

## Claimbeoordeling Wet WIA

De arbeidskundige claimbeoordeling in zeven mijlslarzen

**De WIA** <https://wetten.overheid.nl/BWBR0019057/2022-01-01>

**Het Schattingsbesluit** [wetten.nl – Regeling – Schattingsbesluit arbeidsongeschiktheidswetten – BWBR0011478 \(overheid.nl\)](https://wetten.nl/Regeling-Schattingsbesluit-arbeidsongeschiktheidswetten-BWBR0011478)

**De CBBS Basisinformatie** niet gepubliceerd voor niet-UWV-werknemers, wel overal beschikbaar

De wet- en regelgeving bepaalt dat het UWV het WIA-recht van een werknemer moet beoordelen. Dit gebeurt ook volgens de regels door een verzekeringsarts en arbeidsdeskundige samen. Er zijn oneindig veel spelregels.

De beoordeling gaat in een reeks stappen die de verzekeringsarts en arbeidsdeskundige grotendeels apart, maar in samenhang en overleg moeten doorlopen.

De arbeidsdeskundige beoordeelt samen met de verzekeringsarts of:

- De wachttijd is vervuld;
- Er op datum einde wachttijd sprake is van ziekte of gebrek.
- Zo ja, is het eigen werk passend?
- **Zo nee, is er ander passend werk op de arbeidsmarkt?**
- Wanneer er wordt gewerkt, is dit werk passend?
- Wat is het loon, of de loonwaarde?
- Kunnen de beperkingen nog afnemen? De prognose derhalve.

Met antwoord op deze vragen kan een oordeel worden gegeven over de mate van arbeidsongeschiktheid en kan het recht op uitkering (WGA of IVA) worden vastgesteld. De hoogte vaststellen wordt gedaan door de procesbegeleider. Hij gebruikt geautomatiseerd aangeleverde informatie, die hem en de arbeidsdeskundige, inclusief de berekening, worden aangeleverd.

De arts en arbeidsdeskundige gebruiken een hulpmiddel, het CBBS (Claimbeoordelings- en Borgingssysteem). Hoe daarmee te werken ligt vastgelegd in de CBBS Basisinformatie.

De inrichting, vulling en gebruik van het CBBS vloeit voort uit de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) en bijvoorbeeld ook uit het Schattingsbesluit.

## Artikel 6 WIA:

De beoordeling of iemand volledig en duurzaam arbeidsongeschikt of gedeeltelijk arbeidsgeschikt is, wordt gebaseerd op een verzekeringsgeneeskundig en een arbeidskundig onderzoek. Bij het vaststellen van volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid of gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid wordt zo mogelijk, rekening gehouden met verkregen nieuwe bekwaamheden, maar er wordt buiten beschouwing gelaten of de verzekerde de arbeid feitelijk kan verkrijgen. Onder arbeid wordt verstaan: alle algemeen geaccepteerde arbeid, waartoe de verzekerde met zijn krachten en bekwaamheden in staat is.

Ingevolge artikel 5 Schattingsbesluit is het doel van het arbeidsdeskundig onderzoek de vaststelling van:

- volledige arbeidsongeschiktheid
- gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid

In artikel 9 Schattingsbesluit staat over de Vaststelling in aanmerking te nemen arbeid:

In aanmerking wordt genomen die algemeen geaccepteerde arbeid waarmee betrokkene per uur het meest kan verdienen, waaronder mede wordt begrepen arbeid waarvoor bekwaamheden nodig zijn die algemeen gebruikelijk zijn en binnen zes maanden kunnen worden verworven, tenzij betrokkene niet over dergelijke bekwaamheden beschikt en als rechtstreeks en objectief medisch vast te stellen gevolg van ziekte of gebrek dergelijke bekwaamheden niet kan verwerven. Onder deze bekwaamheden worden ten minste verstaan mondelinge beheersing van de Nederlandse taal en eenvoudige computergebruik. Deze arbeid wordt nader omschreven in de vorm van ten minste drie verschillende in Nederland uitgeoefende functies. Deze functies vertegenwoordigen ieder ten minste drie arbeidsplaatsen. De gegevens met betrekking tot de in aanmerking genomen functies, met alle daaraan verbonden specifieke aspecten inzake belasting, beloning en opleidingseisen mogen op het moment van de datum waarop de ter gelegenheid van de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling gegeven beschikking betrekking heeft, niet ouder zijn dan 48 maanden; Bij het bepalen van de urenomvang van de .. functies mogen ook functies in aanmerking worden genomen met een omvang groter dan de urenomvang van de door ..gezonde persoon uitgeoefende arbeid, tenzij betrokkene voor een geringer aantal uren belastbaar is, in welk geval de urenomvang niet meer bedraagt dan dat aantal uren

Er zijn meerdere aanwijzingen die minder ingrijpen of bekend zijn, lees daarvoor het hele besluit.

Mijn oog viel op sub e;

*indien betrokkene zodanige kenmerken heeft, dat van een werkgever in redelijkheid niet kan worden verlangd hem in bepaalde arbeid te werk te stellen, blijft die arbeid ...buiten beschouwing;*

In een procedure bij de CRvB, waarbij het UWV vasthield aan het standpunt dat een werknemer met een chronisch ernstig geïnfecteerde huid naar de mening van het UWV in een medische cleanroom kon werken omdat het -ademende- pak voldoende bescherming zou bieden bij het steriel samenstellen van infuuszakken, heb ik gesteld dat het werk niet passend was, en niet dat de man kenmerken had die hem ongeschikt maakten. Het was een weinig geloofwaardige keus van de arbeidsdeskundige die werd volgehouden en die pas door de CRvB werd verworpen, maar dan weer vervangen. Een werkgever kan echter in redelijkheid een werknemer met infecties, die aan de huid veelvuldig vrijkomen, geen infuuszakken laten maken.

Twintig jaar geleden stelden arbeidsdeskundigen vaak dat het bij 'zodanige kenmerken' ging om bijvoorbeeld een tenger postuur, of te kleine of -te- grote handen voor grof of heel fijn werk.

Interessant is na te gaan wat daar thans nog onder zou kunnen vallen. Het zal niet eenvoudig zijn dit argument te gebruiken. Discriminatie zal het verwijt zijn. Of de arbeidsdeskundige deze uitzondering nog achter het beeldscherm gebruikt is echter oncontroleerbaar.

Verder is vastgelegd dat de arbeidsdeskundige buiten beschouwing dient te laten of de verzekerde de arbeid feitelijk kan verkrijgen. Je kunt je afvragen of dit niet tegengesteld is met de eerder aangegeven uitzondering.

Deze twee regels samen zijn zo ruim in te vullen dat de arbeidsdeskundige veel ruimte heeft om geheel naar eigen inzicht tot een functieduiding te komen. De vereiste motivering wordt daarbij slechts globaal gegeven. De toegeëigende ruimte is groot.

In vele arbeidsdeskundige bezwaar- en beroepszaken heb ik gemerkt dat de functieselectie bij het UWV vaak niet aan de wettelijke en eigen regels voldoet.

Hoe het zou moeten lopen en hoe er moet worden afgewogen, beoordeeld en afgestemd met de verzekeringsarts staat vooral in de CBBS Basisinformatie. Het is een uitgewerkt document. In combinatie met de CBBS prints/uitdraaien die je in zaken vaak toegestuurd krijgt, kun je door de gegevens te combineren veel leren over de arbeidskundige afwegingen die gemaakt zijn en waar je op kunt letten.

Wat bij een functieduiding verworpen is, is nog een *black box*, maar wat je aan CBBS-gegevens toegestuurd krijgt, kun je met ervaring wel tegen het licht houden.

## CBBS Basisinformatie

Niet beschikbaar op internet

### 1.2 CBBS algemeen

## Hulpmiddel

CBBS is een hulpmiddel om de mate van arbeidsongeschiktheid te bepalen. Het is

- een middel ter ondersteuning van de arbeidsongeschiktheidsbeoordeling en
- niet ter vervanging van die beoordeling.

## Gebruikers

- Het systeem is bedoeld voor intern UWV-gebruik.

Desgevraagd of in bezwaar- en beroepszaken kunnen prints uit het systeem aan externen worden verstrekt.

De volgende functionarissen werken met CBBS:

- Arbeidsdeskundig analisten, ada's, leggen informatie over concreet voorkomende functies vast in het systeem.
  - Verzekeringsartsen leggen informatie over de functionele mogelijkheden van een klant vast in CBBS in de Functionele mogelijkhedenlijst (FML) die een bijlage is bij hun rapportage.
  - Arbeidsdeskundigen leggen bepaalde informatie over de maatmanuren, maatmanloon en opleidingsniveau van een klant vast in het systeem, naast informatie die zij vastleggen in hun rapportage.

## Werking

CBBS kan

- op grond van de ingevoerde gegevens
- geautomatiseerd functies selecteren
- die *evident ongeschikt* dan wel
- *potentieel geschikt* zijn voor een bepaalde klant.

Het systeem signaleert bij de potentieel geschikte functies beoordelingspunten die in ieder

geval extra aandacht behoeven bij de beoordeling of deze functie daadwerkelijk geschikt is voor de klant.

De arbeidsdeskundige beoordeelt of

- de potentieel geschikte functies daadwerkelijk geschikt zijn en
- heeft daarover zo nodig overleg met de verzekeringsarts of
- met de arbeidsdeskundig analist.

Daarnaast motiveert de arbeidsdeskundige

- de geschiktheid van deze functie(s) in het systeem of
- in een (bijlage bij) arbeidsdeskundige rapportage.

Naast de geschiktheid van de functie, is het voor CBBS belangrijk welke functie de hoogste resterende verdiencapaciteit realiseert. De potentieel geschikte functies na de eerste geautomatiseerde selectie worden automatisch daarop geordend. De daadwerkelijk geschikte functies na de beoordeling door de arbeidsdeskundige eveneens.

N.B.

Dit is nummer 5 van een artikelenreeks over de arbeidsdeskundige beoordeling.

Wij beantwoorden ook vragen en geven ruimte voor andermans bijdragen over het onderwerp arbeidsongeschiktheid.

**Datum**

24 april 2022

**Auteur**

Flora van den Berg