

CBBS-Basisinformatie deel 4

Snelzoek versie deel 4

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	Arbeidskundig beoordeling
5. De professionele eindselectie	Regels functieduiding

Volledige inhoudsopgave in bijlage 1

4.1 FUNCTIESELECTIE EN OORDEELSVORMING DOOR DE ARBEIDSDESKUNDIGE.

4.1.1 Inleiding

Dit hoofdstuk behandelt de wijze waarop de arbeidsdeskundige met behulp van CBBS-functies selecteert. Centraal daarbij staat de gedachte dat CBBS slechts een hulpmiddel is. Het is de professional die uiteindelijk beslist of een functie passend voor de klant is.

Kennisname van dit hoofdstuk door de verzekeringsarts is noodzakelijk omdat kennis van elkaars werkwijze een vereiste is voor een succesvolle professionele samenwerking!

Het gebruik en de interpretatie van de verschillende schermen waarop CBBS de functiegegevens presenteert komen aan de orde.

Tevens wordt – voor zover relevant – aandacht besteed aan de methodiek van het systeem om de oordeelsvorming die aan de functieselectie voorafgaat te expliciteren.

De structuur van dit hoofdstuk wordt gevormd door de verschillende stappen die doorlopen worden bij tijdens en voorafgaand aan het gebruik van CBBS:

- voorafgaand aan het gebruik CBBS
- gegevensinvoer ten behoeve van de functieselectie
- de geautomatiseerde voorselectie
- de professionele eindselectie.

Om onderscheid te maken tussen inhoudelijke toelichting en de technische kant van het systeem, is de uitleg over de schermen en de verschillende schermnavigatiemogelijkheden cursief weergegeven.

4.1.2 Voorafgaand aan het gebruik CBBS

4.1.2.1 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.

Verder vormt hij zich een beeld over

- de arbeid bij uitval.

Hierbij brengt hij in kaart;

- taakelementen,
- belastingseisen,
- werkomstandigheden en
- omvang van de functie op taakniveau

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.

4.1.2.2 Functieselectie bij klanten met zeer geringe mogelijkheden tot functioneren

De arbeidsdeskundige kan worden geconfronteerd met klanten met zeer geringe mogelijkheden tot functioneren. De arbeidsdeskundige moet, nog meer dan bij andere casus, afgaan op zijn professioneel oordeel. Dit geldt te meer als de beperkingen van klant (vooral) betrekking hebben op de beoordelingspunten die bij CBBS-raadpleging niet geautomatiseerd worden vergeleken. Omdat de meeste beoordelingspunten van de rubrieken 1 en 2 niet geautomatiseerd worden vergeleken met eisen in arbeid zal juist bij geringe mogelijkheden op het gebied van het persoonlijk en sociaal functioneren een groot beroep worden gedaan op de professionele kennis en oordeelsvorming.

Een persoonlijke overdracht door de verzekeringsarts aan de arbeidsdeskundige is zeker in dit soort situaties vereist.

Indien klant over zeer geringe mogelijkheden tot functioneren beschikt kan de verzekeringsarts aan de arbeidsdeskundige te kennen geven wat zijn argumenten zijn die de conclusie kunnen rechtvaardigen dat klant niet of nauwelijks tot arbeid in staat is, ook al voldoet klant niet aan de criteria voor 'geen benutbare mogelijkheden'.

Alle gegevens tezamen kunnen vervolgens voor de arbeidsdeskundige aanleiding zijn te veronderstellen dat voor de betreffende klant geen geschikte functies kunnen worden geselecteerd.

De vraag dient zich aan of in een dergelijke situatie altijd een uitputtende functieselectie noodzakelijk is of dat daarvan kan worden afgezien, omdat deze exercitie in dit geval niet zinvol en bovendien erg tijdrovend is.

Het antwoord op de vraag of van een uitputtende functieselectie kan worden afgezien, hangt vooral hiermee samen of raadpleging van CBBS als selectie-instrument een bijdrage levert aan de vaststelling van de arbeidsmogelijkheden (of: -onmogelijkheden).

Daartoe worden de volgende situaties onderscheiden:

- De zeer geringe mogelijkheden hangen (overwegend) samen met beoordelingspunten waarbij wel geautomatiseerde vergelijking plaatsvindt.
- De zeer geringe mogelijkheden hangen (overwegend) samen met beoordelingspunten waarbij geen geautomatiseerde vergelijking plaatsvindt:
 - de arbeidsdeskundige schat in dat nauwelijks geschikte functies resteren;
 - de arbeidsdeskundige heeft aanleiding te oordelen dat geen enkele functie geschikt

is.

Situatie 1: wel geautomatiseerde vergelijking

In deze situatie werkt CBBS ondersteunend bij de functie(voor)selectie. Het aantal functies dat resteert na voorselectie is gering, de eindselectie verhoudingsgewijs weinig tijdrovend en zinvol. Er is geen aanleiding af te zien van raadpleging van CBBS.

Situatie 2: geen geautomatiseerde vergelijking

In deze situatie, welke voornamelijk speelt bij rubriek 1 en 2, werkt CBBS in mindere mate dan in situatie 1 of maar zeer ten dele ondersteunend bij de functieselectie.

Hiermee vergelijkbaar is de situatie waarbij de toelichting van de verzekeringsarts bij één of meer beoordelingspunten sterk beperkend werkt. Ook kan de verzekeringsarts in de rapportage een toelichting geven die de arbeidsmogelijkheden zeer beperkt.

In dergelijke situaties kan het voorkomen dat de opbrengst van de geautomatiseerde voorselectie honderden functies omvat, terwijl de arbeidsdeskundige verwacht, afgaande op het totaalbeeld, bij de eindselectie weinig of geen functies te kunnen accepteren.

Situatie 2a

Niet geautomatiseerd te vergelijken FML-scores en/of toelichtingen leiden tot de inschatting dat na de eindselectie weinig functies resteren. Terwijl het aantal functies dat overblijft bij de geautomatiseerde voorselectie groot is. Het betreft hier voornamelijk niet-matchende punten, die in alle rubrieken voorkomen.

Uitgangspunt zal moeten zijn dat alle door CBBS gepresenteerde functies beoordeeld worden. Niet uit te sluiten is immers dat voldoende functies en arbeidsplaatsen overblijven voor een schatting.

Dit kan veel tijd kosten omdat alle voorgeselecteerde functies beoordeeld moeten worden. En bovendien vergt de beoordeling per functie vaak veel tijd. Als de functie gelet op de opleidingseisen en ervaringseisen voldoet, dan is relatief vaak kennisneming van de volledige functie-inhoud en de functiebelasting noodzakelijk.

Juist in dit soort situaties is het zaak de arbeidsdeskundige criteria goed overwogen in te vullen. Te denken valt aan het uitsluiten van opleidingsrichtingen, aan de elementen van het arbeidspatroon en aan het opleidingsniveau. Dit om te voorkomen dat veel functies worden gepresenteerd die alleen al op grond van dit soort gegevens niet kunnen worden geaccepteerd.

Daarnaast is het mogelijk de eindselectie te sturen met het aanvinken van een voorkeur in de volgorde van te presenteren SBC-codes per arbeidsongeschiktheidsklasse. Leveren de SBC-

codes met voorkeur echter onvoldoende op dan dient de arbeidsdeskundige alsnog alle overige SBC-codes afzonderlijk te beoordelen.

Situatie 2b

Eén score op de FML afwijkend van de referentiewaarde zal niet kunnen leiden tot afzien van raadpleging van CBBS. Het is immers niet zinvol om in CBBS beoordelingspunten op te nemen die in alle gevallen (voor alle klanten) een 100% discriminerende werking hebben. Ofwel: de laagst mogelijke score bij een bepaald beoordelingspunt zou tot verwerping van alle functies leiden. Wel kunnen een combinatie van (ernstige) beperkingen of één of meer toelichtingen door de verzekeringsarts bij een beoordelingspunt of in de rapportage vermeld, aanleiding zijn voor de arbeidsdeskundige te oordelen dat geen enkele functie geschikt is.

In dat geval kan de arbeidsdeskundige afzien van raadpleging van CBBS. De arbeidsdeskundige moet kunnen motiveren waarom elke mogelijk geschikte functie mede op grond van de door de verzekeringsarts gestelde beperking(en), toch afvalt.

In de rapportage zal duidelijk tot uitdrukking moeten worden gebracht:

- waarom de arbeidsdeskundige heeft afgezien van een (volledige) raadpleging van CBBS;
- welke overwegingen doorslaggevend zijn voor de conclusie dat geen enkele functie geschikt is;
- dat overleg hierover met de verzekeringsarts heeft plaatsgevonden.

In geval klant over zeer geringe mogelijkheden tot functioneren beschikt is eigenlijk altijd sprake van een zwaarwegende beslissing. Enerzijds is klant nog tot een bepaalde mate van functioneren in staat en zal dus heel goed moeten worden verantwoord waarom hij toch niet in staat is gangbare arbeid te verrichten. Anderzijds zal het veelal zo zijn dat klant in het dagelijks leven al moeizaam functioneert en zal dus goed moeten worden onderbouwd waarom hij desondanks eventueel toch in staat is gangbare arbeid te verrichten.

In beide situaties is terugkoppeling door de arbeidsdeskundige naar de verzekeringsarts dan ook altijd een vereiste, opdat een definitieve afweging zoveel mogelijk door de professionele inbreng van beide disciplines wordt ondersteund. Aansluitend op wat hiervoor al is opgemerkt kan een dergelijk overleg de volgende functies vervullen:

1. voorkomen dat onbedoeld en onterecht het eindoordeel luidt dat geen enkele functie geschikt is;
2. voorkomen dat functies geschikt worden gevonden, die dat bij nadere afweging niet blijken te zijn;
3. inzichtelijk maken voor de verzekeringsarts dat, in strijd met zijn verwachtingen, wel degelijk gangbare arbeid voor klant kan worden geduid.

Geconcludeerd moet dus worden dat een arbeidsdeskundige niet van raadpleging van CBBS kan afzien.

Een uitzondering moet worden gemaakt voor die situaties waarin de arbeidsdeskundige er van overtuigd is dat elke door CBBS voorgeselecteerde functie uiteindelijk toch door hem zal moeten worden verworpen. Overleg met de verzekeringsarts is dan altijd aan de orde.

4.1.3 Gegevensinvoer ten behoeve van de functieselectie

Inleiding

Voordat de voorselectie wordt gestart voert de arbeidsdeskundige enkele gegevens in CBBS in. Deze elementen gebruikt CBBS voor het selecteren en ordenen van functies. Hieronder worden ze kort beschreven.

4.1.3.1 Gegevensinvoer

Zie ook 'Gebruikershandleiding AD'.

- *Leeftijd*

Op grond van de invoer Beoordelingsdatum leeftijd wordt door het systeem automatisch de leeftijd berekend die op de systeemdatum geldt.

- *Urenomvang maatman per week*

De urenomvang van de maatman wordt vastgesteld zoals beschreven in de paragraaf 'Maatgevende omvang' in de Instructies Wet- en regelgeving AG.

De urenomvang per week wordt in twee decimalen achter de komma ingevoerd.

De maatmanomvang bepaalt de reductiefactor en heeft daardoor indirect invloed op de volgorde waarin functies na de voorselectie worden getoond. Tevens beïnvloedt de maatmanomvang de ordening van en berekeningen met de functies die de arbeidsdeskundige geschikt acht en wordt het gebruikt bij de maximering van de resterende verdien capaciteit bij een medische urenbeperking. Zie hiervoor ook het hoofdstuk: 'Ordening van arbeid in CBBS'. Een onjuist ingevoerde maatmanomvang heeft invloed op de door CBBS berekende resterende verdien capaciteit en het arbeidsongeschiktheidspercentage.

- *Maatmanuurloon*

Hier wordt het maatmanloon per uur ingevoerd dat is vastgesteld zoals beschreven in de paragraaf 'Maatmanloon, -inkomen' in de Instructies Wet- en regelgeving AG.

De hoogte van het ingevoerde maatmanuurloon heeft invloed op de volgorde waarin functies na de voorselectie worden getoond en waarin de functies op de arbeidsmogelijkhedenlijst worden geplaatst. Verder beïnvloedt het maatmanuurloon alle berekeningen die door CBBS worden gemaakt, zoals de resterende verdien capaciteit, de maximering bij een medische

urenbeperking, en het arbeidsongeschiktheidspercentage. Zie ook het hoofdstuk: 'Ordering van arbeid in CBBS'.

- *Opleidings- en ervaringseisen.*

Het opleidingsniveau is een cijfer op een schaal van 1 tot en met 7. Het cijfer geeft aan tot en met welk niveau functies worden betrokken in de voorselectie. Met behulp van de tabel, zie het hoofdstuk 'Opbouw functiebestand', stelt de arbeidsdeskundige het opleidingsniveau vast en voert dit in op het klantscherm. Maatgevend is de opleiding die de klant heeft gevolgd.

Soms is er sprake van een opleiding die in het buitenland is gevolgd. Een site waarop je deze opleidingen kan vergelijken met de opleidingen in Nederland is die van het Nuffic:

Bij 'Uitgesloten opleidingsrichting' vinkt de arbeidsdeskundige alle richtingen aan waarin klant **geen** opleiding heeft gevolgd. Het effect hiervan is dat functies waarvoor een opleiding of diploma in een bepaalde richting vereist is, niet in de voorselectie worden opgenomen. Bij de opleidingsniveaus 1 en 2 zijn volgens de huidige standaard geen uitsluitingsrichtingen aan de orde. Uitsluiten heeft dus geen effect.

Bij de functieanalyse door de arbeidsdeskundig analist wordt de opleidingsrichting ingevuld als er sprake is van een opleidingseis.

Wat betreft de in CBBS opgenomen eisen ten aanzien van opleiding en ervaring is het volgende van belang. Er wordt onderscheid gemaakt tussen

- diploma-eisen en niveau-eisen.

Daarnaast moet rekening gehouden worden met de eventueel

- vereiste opleidingsrichting (VMBO techniek is niet hetzelfde als VMBO theoretische leerweg).

Aan niveau-eisen kan worden voldaan door hetzij opleiding, hetzij aanvullende cursussen en relevante (werk-)ervaring.

De arbeidsdeskundige beoordeelt op deze wijze of de klant op grond van zijn werk- en denkniveau in staat kan worden geacht om bij bepaalde functies de door de werkgever gevraagde bedrijfscursussen te volgen.

De ervaringseis moet duidelijk onderscheiden worden van de opleidingseis. Let er in dit verband op dat het feit dat een klant een bepaalde opleiding gevolgd heeft of heeft gefunctioneerd op een bepaald opleidingsniveau niet automatisch inhoudt dat dan ook aan de ervaringseis is voldaan. Indien een klant veertig jaar geleden een Mulo-diploma heeft behaald kunnen we niet als vanzelfsprekend aannemen dat er op het voor onze beoordeling relevante moment sprake is van luister- en spreekvaardigheid in de Engelse taal. Daar is nader

onderzoek voor nodig.

Voor een ervaringseis geldt dat men daaraan moet voldoen en niet dat men, gelet op bijvoorbeeld het aanwezig geachte niveau, deze ervaring kan verkrijgen.

Geldt voor een bepaalde functie een diploma-eis, dan kan deze functie alleen geduid worden indien klant daadwerkelijk over het vereiste diploma beschikt.

Het enkele feit dat klant over een *ander* diploma beschikt (eventueel aangevuld met ervaring) maakt niet dat hij aan de gestelde diploma-eis voldoet.

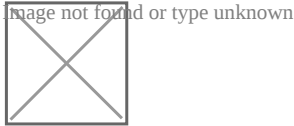
Er is echter een **uitzondering**:

heeft de klant een opleiding gevolgd die in het verlengde ligt van de opleiding waarvan een diploma wordt verlangd, dan kan gesteld worden dat hij *wel* aan de diploma-eis voldoet als de arbeidsdeskundige kan beargumenteren dat de opgedane kennis tenminste gelijkwaardig is aan het werk- en denkniveau dat leidt tot het gevraagde diploma.

Toelichting:

Conform de vaste jurisprudentie van de Raad, zoals neergelegd in o.a. (ECLI:NL:CRVB:1999:ZB8094), kan een functie waarvoor een diploma-eis wordt gesteld niet aan een verzekerde worden opgedragen indien die verzekerde niet beschikt over het vereiste (of een daarmee ten minste gelijk te stellen) diploma. De Raad heeft daarbij overwogen dat een strikte diploma-eis niet kan worden gecompenseerd door een (andere) opleiding al dan niet aangevuld met een door de arbeidsdeskundige van belang geachte praktische ervaring. De Raad heeft hieraan in zijn uitspraak van 11-07-2000 (ECLI:NL:CRVB:2000:AE8596) toegevoegd dat onder omstandigheden aan een diploma-eis kan worden voldaan indien de verzekerde een opleiding heeft gevolgd die in het verlengde ligt van de opleiding waarvoor een diploma wordt verlangd en die opleiding weliswaar niet met een diploma heeft afgesloten, maar daarin wel geacht kan worden een zodanige kennis te hebben opgedaan dat de opleiding met de gestelde diploma-eis gelijk kan worden gesteld. Tot een dergelijke gelijkstelling kan echter naar het oordeel van de Raad niet lichtvaardig worden geconcludeerd. Daarbij speelt een rol dat een diploma slechts wordt behaald nadat aan een algemeen geldende toets wordt voldaan, wat niet geldt voor een voortijdig afgebroken opleiding. De Raad heeft er hierbij op gewezen dat in onderwijskundig opzicht dient te zijn aangetoond en daarmee boven twijfel verheven dient te zijn, dat de opgedane kennis ten minste gelijk is aan die welke benodigd is voor het behalen van het voor de functie vereiste diploma.

Hoort bij een bepaalde functie een diploma-eis die inhoudt dat het diploma niet bij aanname behaald hoeft te zijn, maar dat de werkgever wel verlangt dat het diploma binnen een zekeretijd na indiensttreding wordt behaald, dan kan de functie worden geduid als dearbeidsdeskundige kan beargumenteren dat de klant op grond van zijn opleiding envaardigheden in staat kan worden geacht het diploma binnen de verlangde termijn te behalen.



Arbeidspatroon

Met ingang van het aangepaste Schattingsbesluit van 1 oktober 2004 hoeft de arbeidsdeskundige hier niets meer in te vullen, want alle arbeidspatronen zijn te duiden. Dit houdt in dat standaard functies worden getoond met de patronen: maandag t/m zondag en ochtend, middag, avond en incidenteel nacht (maximaal 4 keer per jaar, zie incidentele nachtarbeid). Functies met structurele nachtarbeid kunnen alleen worden gebruikt als de maatman structureel nachtwerk verrichtte.

Incidentele nachtarbeid

Incidentele nachtarbeid is arbeid die maximaal vier keer per jaar tussen 22.00 en 06.00 uur wordt verricht. Structurele nachtarbeid is arbeid die meer dan vier keer per jaar tussen 22.00 en 06.00 uur wordt verricht.

Toelichting: bewust is gekozen voor vier keer per jaar en niet voor één keer per kwartaal. Ook functies waarin nachtarbeid één keer per jaar enkele 'dagen' aaneen voorkomt, vallen dan onder het criterium incidentele nachtarbeid (bijvoorbeeld als een bedrijf eens per jaar op een vakbeurs present is).

4.1.4 De geautomatiseerde voorselectie

Bij de geautomatiseerde voorselectie kan CBBS slechts functies verwerpen of accepteren (al dan niet met voorbehoud) aan de hand van de geautomatiseerd vergeleken beoordelingspunten uit de FML en de door de arbeidsdeskundige ingevoerde gegevens.

Deze geautomatiseerd vergeleken beoordelingspunten zijn voor een belangrijk deel goed in maat en getal uit te drukken.

De potentieel geschikte functies die het systeem op deze wijze presenteert vormen het ruwe materiaal dat de arbeidsdeskundige gebruikt voor de professionele eindselectie.

Het is de arbeidsdeskundige die uiteindelijk beslist of een functie past bij de mogelijkheden van

de klant.

Schermb Recapitulatie Voorselectie

Het scherm 'Recapitulatie Voorselectie' toont het resultaat van de geautomatiseerde voorselectie op hoofdlijnen.

Per AO-klasse wordt vermeld hoeveel SBC-codes (met het daaronder vallende aantal functies en arbeidsplaatsen) globaal voldoen aan de ingevoerde waarden van de FML, het arbeidspatroon en de opleidingsrichting, opleidingsniveau en leeftijd van de klant.

Onder het tabblad 'verworpen' kan in het scherm 'Recapitulatie Voorselectie' een overzicht worden opgevraagd van het aantal functiebeschrijvingen dat a-priori niet voldoet aan de ingevoerde selectiecriteria. Per selectie criterium wordt aangegeven hoeveel functies er op grond van dit betreffende criterium verworpen werden bij de voorselectie.

Ondanks het feit dat het scherm 'Recapitulatie Voorselectie' slechts een overzicht geeft van een eerste grove selectie op basis van de geautomatiseerd vergeleken beoordelingspunten, kan de arbeidsdeskundige hier waardevolle informatie aan ontlelen.

Zo kan het overzicht van het totale aantal voorgeselecteerde functies een indicatie geven van de kans van slagen om voldoende SBC-codes te duiden.

Wanneer de voorselectie slechts een zeer gering aantal functies oplevert, wordt de conclusie aannemelijker dat een klant geen verdien capaciteit heeft. Deze conclusie kan de arbeidsdeskundige (na onderzoek) verder onderbouwen aan de hand van de selectiecriteria – zoals opleidingsniveau – op grond waarvan functies verworpen werden.

Bijlage

Inhoudsopgave

Image not found or type unknown

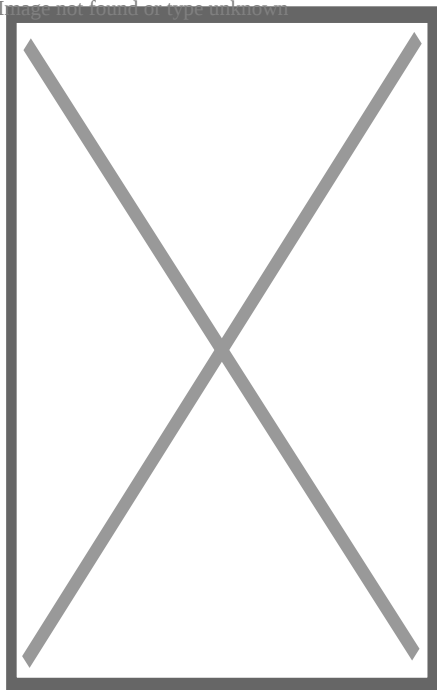


Image not found or type unknown

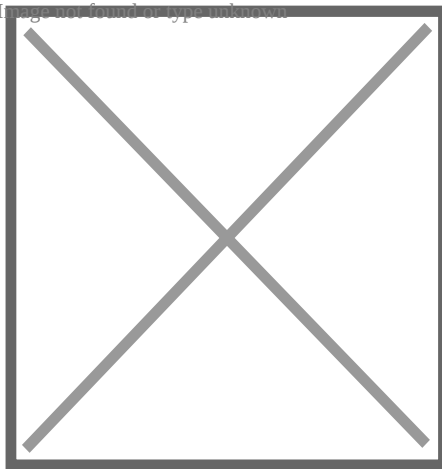
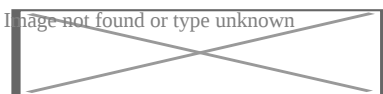


Image not found or type unknown



Datum

27 maart 2022

Auteur

Flora van den Berg