

Wat is er nodig van het UWV de rechtmatigheid van de arbeidsdeskundige beoordeling te kunnen toetsen?

De totstandkoming van de besluiten is complex en het UWV is monopolist wat betreft de inhoud en gebruik van het hulpmiddel CBBS. Zij acht zich onvoldoende geïnformeerd om de zich herhalende vragen van rechters, om in procedures over WIA-besluiten twijfel te zaaien, te beantwoorden.

Het antwoord samengevat:

Nodig is een overzicht van de volledige automatische selectie, en van alle aan de UWV-arbeidsdeskundige voorgelegde potentieel passende functies, dezelfde informatie die het UWV aan een gemachtigde in een werknemersbezwaar verstrekt of moet verstrekken conform de jurisprudentie van de CRvB na de invoering van het CBBS in 2002. Gegevens die in een bezwaarprocedure van een werknemer worden verstrekt hebben betrekking op de 3 geduide SBC-codes, ieder tenminste één passende functie met tenminste 3 arbeidsplaatsen per SBC-code. Verder te noemen 3x3. Het is een vast pakket stukken die aan de gemachtigde wordt gestuurd, die vanuit het belang van de werknemer zodanig toetsbaar is dat aan de werknemer nooit een te lage mate van arbeidsongeschiktheid wordt toegekend. De werkgever wil dezelfde gegevens van de gehele automatische selectie kunnen inzien. Die dienen op een toegankelijke manier en volgorde te worden overgelegd.

Vooraf

Het standpunt wordt verder toegelicht in een poging om twijfel te zaaien, waarbij de CBBS-basisinformatie centraal wordt gezet, nu de uitleg in procedures per casus nog steeds stukt in meningsverschillen op detailniveau. Uitgangspunt bij deze uitleg is dat het pakket CBBS-uitdraaien dat een gemachtigde in bezwaar van het UWV ontvangt voldoende is voor een controle vanuit het belang van de werknemer. Dat standpunt is door de CRvB na een aantal aanpassingen uiteindelijk bevestigd.

Voor de beantwoording heb ik aangegeven waarmee de UWV-arbeidsdeskundige zijn onderzoek begint. Vervolgens probeer ik aan de hand van de stukken die het UWV gebruikt, en die ook voor een gemachtigde en rechter bekend kunnen zijn, uit te leggen welke informatie een werkgever mist. Om het begrijpelijk te houden heb ik gekozen om de tekst van de CBBS-basisinformatie die het UWV als uitgangspunt gebruikt te herhalen, en deze uitdraaien van commentaar te voorzien vanuit het belang en perspectief van de werkgever.

Commentaar op de techniek van een CBBS-beoordeling en het monopolie op het CBBS van

het UWV komt aan het einde aan de orde. Het systeem van de theoretische schatting met het hulpmiddel CBBS zoals voortvloeit uit het Schattingsbesluit is uitdrukkelijk geen onderdeel van de twijfel. Het draait slechts om de uitvoering van de theoretische schatting door het UWV. Ons standpunt is dat het UWV mogelijkheden heeft om het CBBS aan te passen en naar transparantie toe te werken, mits het UWV daartoe de intentie heeft of door de CRvB wordt gedwongen.

Start van het arbeidsdeskundig onderzoek

Een arbeidsdeskundig onderzoek start met het verzamelen van gegevens. Veel van de gegevens worden aangeleverd, een deel moet de arbeidsdeskundige zelf verzamelen door bijvoorbeeld overleg met de verzekeringsarts, de werkgever en zeker de werknemer. Zijn output wordt in bezwaar overgelegd en tijdens bezwaar nader gemotiveerd.

Thans ontvangt een gemachtigde in een werknemersbezwaar:

- Een arbeidsdeskundige rapportage;
- Functionele Mogelijkheden Lijst en Kritische Functionele Mogelijkheden Lijst;
- Gegevens over uitkering en arbeidsverleden;
- Opleidingsverleden;
- Informatie over de re-integratie met name het persoons- en zoekprofiel van de re-integratiecoach, alsmede haperingen en resultaten;
- Maatmanuurloon;
- Maatmanomvang;
- Incidenteel duidelijkheid over taalvaardigheid, lezen en schrijven;
- Persoonsprofiel.

Over het persoonsprofiel merk ik op dat dit is voorgeschreven in de CBBS-basisinformatie, pagina 69:

Bij het eindselecteren van functies gaat de arbeidsdeskundige uit van het persoonsprofiel heeft gevormd. Het profiel van de klant wordt gevormd aan de hand van de beschouwing

verzekeringsarts in zijn rapportage geschreven heeft en aan de hand van informatie die hi het gesprek met de klant vooraf heeft verzameld.

Deze beeldvorming krijgt in de CBBS-basisinformatie uitgebreid de aandacht (pag. 61). In de loop van de jaren is het persoonsprofiel karig en beknopt geworden. Het is zelden een omschrijving van de medische en arbeidskundige bevindingen die samen en in onderling verband een idee geven met welke gegevens de arbeidsdeskundige op zoek gaat naar de hoogst mogelijke restverdien capaciteit. Recent heeft een arbeidsdeskundige mij tijdens een hoorzitting verteld dat het persoonsprofiel voor werkgevers die ERD zijn niet meer wordt opgesteld. Dit gegeven alleen al maakt de zorgvuldigheid van de arbeidsdeskundige

beoordeling (of in ieder geval 'input in het CBBS') twijfelachtig.

Met de hiervoor genoemde informatie start de arbeidsdeskundige de professionele selectie. Na invoeren van de basisgegevens volgt een deelverzameling van het CBBS, de automatische selectie. Dan begint de UWV-arbeidsdeskundige met de professionele eindselectie.

Beschikbare documenten bij een functieselectie

Standaard documenten bij een functieselectie:

- **De 'FML' (Functionele Mogelijkhedenlijst)** waarop de verzekeringsarts de functionele mogelijkheden van de klant aangeeft. Dit document is een bijlage bij het rapport van de verzekeringsarts. In dit document ligt een deel van het oordeel van de verzekeringsarts vast mede met het oog op de overdracht aan de arbeidsdeskundige. Het document kan, ook ongevraagd, aan de klant worden verstrekt.

In deze analyse richten we ons op de arbeidskundige beoordeling en nemen de Functionele Mogelijkheden Lijst als uitgangspunt. Deze heeft in bezwaar en beroep reeds veel ontwikkelingen doorgemaakt, waardoor de arbeidskundige onderbouwing steeds ondersneeuwd. Dat proberen we nu te vermijden.

- **De 'Kritische FML'** met alleen de functionele mogelijkheden waarop de klant beperkt is en de functionele mogelijkheden waarop de verzekeringsarts een toelichting heeft gegeven. Het betreft dus alle beoordelingspunten waar niet zonder meer de referentiewaarde geldt. Het document is bedoeld voor intern gebruik. Het is minder geschikt om de klant te informeren, omdat de nadruk dan sterk komt te liggen op beperkingen in plaats van mogelijkheden.

Dat het slechts voor intern gebruik bedoeld is wordt onderbouwd met de uitleg die de verzekeringsarts geeft of moet geven: benadrukken wat kan. Een arbeidsdeskundige en werkgever zijn geïnteresseerd in de beperkingen en gebruiken -net als de UWV-arbeidsdeskundige- de Kritische Functionele Mogelijkheden Lijst om een oordeel te vormen over de mogelijkheden en de beperkingen in onderlinge samenhang bezien. De werkgever krijgt, zonder toelichting van het UWV, alleen een Functionele Mogelijkheden Lijst van rond de 8 pagina's (ook wel meer) die geen mogelijkheid biedt zicht te krijgen op de belemmeringen in onderling verband. Daarbij is een adequate analyse voor de werkgever extra moeilijk omdat hij de medische achtergrond, het ziektebeeld en het mogelijke verloop niet kent, dat is vertrouwelijke informatie. Het feit dat het een mogelijkheden lijst is vanuit de filosofie van het UWV maakt het voor de werkgever moeilijker dan nodig om de belemmeringen te analyseren. Een gemachtigde krijgt wel een KFML.

Op basis van een KFML en een rapport van de verzekeringsarts zonder medische duiding, ook zonder diagnose, wordt de functieselectie door de arbeidsdeskundige van het UWV gedaan. Als er geen overleg vooraf is met de verzekeringsarts, is een selectie moeilijk te zien als een

professionele selectie. Wat voegt de arbeidsdeskundige voor kennis toe als de benadering van het CBBS wordt bepaald door alleen een Functionele Mogelijkheden Lijst en het uurloon, de urenomschrijving en opleiding? Dat zijn feitelijke gegevens die ook in een automatische selectie kunnen worden beoordeeld.

- **De ‘Recapitulatie voorselectie’ met de arbeidsdeskundige gegevens die zijn vastgelegd in CBBS en het kwantitatieve resultaat van de geautomatiseerde voorselectie. Getoond wordt per arbeidsongeschiktheidsklasse het aantal SBC-codes, functies en arbeidsplaatsen die de arbeidsdeskundige ter beschikking heeft voor de professionele eindselectie. Getoond wordt ook het aantal verworpen functies als gevolg van uitgesloten opleidingsrichting(en), het uitsluiten van structureel nachtwerk, het ingevulde opleidingsniveau, de ingevulde leeftijd en de belastbaarheid. Met dit document kan de arbeidsdeskundige zijn ingevoerde gegevens heroverwegen. Samen met het eindresultaat van de beoordeling geeft dit document zicht op het aantal al dan niet geschikt bevonden functies in de professionele eindselectie. Met behulp van de Recapitulatie voorselectie kan worden beschouwd of de uitkomst van de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling plausibel is: geen onnodig hoog arbeidsongeschiktheidspercentage. Ook kan met dit document de invoer van gegevens door de arbeidsdeskundige worden gecheckt. Dit document is alleen bedoeld voor intern gebruik.**

Ik merk op dat er een gegeven mist die bij de ingebruikname van het CBBS wel werd vermeld in de uitdraai. Voorgelegd wordt nu:

Verworpen functies

Soort Verwerpingcriterium

Waarde
Verwerpingcriterium

Aantal functies

Aantal
arbe

In deze Recapitulatie mist de vermelding van het aantal verworpen SBC-codes. Hier had ook het aantal SBC-codes vermeld moeten worden. Immers, weten hoeveel SBC-codes zijn vervallen geeft zicht op het geheel, de verworpen functies per SBC-codes zijn zeer wisselend. Sommige functies, zoals Teamondersteuner, hebben naar een globale inschatting meer dan 80 functies bij één werkgever die hetzelfde zijn, en slechts verschillen vanwege de urenomschrijving. Onder de SBC-code zijn veel meer functies bij andere werkgevers opgenomen. Een SBC-code kan daardoor een veelvoud aan functies bevatten. Die informatie is door het UWV afgeschermd.

Met de vermelding van de automatisch verworpen SBC-codes en het aantal geselecteerde SBC-codes wordt duidelijk hoeveel potentieel passende functies het CBBS heeft te bieden. Op die manier krijg je een beeld van de gevolgen van diverse keuzes, maar ook over van de vulling van het CBBS.

Ik lees dat het UWV met de Recapitulatie voorselectie kan controleren of de uitkomst van de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling plausibel is: geen onnodig hoog arbeidsongeschiktheidspercentage. Als gemachtigde krijg ik dezelfde informatie. Dit stuk is voor intern gebruik. Er is geen beschrijving die de gemachtigde vertelt hoe die controle mogelijk is.

Het is al zeer complex grip te krijgen op de UWV-data, nodig voor controle. Door het weglaten van de verworpen SBC-codes is het overzicht voor een werkgever of gemachtigde of externe arbeidsdeskundige geen bruikbaar instrument. De vraag is gerechtvaardigd hoe de stafarbeidsdeskundige met dezelfde gegevens de juistheid van een functieselectie kan beoordelen bij een steekproef.

- **Het 'Resultaat functiebeoordeling'**

bevat per daadwerkelijk geschikte functie de omschrijving, de functiebelasting en markering van die beoordelingspunten waaraan extra aandacht is besteed. Dit document is bedoeld voor intern gebruik. Alleen desgevraagd en bij bezwaar en beroep wordt het aan de klant verstrekt. Bij inzage in het dossier neemt de klant vanzelfsprekend ook kennis van dit document. Tevens wordt dit document en eventueel andere documenten uit CBBS aan klant verstrekt als dat de enige mogelijkheid is om in de informatiebehoefte van de klant te voorzien . In dit document zijn ook de signaleringen op de beoordelingspunten opgenomen. De arbeidsdeskundige zal de geschiktheid van de functie op deze punten motiveren in het systeem of in een (aparte) rapportage. Zo mogelijk wordt dit categoriaal gedaan.

Bij de beoordeling van de passendheid van functies, dus voor de vergelijking van belasting-belastbaarheid, zijn deze uitdraaien adequaat. Elke functie die je op passendheid wilt controleren kun je met deze informatie en de Functionele Mogelijkheden Lijst samen nalopen tot op detailniveau. Dit kan alleen als er een Kritische Functionele Mogelijkheden Lijst is die gelegd kan worden naast de beschrijving van de belasting van de functie, die rond de 6 pagina's lang is. De jurisprudentie van de CRvB heeft bijgedragen aan de controleerbaarheid van de passendheid door aan de transparantie hoge eisen te stellen. Bij de controle vanuit het werknemersperspectief gaat het om 3 SBC-codes met 3 arbeidsplaatsen, meestal 3 functies, en soms een paar meer om tot 3 arbeidsplaatsen te komen. Dat vergt handigheid in het zoeken naar de nodige details in een meestal een dik pak papier (vaak dikker dan mijn brievenbus toelaat). Het is arbeidsintensief vanwege de vele details, maar haalbaar gebleken. De complexiteit voor de werkgever is dat het geen 3 functies zijn om te controleren maar de gehele automatische selectie. Navigeren in het volledige pakket aan functies die de automatische selectie voorlegt aan de UWV-arbeidsdeskundige is niet haalbaar.

- **De 'AML' (Arbeidsmogelijkhedenlijst)**

*bevat enkele gegevens van de klant (zoals urenomvang en loon van de maatman) en een aantal gegevens **per daadwerkelijk geschikte functie**, zoals loonwaarde, werksoort functie- en opleidingsniveau, vereiste opleiding en ervaring alsmede het arbeidspatroon. Dit document is bedoeld voor intern gebruik. Extern verstrekken kan in dezelfde situaties gebeuren als bij het*

‘Resultaat’.

De AML biedt noodzakelijke informatie over de 3 SBC-codes x 3 arbeidsplaatsen. Vanuit werkgeversperspectief zijn deze passende functies niet relevant. Daar zal de werkgever geen bezwaar tegen maken. De werkgever zoekt functies die een hogere restverdiencapaciteit kunnen bewerkstelligen. Er wordt geen AML overgelegd van de functies die aan de arbeidsdeskundige zijn overgelegd bij de automatische selectie. Er is alleen een AML van de keuze van de arbeidsdeskundige.

- ***De ‘Samenvatting AML’ met enkele gegevens van de klant (zoals urenomvang en loon van de maatman). Verder met een beperkt aantal gegevens per daadwerkelijk geschikte SBC-code, namelijk: het aantal arbeidsplaatsen, het mediane loon en de reductiefactor. Alsmede door CBBS berekend: het arbeidsongeschiktheidspercentage, de arbeidsongeschiktheidsklasse en alleen voor de WIA tevens de resterende verdiencapaciteit per maand. Op dit document is het eindresultaat van de beoordeling samengevat zichtbaar met de consequenties die dat heeft voor de arbeidsongeschiktheid en de inkomenseis WIA (= helft van de resterende verdiencapaciteit per maand). De gegevens van dit interne document worden overgenomen in de arbeidsdeskundige rapportage en het zal dus zelden extern worden verstrekt. Extern verstrekken kan echter in dezelfde situaties gebeuren als bij het ‘Resultaat functiebeoordeling’.***

De werkgever heeft eenzelfde samenvatting nodig van de gehele automatische selectie die aan de arbeidsdeskundige is voorgelegd. Je zou dat de potentiële AML kunnen noemen. Een dergelijk stuk wordt niet uitgedraaid door de arbeidsdeskundige. Soms maakt een arbeidsdeskundige zelf op verzoek een samenvatting, als het aanbod beperkt is, door de nummers in te voeren of door alle voorgelegde functies te accepteren. Dan ontstaat er een door de arbeidsdeskundige zelf samengestelde samenvatting van de AML. De betrouwbaarheid is niet te controleren. De hoeveelheid bijbehorende gegevens als AML en functiebelasting is zeer omvangrijk en bovendien is hierin navigeren zoiets als zoeken naar een speld in een hooiberg, nu een logische ordening niet te vinden is in de soms wel 10.000 pagina’s dubbelzijdig bedrukt papier, waardoor van transparantie geen sprake meer is.

Overige documenten bij een functieselectie:

- ***De ‘korte beschrijving AML-functies’***

Komt niet terecht bij een gemachtigde.

- ***Het ‘Overzicht verworpen functies’ bevat alle functies waar de arbeidsdeskundige tijdens de eindselectie ‘langs’ is gegaan (al dan niet bekeken), maar die niet daadwerkelijk geschikt zijn bevonden. Door het geven van een voorkeur aan één of meer SBC-codes voorafgaand aan de eindselectie worden ten opzichte van de standaard ordening SBC-codes als het ware overgeslagen. Dit overslaan van SBC-codes komt niet tot uitdrukking op het ‘Overzicht van niet eindgeselecteerde functies’. De bedoeling van dit overzicht is per klantinzicht te geven in***

de potentieel *geschikte functies die niet geschikt zijn bevonden door de arbeidsdeskundige, hetgeen bij kwaliteitswaarneming een rol kan spelen. Dit is een intern document.*

Het is gemaakt voor een klant, de werknemer, in het CBBS; het is beïnvloedbaar en het is een intern document.

Het wordt gebruikt om de werkgever te tonen wat aan potentieel verworpen is. Maar dit rijtje functies dat wordt overgelegd bevat alleen namen van functies. De werkgever is geen klant, hij wil alle namen en dan inclusief alle bijpassende informatie die ook aan een gemachtigde worden verstrekt als het om de 3 geduide SBC-codes met functies gaat.

Uit de uitleg blijkt dat de arbeidsdeskundige zonder dat het controleerbaar is de selectie kan beïnvloeden. Hij kan de volgorde van de SBC-codes veranderen door voorkeuren aan te geven. Dat is niet controleerbaar. Daarmee is deze lijst voor de werkgever niet informatief genoeg. Het is bovendien zo dat waar de arbeidsdeskundige stopt met selecteren, de opsomming ook stopt. De functies die later worden voorgelegd en een hogere restverdiencapaciteit kunnen hebben, komen niet in beeld. Daarbij merk ik ook op dat door een mix aan factoren het soms mogelijk is door het erbij zoeken van een functie met een lager loon en een hogere urenomvang, de selectie te beïnvloeden is. Dat 'bijzoeken' komt niet in beeld. Of de arbeidsdeskundige dus het volledige potentieel naloopt is niet te beoordelen. Die stap is niet ingebouwd in de professionele selectie die door het CBBS wordt voorgelegd. Achteraf is het niet controleerbaar of die stap gemaakt is.

Dit onderwerp is in veel procedures naar voren gebracht, maar nooit begrepen. Het UWV kon dit op casusniveau steeds afdoen als 'onjuist' of 'niet aan de orde'.

- ***Het document 'Overzicht vragen en antwoorden VA-AD' bevat de vraag van de arbeidsdeskundige bij één of meer functies en het antwoord van de verzekeringsarts daarop. Het stellen van vragen met behulp van CBBS is facultatief. De arbeidsdeskundigen en eventueel de verzekeringsarts verwerken deze informatie altijd in een rapportage, zodat dit document in beginsel niet extern wordt verstrekt.***

Of dit gebeurt of niet is niet vast te stellen. Het vermoeden is dat het niet gebeurt. Met name omdat het betekent dat een verzekeringsarts en arbeidsdeskundige dan meerdere keren de casus in het CBBS moeten beoordelen. Met tussenpozen. Dat is bij een dergelijk complex keuzesysteem niet te verkiezen. Het overleg tussen verzekeringsarts en arbeidsdeskundige heeft logistieke belemmeringen en is ook tijdrovend. Was het overleg in 2002 nog gebruikelijk, nu komt het in de rapporten van de arbeidsdeskundige en de verzekeringsarts zelden terug, of slecht door een enkele opmerking dat de zaak met de verzekeringsarts is besproken, waarbij de communicatie als die wordt beschreven niet verder gaat dan 'kan dit?' met het antwoord 'het kan'. Ik heb begrip voor het tekort aan verzekeringsartsen, maar zonder dit overleg is er geen mogelijkheid de professionele selectie en het gebruik van het hulpmiddel, zoals het UWV dat

noemt, inhoud te geven. Daarbij merk ik op dat de informatie die de arbeidsdeskundige in de verzekeringsgeneeskundige rapportage kan lezen zeer beperkt is. Een ziektebeeld, de inschatting van de verzekeringsarts, en andere relevante informatie ontbreekt. De arbeidsdeskundige moet het doen met een 'kale' Functionele Mogelijkheden Lijst. Een gemachtigde van de werkgever is daardoor beter geïnformeerd dan een arbeidsdeskundige van het UWV.

- **Het 'Overzicht notities'** geeft notities weer die de arbeidsdeskundige per functie heeft gemaakt tijdens de professionele eindselectie. Het gebruik van dit document is facultatief. Deze notities zijn te beschouwen als werkaantekeningen, ze worden zo nodig verwerkt in de arbeidsdeskundige rapportage. Het document wordt niet extern verstrekt.

Deze gegevens worden thans gebruikt als een vorm van motivering (voor de werkgever) van de reden van verwerpen door de UWV-arbeidsdeskundige. Bedacht moet worden dat het gebruik niet verplicht is en door de arbeidsdeskundige van SMZ niet wordt gebruikt. In bezwaar maakt een bezwaararbeidsdeskundige dit stuk alsnog:

Notities niet-eindgeselecteerde functies, in volgorde AO-klasse, SBC, Functienummer		
AO-klasse	< 35	
SBC-code	111060	Medewerker horeca
Functienummer	Functienaam	Notitie
6731.0007.003	HORECAMEDEWERKER	Overschrijding uren
SBC-code	111080	Barbediende, buffetbediende, kantinebediende
Functienummer	Functienaam	Notitie
6741.1975.097	ONTBIJTMEDEWERKER	Overschrijding storingen en onderbrekingen en staan. Dit geldt voor hele getoonde SBC-code.

Wat de bezwaararbeidsdeskundige op de lijst zet en beoordeelt en van commentaar voorziet is aan de bezwaararbeidsdeskundige zelf. De lijst geeft geen compleet overzicht van de gehele automatische selectie. Hoe die wel wordt samengesteld is onduidelijk en verschilt per bezwaararbeidsdeskundige en ook per UWV-kantoor. Meer informatie dan zijn afweging in een paar woorden die niet controleerbaar zijn krijgt de werkgever niet.

Hoe het UWV en ook de CRvB menen dat deze beoordeling voldoet aan de eisen die de CRvB steeds opnieuw stelt in de werknemersbezwaar- en beroepszaken kan ik niet begrijpen. Per

functie een volledige beschrijving (AML en Resultaat functiebeoordeling) is iets anders dan 'overschrijding van de uren' of 'storingen en onderbrekingen'.

- ***De 'Functiebeschrijving'*** geeft samen met de 'Loongegevens' alle informatie per functie weer die in CBBS beschikbaar is voor arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen. Als de arbeidsdeskundige of de verzekeringsarts behoefte hebben aan de meest volledige en gedetailleerde informatie per functie kunnen zij deze documenten raadplegen. Niet bedoeld voor extern gebruik.

Deze informatie wordt in tegenstelling tot andere interne informatie nooit verstrekt aan een gemachtigde. De arbeidsdeskundigen van het UWV geven steeds opnieuw aan dat er niet meer informatie is. Dat lijkt in strijd met de mogelijkheid meer gedetailleerde informatie te kunnen opzoeken. Wij begrijpen dat de specificaties van de werkgever niet openbaar kunnen zijn, het schrikt werkgevers af om mee te werken aan het opnemen van hun functies in het CBBS, maar de overige informatie met betrekking tot de functies zou toch niet geheim moeten zijn. Als er meer informatie nodig is wordt er zeer incidenteel een toelichting gevraagd aan de arbeidsdeskundig analist. Die vragen zijn geregeld aanleiding voor het UWV om de tekst bij de betreffende functie neutraler te maken of af te zwakken.

Op dit moment worden er door (bezwaar)arbeidsdeskundigen nog nauwelijks vragen gesteld aan de arbeidsdeskundig analist, en is de reactie in bezwaar op vragen van de gemachtigde vaak zeer defensief. Hoe vreemd de vermelding in de databank ook, of hoe terecht een verzoek om een toelichting te geven ook is, de gegevens die aan de gemachtigden zijn verstrekt zijn uitgangspunt en zij zijn verantwoordelijk voor de interpretatie. Wat niet is vermeld wordt desgevraagd niet nader door het UWV beschouwd. Van een dynamiek tussen de arbeidsdeskundige en de arbeidsdeskundig analist is geen sprake meer, zo lijkt het, het komt in de stukken slechts zeer incidenteel terug. Voor een gemachtigde, zeker ook voor een arbeidsdeskundige in die rol, is het aanleveren van bewijzen onmogelijk. De enige optie is een willekeurig andere vergelijkbare functie op de arbeidsmarkt, los van het CBBS, te onderzoeken, maar die insteek wordt door het UWV vaak afgedaan met het standpunt dat het overal anders kan gaan. De werkgever die gereede twijfel moet zaaien staat met lege handen. Dat speelt bij vele dilemma's die bij een functieduiding aan de orde zijn. Het UWV geeft niet meer zoals bedoeld een toelichting waar nodig op haar maatwerk of op het CBBS als hulpmiddel, maar gaat uit van feiten en omstandigheden die het UWV zelf heeft geproduceerd en beschreven, waarop ze bovendien het monopolie heeft, en die niet controleerbaar zijn. Zelfs een onafhankelijke controle ontbreekt.

Overige documenten uit CBBS:

- ***Het document 'Onderzoek eigen functie'***

Dit onderdeel wordt nooit zichtbaar gebruikt.

- ***De 'Individuele Maandrapportage Arbeidsdeskundige (AD)' en de 'Individuele Maandrapportage Verzekeringsarts (VA)'*** geven inzicht in een aantal handelingen die een arbeidsdeskundige of een verzekeringsarts in een bepaalde maand met CBBS heeft

verricht. Met deze informatie kan kwaliteitsborging worden bewerkstelligd, onder meer door zelfsturing, onderlinge toetsing, coaching door de adviseurs en sturing door het management. Adviseurs arbeidsdeskundige, adviseurs verzekeringsarts, senior bezwaararbeidsdeskundige en senior bezwaarverzekeringsarts kunnen over de individuele maandrapportages van respectievelijk arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen beschikken.

Als in die kwaliteitsborging een manier is gevonden waarmee gecontroleerd kan worden of de arbeidsdeskundige is gekomen tot de laagst mogelijke mate van arbeidsongeschiktheid, dan zou de werkgever graag over die informatie beschikken. Als de stafarbeidsdeskundige daar geen hulpmiddelen voor heeft, dan kan gesteld worden dat het belang van de werkgever niet wordt geborgd.

- *De uitdraai 'Voorkeur SBC's' geeft een overzicht van de SBC-codes met de benaming van de functies. Deze kan worden gebruikt in het gesprek met de klant, maar ook om een overzicht te krijgen van **welke functies in een bepaalde arbeidsongeschiktheidsklasse voorkomen**. Per arbeidsongeschiktheidsklasse kan dit overzicht worden uitgedraaid. Deze uitdraai is voor intern gebruik.*

Deze uitdraaien worden nooit overgelegd. Wel komt de aan de arbeidsdeskundige overgelegde volgorde waarin de functies worden aangeboden, per arbeidsongeschiktheidsklasse, vaker voor in het CBBS. Dat heeft te maken met de reductiefactor. De restverdien capaciteit wordt niet alleen bepaald door het uurloon, maar ook door de medische en niet-medische reductiefactor. Dit compliceert een systematische zoektocht naar de hoogste loonwaarde x de reductiefactor. Er zijn meer data waar je in de juiste verhouding naar zoekt. Die zijn niet gerubriceerd van de hoogste naar de laagste loonwaarde waarbij je de hoogste reductiefactor per SBC-code zoekt of de hoogste reductiefactor waarbij je de hoogste loonwaarde zoekt. De start met het zoeken naar twee onbekende, zonder inzichtelijk geordende data, is door een computer beter te doen dan door en mens.

Het is een zoektocht die je nog zou kunnen bevatten als je de data zelf zou kunnen ordenen door de data te herschikken en eventueel bewaren voor een volgende zaak. Dat wordt echter door het pakket dubbelzijdig bedrukte pagina's onmogelijk gemaakt.

Daarbij komt dat er bij de selectie en berekeningen gebruik wordt gemaakt van enerzijds gemiddelden en anderzijds een mediaan. Dat heeft bijvoorbeeld effect op de derde geduide functie. Die kan een willekeurige loonwaarde hebben als de reductiefactor daarmee kan worden verhoogd. De mediaan maakt een logische verdeling van bijvoorbeeld loon x reductiefactor van hoog naar laag complex. Zeker als binnen de aangeboden SBC-code de eerste functie anders wordt gepositioneerd dan de rest van de functies. Deze zoektocht in een pakket papieren dat niet per SBC-code wordt aangeboden maar per klasse (dus loon x reductiefactor) maakt het zoeken naar een selectie van drie functies met een restverdien capaciteit die hoger is dan de door de arbeidsdeskundige gekozen functies

onmogelijk. Zoveel orde kan een arbeidsdeskundige niet scheppen in een brij aan gegevens. Zeker niet nu er, als hij de volgorde wel zou kunnen bepalen, op nog vele andere gegevens geselecteerd moet worden. Het is een onlegbare puzzel.

Het is niet meer dan logisch dat zonder opleiding en zonder zelf de data te mogen bekijken en ordenen de zeer complexe wijze van in- en output niet te begrijpen is.

CBBS technisch

De technische bouw en de software van het hulpmiddel CBBS is gericht op het vaststellen van de laagst mogelijke mate van arbeidsongeschiktheid, maar of de arbeidsdeskundige van het UWV ook de laagst mogelijke mate van arbeidsongeschiktheid heeft vastgesteld na de professionele selectie is niet te controleren, noch geborgd. De controlemogelijkheid die (na de jurisprudentie van de CRvB) is ingebouwd, is eenzijdig gericht op de door de arbeidsdeskundige bij de professionele selectie gekozen functies. Bij fouten in de selectie worden er aanvullend andere functies geduid. Gezien de systematiek bij het voorleggen aan de arbeidsdeskundige, hebben nieuw geselecteerde functies een lagere restverdiencapaciteit. Immers, de functies met een hogere restverdiencapaciteit zijn bij de professionele selectie al door de arbeidsdeskundige verworpen/als niet passend beoordeeld of overgeslagen. Nieuwe functies worden vanuit de techniek aangeboden en gekozen uit de functies met een lagere restverdiencapaciteit.

Het standpunt dat controle van de vaststelling van de laagst mogelijke mate van arbeidsongeschiktheid niet mogelijk is, begint met de terughoudendheid van het UWV. Buiten het UWV is de kennis over het systeem zeer gering en gefragmenteerd (ook voor mij als arbeidsdeskundige), nu de enige informatiebronnen de bezwaar- en beroepsprocedures zijn waarin het UWV deelverzamelingen voorlegt. Die deelverzamelingen die alleen op nadrukkelijk verzoek worden verstrekt zijn groot, 2000, soms 10.000 pagina's CBBS-uitdraaien, en zijn door de systematiek van het selecteren van functies van 3 SBC-codes met minimaal 3 functies en per SBC-code 3 arbeidsplaatsen ontoegankelijk. Er wordt met medianen gewerkt, en de ordening van het aanbod wordt bepaald door meerdere factoren. Dit maakt dat een systematische zoektocht is als zoeken naar een speld in een hooiberg. Het aanbod per klasse maakt het onmogelijk om te zien welke weg de arbeidsdeskundige heeft gekozen en maakt het ook onmogelijk om zelf systematisch op zoek te gaan naar passende functies die de arbeidsdeskundige heeft verworpen, overgeslagen of waar de arbeidsdeskundige niet aan toegekomen is.

Monopolie UWV

Ik kan niet anders dan constateren dat het UWV een monopolie heeft op de bouw en het gebruik van het CBBS. Dat monopolie wordt strikt gehanteerd. Voor externe arbo-professionals is het daarom onmogelijk om de techniek van de theoretische schatting te begrijpen en controleren.

In de CBBS-basisinformatie lees ik op pagina 10:

Opzet

De Basisinformatie CBBS is opgezet als een naslagwerk voor arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen die opgeleid zijn om met CBBS te werken. Het is geen instructieboek

Het UWV heeft geen zichtbare intentie getoond om externe professionals op te leiden of van informatie te voorzien. Welbeschouwd is de CBBS-basisinformatie niet voor professionals buiten het UWV geschreven en kunnen ze er ook niet mee werken omdat ze niet zijn opgeleid. Toegang tot die opleiding is alleen voor UWV-medewerkers.

Ook lees ik:

In de Basisinformatie beperken we ons tot het gebruik van CBBS zoals voorgeschreven door criterium WAO 2004-2005, wet WIA en MZW (BEZAVA).

Nieuwe informatie over het gebruik van het systeem is uiterst karig. Of en hoe het UWV het systeem heeft aangepast na de wet BEZAVA en heeft gemoderniseerd conform de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zoals verwoord, bijvoorbeeld op pagina 21, is niet te controleren.

Image not found or type unknown

In de CBBS-basisinformatie lees ik:

Image not found or type unknown

Een adequate uitgebreide vulling/ingevoerde data van het CBBS bepaalt voor een groot deel de schadelast van de werkgever. De werknemer is bij een karige vulling juist beter af; hoe minder functies, hoe lager het opleidingsniveau van die functies, hoe hoger de restverdiencapaciteit. De vraag is dus: wat wordt er door het UWV gewaarborgd en wat zijn die gemotiveerde keuzes na de invoering van de wet BEZAVA en thans?

Het monopolie van het UWV ten aanzien van de bouw van het systeem, de vulling, de beoordeling WIA en de ontbrekende borging van de juiste toepassing en de juiste uitkomst zet de werkgever buitenspel.

Het veroorzaakt echter ook te hoge uitkeringsrechten die de fondsen en dus het collectief van werknemers en werkgevers samen raakt. Een verouderd, niet adequaat gevuld systeem, dat wordt uitgevoerd door een werknemersinstituut dat zich vooral richt op het kloppend maken van een theoretische schatting en dat bovendien alleen controleerbaar is op de door de UWV-arbeidskundige zelf gekozen 3 SBC-codes, maakt dat de focus is gericht op de passendheid van de functies voor de werknemer. De laagst mogelijke mate van arbeidsongeschiktheid is uit beeld geraakt.

Tot slot herhaal ik dat het UWV mogelijkheden heeft om het CBBS aan te passen en naar transparantie toe te werken, mits het UWV daartoe de intentie heeft of door de CRvB wordt gedwongen.

Datum

20 januari 2025

Auteur

Flora van den Berg