gemiddelde aantal uren per week dat wordt gewerkt. Hierin zijn alle feitelijk gewerkte uren begrepen, dus ook bijvoorbeeld overuren. Als in een functie een verschillend aantal uren per week wordt gewerkt (bijvoorbeeld fulltime en parttime) dan worden er verschillende functiebeschrijvingen gemaakt in CBBS.
- De weekdays waarop wordt gewerkt verdeeld in: maandag tot en met vrijdag, zaterdag en zondag. Dit laatste heeft alleen betekenis voor de arbeidsongeschiktheidscriteria tot 2004.
- De perioden van de dag waarop wordt gewerkt: voormiddag (06 tot 12 uur), namiddag (12 tot 18 uur), avond (18 tot 22 uur) en nacht (22 tot 06 uur). Hierbij is nacht nog onderverdeeld in incidenteel (<4 maal per jaar) en structureel (?4 maal per jaar). Voor de arbeidsongeschiktheidscriteria/wetten vanaf 2004 hebben alleen de avond en de nacht betekenis.

Functieomschrijving

De functieomschrijving is een weergave van de functie in tekst, verdeeld in:

De inhoud: een beschrijving van de werkzaamheden die in de functie voorkomen volgens de structuur:

- Doel functie
- Werkomgeving
- Input
- Proces
- Output

De hoofdtaken worden weergegeven met het percentage van de tijd die zij in beslag nemen.

Belasting in de functie

De systematiek van CBBS kent drie soorten belastingpunten:

Deze belastingpunten worden verschillend beoordeeld door de arbeidsdeskundig analist:

1. mate-frequentie belastingpunten

Bij de mate-frequentie belastingpunten (bijvoorbeeld lopen) zijn meerdere scores mogelijk. Als het belastingpunt conform definitie en interpretatiekader voorkomt in het werk wordt deze altijd in een score weergegeven, ook al is het een minimale of incidentele score.

- kenmerkende belastingpunten

Bij kenmerkende belastingpunten (bijvoorbeeld lawaai) wordt beoordeeld of het belastingpunt kenmerkend is of niet. Onder kenmerkend wordt verstaan dat de belasting op of boven een bepaalde grenswaarde ligt.

- bijzondere belastingpunten

Bij bijzondere belastingpunten (bijvoorbeeld samenwerken) maakt de arbeidsdeskundig analist een keuze uit de beschreven mogelijkheden die het meest met de feitelijke situatie overeenkomt.

Analyse door de arbeidsdeskundig analist FB

De arbeidsdeskundig analist:

- gaat bij de analyse uit van een taakuitvoerder van wie alle lichaamsfuncties intact zijn en die een normaal postuur heeft;
- de lichaamsafmetingen van een gemiddeld mens.
- Verder maakt de arbeidsdeskundig analist geen onderscheid tussen man of vrouw (noch wordt een onderscheid gemaakt in leeftijd, afkomst, geloofsovertuiging enzovoort).

- De beoordeling van de belasting kent alleen vereisten in het daadwerkelijke uitgevoerde werk. De arbeidsdeskundig analist baseert zijn beoordeling en beschrijving op basis van de feitelijk waargenomen situatie, aangevuld met informatie verkregen uit interviews met functionarissen of ter zake kundige derden.
- Tevens houdt de analist rekening met werkzaamheden die op moment van analyse niet direct waarneembaar zijn maar wel voorkomen in de functie. Persoonlijke inzichten van de analist ten aanzien van mogelijke andere vormen van functie-uitoefening of mogelijkheden om een bepaalde belasting te vermijden worden niet verwerkt in de weergave van de belasting.
- Worden de werkzaamheden door diverse werknemers in dezelfde functie op meerdere verschillende wijzen uitgevoerd, dan bepaalt de door de meerderheid gevolgde werkwijze de belastingscore.
- Is er geen duidelijke meerderheid, dan kunnen er meerdere versies van de functie gemaakt worden (bijvoorbeeld: een versie voor zitten en een versie voor staan). Ook het aantal arbeidsplaatsen wordt dan gesplitst.
- Elk belastingpunt wordt afzonderlijk beoordeeld, op basis van het aantal uren per werkdag dat feitelijk gewerkt wordt.
- Bij van dag tot dag wisselende werkzaamheden kan het voorkomen dat voor de diverse basishoudingen (zitten, staan en lopen) een volledige werkdag wordt gescoord. Bijvoorbeeld: een productiemedewerker bedient de ene week een machine waarbij gestaan moet worden en de andere week een machine waarbij gezeten moet worden. Beide scores worden weergegeven in een totale dag belasting. Zodoende wordt de maximale/hogste belasting vastgelegd.
- In verband met de toegankelijkheid van de functie besteedt de arbeidsdeskundig analist altijd aandacht aan de verplaatsingen die nodig zijn om toegang te verkrijgen tot het bedrijf(sterrein), de werkplek, was- en kleedruimten, toiletten, kantine en dergelijke.
- De arbeidsdeskundig analist gradeert overeenkomstig de dag- en weekbelasting. De gradering voorziet niet in een maand- en/of jaarbelasting.

Arbeidsanalyse algemeen

De arbeidsdeskundig analisten van de afdeling Operationele Arbeidsanalyse hebben als taak

- het functiebestand zoals onder paragraaf 1 beschreven op te bouwen en te onderhouden.
- Ook kunnen de arbeidsdeskundig analisten geconsulteerd worden over het functiebestand. De arbeidsdeskundig analisten hebben de beschreven functies gezien en kunnen dus informatie verstrekken die de in CBBS vastgelegde informatie aanvult.
- Bij het updaten van de informatie van een functie kunnen de arbeidsdeskundig analisten vaak terecht bij het bedrijf waar zij eerder de functie hebben geanalyseerd. Als dat echter niet mogelijk is, zoeken zij een nieuw bedrijf waar een functie is, die onder dezelfde SBC-code valt.

2.2 ORDENING VAN FUNCTIES

Inleiding

Op twee momenten in het proces van functieselectie zijn er relevante ordeningen van de geselecteerde functies, te weten:

- na de geautomatiseerde voorselectie en
- na de professionele eindselectie.

Grosso modo zijn beide ordeningen primair gericht op

- het realiseren van een zo hoog mogelijke resterende verdien capaciteit en
- secundair op de acceptatie voor de klant. Deze acceptatie wordt bewerkstelligd door zoveel mogelijk aan te sluiten bij de maatgevende uren omvang per week van de maatman.

Ordering na de geautomatiseerde voorselectie

Hierna wordt de ordering na de geautomatiseerde voorselectie beschreven. Daar waar de arbeidsdeskundige mogelijkheden heeft om de standaard ordering te veranderen/

beïnvloeden, is dat aangegeven.

Ordering arbeidsongeschiktheidsklassen

De potentieel geschikte functies die na de geautomatiseerde voorselectie worden gepresenteerd zijn

- geordend volgens de arbeidsongeschiktheidsklassen.
- In de laagste klasse waarin een SBC-code voorkomt is er binnen die SBC-code in die klasse minimaal één functie
- met minimaal 3 arbeidsplaatsen die
- gezien het product van loonwaarde en reductiefactor
- (volgens het Besluit beleidsregels uurloonschatting 2004) *bijlage 2*
- in die klasse thuis hoort.

Voor de overige functies binnen een SBC-code in die klasse is alleen de loonwaarde bepalend voor de indeling.

In de overige klassen zijn de functies die qua loonwaarde in die klasse horen samengevoegd per SBC-code.

De arbeidsdeskundige kan deze ordening niet beïnvloeden.

Consequentie van deze ordening is dat er in een (bepaalde arbeidsongeschiktheids)klasse functies kunnen worden geselecteerd die op zich leiden tot indeling in een hogere klasse.

Voorbeeld:

- Maatman € 20,00 per uur, gemiddeld 40 uur per week

In de klasse minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn binnen één SBC-code de volgende functies:

- A. A € 30,00 per uur, gemiddeld 30 uur per week, reductiefactor 0,75
- B. B € 20,00 per uur, gemiddeld 20 uur per week, reductiefactor 0,5

Als A én B geschikt worden bevonden leidt deze SBC-code tot een arbeidsongeschiktheid van:
 $\{€ 20,00 - (€ 20,00 + € 30,00) : 2 \times 0,75\} : € 20,00 \times 100\% = 6,25\%$ dus minder dan 35%.

Bij alleen een geschiktheid van A wordt de berekening:

$\{€ 20,00 - (€ 30,00 \times 0,75)\} : € 20,00 \times 100\% = -12,5\%$ dus minder dan 35%

Bij alleen een geschiktheid van B wordt de berekening:

$\{€ 20,00 - (€ 20,00 \times 0,5)\} : € 20,00 \times 100\% = 50\%$ dus 45 tot 55%.

Het uiteindelijke arbeidsongeschiktheidspercentage (de uiteindelijke arbeidsongeschiktheidsklasse) is afhankelijk van de loonwaarden en reductiefactoren van de functies in de andere SBC-codes, waarmee de resterende verdien capaciteit wordt aangetoond.

Ordering SBC-codes

Als er in een voorgaande klasse al functies binnen bepaalde SBC-codes zijn geselecteerd worden deze SBC-codes in de volgende arbeidsongeschiktheidsklasse als eerste gepresenteerd en daarna de SBC-codes waarvan nog geen functies zijn geselecteerd. Zo ontstaan binnen een klasse als het ware twee groepen.

Binnen elke groep in een klasse worden eerst de SBC-codes getoond met alleen functies met een uren omvang op en/of boven de uren omvang van de maatman.

Daarna de SBC-codes met functies met een omvang op en/of boven én onder de maatman omvang. Tenslotte de SBC-codes met functies met een omvang onder de maatman omvang.

Binnen deze ordening komen

- eerst de SBC-codes met één of meer functies zonder signaleringen en daarna
- SBC-codes met alleen functies met signaleringen.

Binnen deze ordening wordt aflopend geordend op arbeidsplaatsen per SBC-code.

De arbeidsdeskundige kan deze ordening veranderen door voor bepaalde SBC-codes na de geautomatiseerde voorselectie een voorkeur aan te geven, waardoor deze SBC-codes binnen de arbeidsongeschiktheidsklasse naar voren worden gehaald.

Tevens kan de arbeidsdeskundige deze ordening beïnvloeden door na het selecteren van een functie de desbetreffende SBC-code compleet te verklaren, waardoor in alle hogere arbeidsongeschiktheidsklassen geen functies binnen die SBC-code zullen worden gepresenteerd.

Bij een grote urenomvang van de maatman of een urenbeperking op verzekeringsgeneeskundige gronden kleiner dan de maatmanomvang leidt deze ordening vrijwel volledig tot een volgorde op aflopend aantal arbeidsplaatsen. Er zijn dan namelijk vrijwel alleen functies met een urenomvang kleiner dan de maatmanomvang. Dan bepaalt het aantal arbeidsplaatsen de volgorde, behoudens uitzonderingen vanwege het ontbreken van signaleringen.

Ordering functies

Tenslotte worden binnen een SBC-code in een klasse eerst

- de functies gepresenteerd met een urenomvang op en/of boven de maatmanomvang,
- oplopend qua urenomvang.
- Daarna de functies met een urenomvang kleiner dan de maatmanomvang,
- aflopend qua urenomvang.
- Bij gelijke urenomvang eerst functies zonder signalering.

Deze ordening is niet door de arbeidsdeskundige te beïnvloeden.

Ordering na de professionele eindselectie

Nadat de arbeidsdeskundige voldoende geschikte SBC-codes met arbeidsplaatsen heeft geselecteerd, ordent CBBS

- geautomatiseerd de functies en
- berekent het arbeidsongeschiktheidspercentage,
- de arbeidsongeschiktheidsklasse en
- de resterende verdien capaciteit per maand.

De bovenste drie SBC-codes op de Samenvatting Arbeidsmogelijkhedenlijst leiden tot het laagste arbeidsongeschiktheidspercentage.

Daarbij is rekening gehouden met de mediane loonwaardes en de reductiefactoren van de SBC-codes.

Deze ordening is door de arbeidsdeskundige alleen te wijzigen door functies te laten vervallen. Elke keer als er een functie komt te vervallen zal er een nieuwe ordening plaatsvinden, waarbij de hoogste loonwaarde wordt berekend.

2.3 BEREKENINGEN MET GESCHIKTE FUNCTIES

2.3.1 Inleiding

Met de gegevens die de verzekeringsarts en de arbeidsdeskundige invoeren en de gegevens van de uiteindelijk geschikt bevonden eindgeselecteerde functies voert CBBS een aantal berekeningen uit. De uitkomsten verschijnen op de 'Samenvatting Arbeidsmogelijkhedenlijst'.

Hieronder staan de rekenregels waarop deze berekeningen zijn gebaseerd.

2.3.2 Ordening van de geschikte functies op de Samenvatting Arbeidsmogelijkhedenlijst

In CBBS worden alle geschikte functies per SBC-code gegroepeerd.

SBC-codes met minder dan drie arbeidsplaatsen worden weergegeven op de 'Samenvatting Arbeidsmogelijkhedenlijst' onder de kop 'Onbruikbare functies', omdat dat aantal arbeidsplaatsen onvoldoende is.

De SBC-codes met drie of meer arbeidsplaatsen zijn zo gegroepeerd dat de bovenste drie leiden tot de hoogste resterende verdien capaciteit per maand/uur en het laagste arbeidsongeschiktheidspercentage.

Als er van de bovenste drie één SBC-code wordt verwijderd is niet gegarandeerd dat de dan resterende bovenste drie leiden tot de hoogste resterende verdien capaciteit per maand/uur en het laagste arbeidsongeschiktheidspercentage.

Mede daarom is het altijd raadzaam om het systeem de berekeningen van het arbeidsongeschiktheidspercentage en de resterende verdien capaciteit per maand/uur te laten uitvoeren (via de optie 'Aanmaken definitieve AML' of 'Losse AML/TWK'). Bij een handmatige

benadering is er een kans op een niet correcte uitkomst.

2.3.3 Bepalen mediane loonwaarde op grond van de lonen van de geschikte functies

Bij het eind selecteren van meerdere verschillende functies binnen één SBC-code wordt door CBBS van de uurlonen van die functies de mediane waarde bepaald om de loonwaarde van die SBC-code te bepalen. Bij een even aantal wordt het gemiddelde van de twee mediane waarden genomen.

Voor het vaststellen van het uurloon voor de berekening van het arbeidsongeschiktheidspercentage neemt CBBS de middelste van de drie SBC-codes met het hoogste uurloon (rekening houdend met de reductiefactor).

Om te komen tot het laagste arbeidsongeschiktheidspercentage en de hoogste resterende verdien capaciteit per maand loont het vaak de moeite dat de arbeidsdeskundige indien mogelijk functies met een relatief laag uurloon binnen een SBC-code laat vervallen.

NB:

Het voorbeeld zie bijlage 1.

2.3.5 Bepalen van de reductiefactor

De reductiefactor is de uren omvang van de resterende verdien capaciteit per week gedeeld door de uren omvang van de maatman per week. De reductiefactor is kleiner dan of gelijk aan 1.

2.3.6 Maximeren van de mediane loonwaarde op het maatmanloon

De mediane loonwaarde wordt alleen gemaximeerd op het maatmaninkomen per uur als er sprake is van een urenbeperking per week op verzekeringsgeneeskundige gronden die kleiner is dan de maatmanomvang per week én er tevens een reductiefactor kleiner dan 1 is.

2.3.7 Bepalen van de resterende verdien capaciteit

CBBS hanteert een resterende verdien capaciteit die als volgt is berekend:

- De mediane loonwaarde,
- die bij een reductiefactor kleiner is dan 1,
- is gemaximeerd op het maatmanloon per week,
- vermenigvuldigd met de reductiefactor.

De eventuele maximering vindt dus plaats voordat vermenigvuldigd wordt met de reductiefactor.

Zowel de mediane loonwaarde als de reductiefactor bepalen dus de resterende verdien capaciteit.

Om tot het laagste arbeidsongeschiktheidspercentage en de hoogste resterende verdien capaciteit per maand te komen, verdient het soms de voorkeur dat de arbeidsdeskundige een functie selecteert met een lagere loonwaarde, maar een veel grotere uren omvang. Dit in tegenstelling tot de aanbeveling onder 2 hiervoor.

Het voorbeeld zie bijlage 3.

2.3.8 Bepalen van het arbeidsongeschiktheidspercentage en de indeling in de arbeidsongeschiktheidsklasse

CBBS berekent het arbeidsongeschiktheidspercentage met de volgende formule:

$$(\text{Maatmanloon per uur} - \text{resterende verdien capaciteit}) / \text{maatmaninkomen per uur} \times 100\%$$

Voor de indeling in arbeidsongeschiktheidsklassen gebruikt CBBS de WAO-arbeidsongeschiktheidsklassen, ook voor WIA- en Wajong-beoordelingen.

2.3.9 Bepalen van de resterende verdien capaciteit per maand

Sinds 2 maart 2007 is de berekening voor de resterende verdien capaciteit per maand gewijzigd als er geen uren beperking is op verzekeringsgeneeskundige gronden en/of als de reductiefactor de waarde 1 heeft (zie hiervoor ook 2.3.6 maximeren van de mediane loonwaarde op het maatmanloon).

Als die situatie aan de orde is, voert de arbeidsdeskundige de berekening uit als volgt:

‘mediane loonwaarde per uur’

maal de kleinste waarde van ‘de uren omvang van de maatman per week’

en ‘de uren omvang van de resterende verdien capaciteit per week’

maal 52,2/12 (voorselectie vanaf 1 juli 2008) of 52/12 (voorselecties tot 1 juli 2008).

Met andere woorden:

Je hebt twee waarden (hierboven weergegeven tussen aanhalingstekens),

die vergelijk je en

je neemt telkens de kleinste en

die kleinste waarden vermenigvuldig je met elkaar en met $52,2/12$.

Bijvoorbeeld

Het maatmanloon per uur = € 20,00

De mediane loonwaarde per uur = € 11,00

De urenomvang van de maatman per week = 40

De urenomvang van de resterende verdien capaciteit per week = 15

de berekening: $11 \times 15 \times 52,2/12 = € 717,75$ per maand

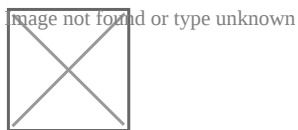
Bijlage 1

Beleidsregel uurloonschatting 2008Geldend van 19-08-2010 t/m heden

Besluit: Artikel 1. Begripsomschrijvingen In dit besluit wordt verstaan onder: aan de schatting ten grondslag gelegde arbeid: arbeid als bedoeld in artikel 9 van het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten. maatgevende arbeid: arbeid verricht door de gelijksoortige gezonde persoon als bedoeld in de artikelen 4 en 5 juncto artikel 1 WIA, artikel 18 WAO, artikel 2 WAZ en artikelen 2:2, 2:5 en 3:1 van de Wet Wajong. mediane uurloon: uurloon als bedoeld in artikel 10, eerste lid, onderdeel b, van het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten. SBC code: een Standaard Beroepenclassificatie, waarin soortgelijke functies worden gekoppeld. Artikel 2. **Berekening resterende verdiencapaciteit** Is de urenomvang van de aan de schatting ten grondslag gelegde arbeid kleiner dan de urenomvang van de maatgevende arbeid, dan wordt het mediane uurloon vermenigvuldigd met een factor a/b . Hierbij is a gelijk aan de urenomvang van de aan de schatting ten grondslag gelegde arbeid en is b gelijk aan de urenomvang van de maatgevende arbeid. Bij de toepassing van het eerste lid wordt de urenomvang van de aan de schatting ten grondslag gelegde arbeid als volgt vastgesteld: De urenomvang wordt per SBC-code gesteld op de grootste urenomvang van de binnen de SBC-code geselecteerde functies. Vervolgens wordt van de drie bij de schatting gehanteerde SBC-codes de kleinste urenomvang aangehouden. Is betrokkene op medische gronden minder dan het aantal uren van de maatgevende arbeid belastbaar, dan wordt het eerste lid pas toegepast nadat het mediane uurloon overeenkomstig artikel 6 van het Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten is gemaximeerd op het maatmaninkomen per uur. Artikel 3. **Feitelijk verrichte arbeid** Wordt bij het bepalen van hetgeen nog kan worden verdiend uitgegaan van feitelijk verrichte arbeid met een urenomvang kleiner dan de urenomvang van de maatgevende arbeid, dan wordt het uurloon van de feitelijk verrichte arbeid vermenigvuldigd met een factor a/b , – waarbij a gelijk is aan de urenomvang van de feitelijk verrichte arbeid en – b is gelijk aan de urenomvang van de maatgevende arbeid. Artikel 4. **Toepassingsbereik** Dit Besluit is niet van toepassing op personen die vooraf op 1 juli 1959 geboren zijn en voor wie het recht op uitkering voor 1 oktober 2004 is ingegaan en niet op personen op wie het tot 1 januari 1987 of het tot 1 augustus 1993 geldende arbeidsongeschiktheids criterium van toepassing is. Artikel 5. **Intrekking besluit** Het Besluit beleidsregels uurloonschatting 2004 wordt ingetrokken.

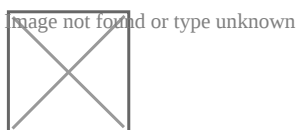
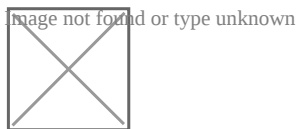
Bijlage 2

Uit 2-3-4:



Bijlage 3

Voorbeeld uit 2-3-7:



Bijlage 4

Inhoudsopgave

Bijlage 1: Index



Inhoud

1. ALGEMEEN.....	
1.1 OVER DE BASISINFORMATIE.....	
1.2 CBBS ALGEMEEN.....	
1.3 GEBRUIKSMOGELIJKHEDEN.....	
1.4 OUTPUT.....	
1.5 BORGING.....	
2. FUNCTIES.....	
2.1 HET FUNCTIEBESTAND.....	
2.2 ORDENING VAN FUNCTIES.....	
2.3 BEREKENINGEN MET GESCHIKTE FUNCTIES.....	
2.3.1 Inleiding.....	
2.3.2 Ordening van de geschikte functies op de Samenvatting Arbeidsmogelijkhedenlijst.....	
2.3.3 Bepalen mediane loonwaarde op grond van de lonen van de geschikte functies.....	
2.3.4 Bepalen van de uren omvang van de resterende verdien capaciteit.....	
2.3.5 Bepalen van de reductiefactor.....	
2.3.6 Maximeren van de mediane loonwaarde op het maatmanloon.....	
2.3.7 Bepalen van de resterende verdien capaciteit.....	
2.3.8 Bepalen van het arbeidsongeschiktheidspercentage en de indeling in de arbeidsongeschiktheidsklasse.....	
2.3.9 Bepalen van de resterende verdien capaciteit per maand.....	
3. FUNCTIONELE MOGELIJKHEDEN.....	
3.1 VERZEKERINGSGENEESKUNDIGE CONCLUSIES.....	
3.1.1 Inleiding.....	
3.1.2 Conclusie.....	
3.1.3 Prognose van de duurzaamheid van de arbeidsbeperking.....	
3.2 ALLES RONDOM REFERENTIEWAARDEN.....	
3.2.1 Inleiding.....	
3.2.2 Referentiewaarden en elsan in arbeid.....	
3.2.3 Referentiewaarden en verdienvermogen.....	
3.2.4 Betekenis van de score functioneren volgens de referentiewaarde op de FML.....	
3.2.5 Het gebied boven de referentiewaarde en signaleringen bij een referentiewaarde.....	
3.2.6 Oordeel verzekeringsarts: functioneren boven de referentiewaarde.....	
3.2.7 Beoordeling door de arbeidsdeskundige.....	
3.3 BIJZONDERE ASPECTEN BIJ HET VASTLEGGEN VAN DE MOGELIJKHEDEN VAN KLANT.....	

3.3.1 Inleiding.....	
3.3.2 Beperkende toelichtingen – niet gewenst en erg inefficiënt.....	
3.3.3 Hogere of lagere waarde.....	
3.3.4 Links-rechts-verschillen.....	
3.3.5 Rolstoelafhankelijkheid.....	
3.3.6 Geven van een toelichting.....	
3.3.7 Conditie, constitutie en het vermogen vaardigheden te.....	
4. ARBEIDSMOGELIJKHEDEN.....	
4.1 FUNCTIESELECTIE EN OORDEELSVORMING DOOR DE ARBEIDSDISKUNDIGE.....	
4.1.1 Inleiding.....	
4.1.2 Voorafgaand aan het gebruik CBBS.....	
4.1.3 Gegevensinvoer ten behoeve van de functieselectie.....	
4.1.4 De geautomatiseerde voorselectie.....	
5. DE PROFESSIONELE EINDSELECTIE.....	
5.1 ALGEMEEN.....	
5.1.1 Het eindselecteren van functies.....	
5.1.2 Functieduiding en noodzakelijke voorzieningen.....	
5.1.3 Overleg verzekeringsarts en arbeidsdeskundige over de.....	
5.2 VERANTWOORDING VAN DE FUNCTIESELECTIE.....	
5.2.1 Inleiding.....	
5.2.2 Richtlijnen voor de beoordeling en verslaglegging in het.....	
5.2.3 Voorbeelden van argumentatie.....	
6. BEOORDELINGSPUNTEN.....	
6.1 INLEIDING BEOORDELINGSPUNTEN.....	
6.2 DE BEGRIPPEN IN DE BEOORDELINGSPUNTEN.....	
6.3 CONSULTVragen AAN DE ARBEIDSDISKUNDIGE ANALIST.....	

Datum

27 maart 2022

Auteur

Stéphanie Heijtlager