

Toegang tot het CBBS – algemeen

Ter voorbereiding op een zitting bij de Centrale Raad van Beroep gebruikte ik onderstaande bij elkaar gezochte informatie. Voor mij bekend, maar soms toch nog verwarrend. Daarom heb ik alles eens op een rij gezet, met wat commentaar en knipsels uit de CBBS-Basisinformatie. Het herkennen van de stukken is het begin van de analyse.

Ik wil het anderen niet onthouden. Meer inzicht in/begrip van het CBBS kan diverse professionals, van advocaat, verzekeringsarts, re-integratiecoach tot arbeidsdeskundige, helpen de UWV-beoordeling te doorgronden.

1. De documenten
2. Praktisch opgemerkt
3. De theorie, Basisinformatie CBBS
4. Conclusies

1. De documenten

Hieronder volgt een overzicht van CBBS-stukken die soms door het UWV worden overgelegd.

N.B. de voorbeelden zijn willekeurig gekozen.

Recapitulatie Voorselectie AO-criterium Wet WIA

Aanvullende gegevens van de arbeidskundige beoordeling	
Selectiedatum functiebestand	: 10-07-2022
Omvang maatman	: 31,61
Maatmanuurloon	: 24,23
Opleidingsniveau	: 3

Alleen hier staat de inschatting van de arbeidsdeskundige van het op

Geselecteerde functies

AO-klasse	Aantal SBC-codes	Aantal functies	Aantal arb
< 35	19	51	
35-45	51	295	
45-55	70	900	
55-65	32	177	
65-80	1	5	
80-100	1	1	

Dit geeft het gehele automatisch geselecteerde aanbod weer in aantal functies.

Dat kan ook zijn:

Geselecteerde functies

AO-klasse	Aantal SBC-codes	Aantal functies	Aantal arbeidsplaatsen
< 35	11	87	842

Dit verschil in aanbod is niet verklaarbaar uit de ernst van de beperkingen. Er zijn veel meer beïnvloedende factoren. Bedenk dat het systeem de functies aanbiedt als mogelijk passend, en dat een motivering nodig is om dit te doen. Vaak wordt er categoriaal verworpen. Dat kan, maar de vraag waarom die functie geduid is in relatie tot de specifieke situatie/persoonsprofiel, is gerechtvaardigd. Bij twijfel is overleg met de verzekeringsarts nodig.

Samenvatting Arbeidsmogelijkhedenlijst AO-criterium Wet WIA

SBC-Code		Aantal Arb.pl.	Mediaan uurloon	Reductie-factor	Bepalend voor AO
315120	Receptionist	3	13,735	22,50/31,61 (0,7118)	Ja
315100	Administratief ondersteunend medewerker	3	12,270	1,0000	Ja
315173	Telefonisch verkoper (outbound)	14	10,920	20,00/31,61 (0,6327)	Ja

De arbeidsdeskundige kan door verwerpen de selectie altijd terugbrengen tot 3. Hij kan er ook meer presenteren. Met het verwerpen op het laatst blijven er 3 over, sporadisch 5, dan 2 als reserve.

Onbruikbare SBC-codes

Er zijn geen onbruikbare SBC-codes

indien er een functie met te weinig arbeidsplaatsen overblijft en de arbeidsdeskundige die niet verwerpt en ook niet zoekt naar een extra functie om de arbeidsplaatsen te completeren. Die enkele functie wordt hier geplaatst. Meestal wordt die verworpen.

Arbeidsmogelijkhedenlijst AO-criterium Wet WIA

Functienaam : RECEPTIONIST(E) 1 arbeidsplaatsen
 Aard bedrijf : Verpleeghuis
 Loonwaarde : 13,77 per uur 1227,94 per maand
 Werksoort : Te woord staan van bezoekers en klanten en afhandelen d.m.v. procedures. Verrichten van eenvoudig en ondersteunend kantoorwerk.
 Functieniveau : n.v.t.
 Opleidingsniveau : 2. Getuigschrift BO en eventueel meerdere jaren vervolgonderwijs zonder diploma of andere opleidingen op dit niveau
 Opleiding : Niveau VMBO. Moet in staat zijn tot het verrichten van eenvoudig administratief werk met een computer.
 Ervaring : Niet vereist.
 Arbeidspatroon : Max. 8 u/dag ma-vr za zo vm nm av
 U/wk (gem.) : 20,50
 Functienummer : 9341.0004.002
 Datum actualisatie : 28-02-2022 Datum (Her)onderzoek: 06-10-2021

Functienaam : RECEPTIONIST(E) 2 arbeidsplaatsen
 Aard bedrijf : Verpleeghuis
 Loonwaarde : 13,70 per uur 1340,89 per maand
 Werksoort : Te woord staan van bezoekers en klanten en afhandelen d.m.v. procedures. Verrichten van eenvoudig en ondersteunend kantoorwerk.
 Functieniveau : n.v.t.
 Opleidingsniveau : 2. Getuigschrift BO en eventueel meerdere jaren vervolgonderwijs zonder diploma of andere opleidingen op dit niveau
 Opleiding : Niveau VMBO. Moet in staat zijn tot het verrichten van eenvoudig administratief werk met een computer.
 Ervaring : Niet vereist.
 Arbeidspatroon : Max. 8 u/dag ma-vr za zo vm nm av
 U/wk (gem.) : 22,50
 Functienummer : 9341.0004.001
 Datum actualisatie : 28-02-2022 Datum (Her)onderzoek: 06-10-2021

Dezelfde functie, dezelfde werkgever, andere urenomvang.
Samen 3 arbeidsplaatsen.

Verworpen functies

Soort Verwerpingcriterium	Waarde Verwerpingcriterium	Aantal functies	Aantal arbeidsplaatsen
Uitgesloten opleidingsrichting	2 Agrarisch	75	376
Uitgesloten opleidingsrichting	5 Gezondheidszorg	771	3686
Uitgesloten opleidingsrichting	6 Commercieel	51	159
Uitgesloten opleidingsrichting	7 Administratief	324	1167
Uitgesloten opleidingsrichting	8 Kunst en Cultuur	1	1
Arbeidspatroon - perioden van de dag	vm:J nm:J av:J in:J sn:N	539	6460
Medische beperkte uren per week	Uren:40	7	130
Verworpen op basis van belastbaarheid	V	506	2513
Verworpen op basis van aantal arbeidsplaatsen	<3	5	7

SBC-codes staan hier niet in. Dit geeft daardoor geen goed beeld. Bij de opleidingsrichting worden functies verworpen, nooit is helder welke functies dat zijn. Ze lijken nooit te worden gebruikt.

Resultaat functiebeoordeling AO-criterium Wet WIA

Een functieomschrijving met de belastbaarheid per item van de Functionele Mogelijkheden Lijst.

SBC-code	315100	Administratief ondersteunend medewerker
Functienummer	: 9071.0042.077	Actualisatie : 28-03-2022 (Her)onderzoek : 17-03-2022
Functienaam	: TEAMONDERSTEUNER	
Werksoort	: Verrichten van administratieve werkzaamheden zoals verzorgen correspondentie, uitwerken teksten.	
Inhoud	: Verrichten van eenvoudig en ondersteunend kantoorwerk. Werkt als teamondersteuner bij een uitvoeringsinstituut voor sociale zekerheid voor uitvoering claimbeoordeling in het kader van de arbeidsongeschiktheidsuitkering. Ondersteunt administratieve activiteiten binnen het werkproces en de betrokken medewerkers. Werkt aan op een grote kantoorafdeling op één van de etages aan bureaublok van 4 werkplekken. Maakt deel uit van een team met verschillende disciplines. Heeft de beschikking over instelbaar kantoormeubilair, computer met twee beeldschermen en een vaste telefoon en/of mobiel (naar keuze) met headset of oortje.	
.....	Registreert alle handelingen in een informatiesysteem. Archiveert in digitaal systeem. Leegt de eigen papierbak in een container. Neemt deel aan vergaderingen en (digitale) cursussen.	
Taken	: Verwerken aanvragen, verstrekken informatie, completeren gegevens	50%
	: Agendabeheer	35%
	: Post- en mailafhandeling, registreren	15%

Deze informatie wordt veel gebruikt door externe arbeidsdeskundigen en bezwaar-arbeidsdeskundigen. De selecterende arbeidsdeskundige moet die informatie aanklikken. Of dat gebeurt en of de informatie wordt gebruikt is niet terug te vinden.

(B)Omgaan met conflicten

Kenmerkende belasting die voortvloeit uit telefonisch of schriftelijk contact, namelijk:
Tactvol omgaan met verbale agressie (komt aantal malen per jaar voor).

(B)Samenwerken

Kenmerkende belasting, samenwerken met eigen afgebakende deeltaak, namelijk:
Met teamleden en andere afdelingen.

(B)Veelvuldig contact met klanten

Kenmerkende belasting
Toelichting Arbeidsdeskundig Analist: Heeft dagelijks, soms meerdere malen, via telefoon of mail klantcontact.

(K)Herinneren in het dagelijks functioneren

beperkt, moet regelmatig dingen apart opschrijven als geheugensteun om de continuïteit van het handelen te waarborgen

Signalering

Motivering: *Geschikt omdat: Deze signalering is in de (bijlage bij de) rapportage van de arbeidsdeskundige gemotiveerd.*

(B)Voorspelbaarheid van het werk

Geen systeemtechnische match, maar afweging van arbeidsdeskundige

Signalering

Toelichting: *Klant kan wel omgaan met wisselende uitvoeringsomstandigheden of taakinhoud zolang dit geen wezenlijk onderdeel vormt van de functie.*

Motivering: *Geschikt omdat: Deze signalering is in de (bijlage bij de) rapportage van de arbeidsdeskundige gemotiveerd.*

De beloofde motivering ontbreekt of is een steekwoord. Dat is voldoende als er een uitgebreid persoonsprofiel is gemaakt waaruit de motivering zou kunnen worden afgeleid. Dat persoonsprofiel ontbreekt echter regelmatig of is zo karig dat het nauwelijks iets toevoegt. De gerichte signalering mist vaak de benodigde nuancering. In bezwaar wordt die vaak gemaakt.

Overzicht niet-eindgeselecteerde functies AO-criterium Wet WIA

Ao-Klasse	< 35	
SBC-code	315020	Magazijnmedewerker
Functienummer		Functienaam
	3449.9999.001	MAGAZIJNBEDIENDE
	5211.9999.001	MAGAZIJNMEDEWERKER
	2611.0022.010	MEDEWERKER OPERATIONEEL LOGISTIEK B
SBC-code	263060	Graafmachinist, laadschopbestuurder (shovel)
Functienummer		Functienaam

... soms 60 pagina's, geen uitleg.

Bijvoorbeeld postbezorger, zelfde functies, twee werkgevers, 27 varianten.
Verschillend in deeltijdfactor, soms arbeidspatroon.

SBC-code	111242	Postbezorger (post, kranten, folders,	
Functienummer	Functienaam		
7701.0008.035	POSTBEZORGER		
7701.0011.031	POSTBEZORGER		
7701.0008.034	POSTBEZORGER		
7701.0008.033	POSTBEZORGER		
7701.0008.032	POSTBEZORGER		
7701.0008.027	POSTBEZORGER		
7701.0008.030	POSTBEZORGER		
7701.0008.031	7701.0008.012	POSTBEZORGER	
7701.0008.029	7701.0008.021	POSTBEZORGER	
7701.0008.028	7701.0008.013	POSTBEZORGER	
7701.0008.026	7701.0008.020	POSTBEZORGER	
7701.0008.011	7701.0008.019	POSTBEZORGER	
7701.0011.030	7701.0008.018	POSTBEZORGER	
7701.0008.025	7701.0008.017	POSTBEZORGER	
7701.0008.024	7701.0008.014	POSTBEZORGER	
7701.0008.023	7701.0011.032	POSTBEZORGER	
7701.0008.022	7701.0008.016	POSTBEZORGER	

Veel functies, nauwelijks variatie, immers 2 werkgevers. Het aanbod per SBC-code verschilt, dan meer verschillende functienummers en meer variatie in de belasting. Wat de werkgever als één functie beschouwt kan in het CBBS worden opgenomen als 50 functies of wel meer, vanwege de wisselingen in deeltijdfactor en arbeidspatroon.

Notities Functiebelasting		AO-criterium	Wet WIA
Klant	Arbidskundige beoordeling		
<input type="text"/>	Arbidsdeskundige : <input type="text"/>		
Geboortedatum : 15-01-1965	Datum vastgelegd : 10-11-2015 14:15:12		
		Beoordelingsdatum leeftijd: 10-11-2015 (50 jaar)	
SBC-code	111175	Produktiemedewerker machinaal inpakken	
Functienummer	Functienaam		
6151.0088.010	INPAKKER		
Notitie			
spreekt niet elementair NL; frequente schroefbeweging			
SBC-code	111190	Inpakker (handmatig).	
Functienummer	Functienaam		
2084.0097.007	INPAKSTER KOEKJES		
Notitie			
Client spreekt niet/slecht Nederlands, en onvoldoende Engels, hetgeen (het Nederlands dan).			
SBC-code	111242	Bezorgers Post, kranten, folders e.d. (geen auto)	
Functienummer	Functienaam		
7701.0016.005	POSTBEZORGER		
Notitie			
duwen/trekken			

Dit stuk wordt meestal in bezwaar of beroep gemaakt, dus achteraf. De arbeidsdeskundige heeft als hij het goed heeft gedaan per SBC-code een veelvoud aan functies gezien. Deze toelichting is niet compleet.

De presentatie kan ook anders:

Notities eindgeselecteerde functies, in volgorde van de eindberekening		
AO-klasse	35-45	
SBC-code	553010	Medewerker bibliotheek
Functienummer	Functienaam	Notitie
9542.0529.014	INFORMATIESPECIALIST A	kan opleiding volgen
AO-klasse	45-55	
SBC-code	315100	Administratief ondersteunend medewerker
Functienummer	Functienaam	Notitie
9071.0042.077	TEAMONDERSTEUNER	Heeft MBO 4 diploma en voldoet hierdoor ruimschoots aan de eisen, kan ook opleiding volgen
Notities niet-eindgeselecteerde functies, in volgorde AO-klasse, SBC, Functienummer		
AO-klasse	< 35	
SBC-code	262210	Algemeen onderhoudsman (bouwkundig)
Functienummer	Functienaam	Notitie
8313.0000.006	TECHNISCH SERVICEMEDEWERKER	geen ervaring
SBC-code	263060	Graafmachinist, laadschopbestuurder (shovel)
Functienummer	Functienaam	Notitie
5121.0006.001	GRAAFMACHINIST C	oa stof,
SBC-code	271092	Machinebediende kunststofverwerkende industrie

Hier is de selectie voor en tegen wel per functie toegelicht. Deze toelichting wordt bij de eerste beoordeling niet of misschien zelden gebruikt.

Tussenresultaten

Uurloon		Urenomvang	
Maatman uurloon	: 24,23	Maatman urenomvang	: 31,61
Mediaan uurloon	: 12,270	Minimum urenomvang	: 20,00
		Reductiefactor	: 0,6327

Hier is een arbeidsongeschiktheidspercentage te verwachten, immers, een (medische) reductiefactor en een maatmanuurloon ruim boven de gemiddelde en maximale grens die het CBBS kan duiden. De meeste schattingen die uitkomen op minder dan 35% worden gebaseerd op een maatmanuurloon onder de € 18,-.

Eindresultaat

Resterende verdien capaciteit per uur	: 7,76
Resterende verdien capaciteit per maand	: 1067,49
Arbeidsongeschiktheidspercentage	: 67,85
Arbeidsongeschiktheidsklasse	: 65-80

Dit resultaat wordt overgenomen in de arbeidskundige rapportage. Soms staat daarin ook dat er redenen waren om functies te verwerpen in algemene zin.

Vragen en Antwoorden Functiebelasting

Deze functie wordt zelden gebruikt, dan wel wordt nooit ingevuld over. Uitgaande van de vele aspecten waar de CBBS-basisinformatie vraagt, dat als het plaatsvindt, dit terug te vinden moet zijn in het Persoons Onderzoeksverslag.

Overig

Het is mogelijk handmatig een AML te maken. Dan vult de arbeidsdeskundige in binnen een al eerder gebruikte selectie. Dit gebeurt bijvoorbeeld als een functie gebruikt worden als er na de eindselectie blijkt dat de keuze toch niet

Praktisch opgemerkt:

- Om functies te selecteren kun je steeds opnieuw terug naar de recapitulatie. Omdat je wilt bijhouden in een lagere klasse om de reductiefactor omlaag te krijgen of op zoek wilt naar een functie met een iets hoger loon dan je nodig dacht te hebben. Of een vierde functie om mediaan of uitkomst te beïnvloeden.
- Functies hebben een nummer. Als de eerste twee cijferreeksen gelijk zijn gaat het meestal om dezelfde functie bij dezelfde werkgever. Het derde nummer toont dat er een andere deeltijdvariant is. Dit geldt bij functies met dezelfde naam. Van één functie zijn er vaak meerdere deeltijdvarianten, of een ander arbeidspatroon. Als de belasting van een functie identiek is maar het aantal functies door deeltijdvarianten groot, versluiert dat de vulling van het CBBS. Aan het aantal optionele passende functies valt weinig af te lezen, wel aan het aanbod aan optionele SBC-codes in relatie tot die functies.
- De functiekeuze heeft wat betreft urenomvang en arbeidsplaatsen grote invloed. Door de vele factoren samen is het lastig de juiste keuze te maken. De arbeidsdeskundige moet naast de belasting versus belastbaarheid onder andere letten op Urenomvang, Uurloon, Arbeidsplaatsen, Belasting, Opleidingseisen, Mediaan, Samenvoegen van functies, om tot een lagere reductiefactor te komen. Idem wat betreft arbeidsplaatsen. Dat is veel, ook bij een deels geordend aanbod. Een selectie is tijdrovend.

- De arbeidsdeskundige kan bij de selectie SBC-codes overslaan en doorstappen naar de volgende SBC-code en ook naar de volgende arbeidsongeschiktheidsklasse.
- De arbeidsdeskundige kan binnen een SBC-code functies laten vervallen. Dat kan en moet hij ook doen bij de selectie en bij de eindselectie. Op die manier kan hij het resultaat beïnvloeden conform de opdracht; zodanig kiezen dat hij uitkomt op de zo laag mogelijke mate van arbeidsongeschiktheid.
- De arbeidsdeskundige kan SBC-codes compleet verklaren. Hij slaat op die manier functies over die passend kunnen zijn, maar die hij niet nodig denkt te hebben.
- De arbeidsdeskundige kan binnen een klasse bij de start van de selectie de volgorde van de SBC-codes bepalen. Dit kan de selectie beïnvloeden omdat aan het einde niet alles is gezien. Het is dan mogelijk wat betreft uurloon in combinatie met urenomvang en arbeidsplaatsen, dat niet de optimale selectie is gekozen.
- De arbeidsdeskundige kan na de eindselectie zijn weg opnieuw doorlopen en bijselecteren. Dat moet hij ook doen als het resultaat daar reden voor heeft. Of hij dat doet en hoe, heeft invloed op het resultaat.
- De arbeidsdeskundige kan veel functies selecteren en die op het einde aan een kritische blik onderwerpen en er na 3 functies overhouden. Als de arbeidsdeskundige het systeem goed kent kan dat de selectiesnelheid bevorderen.
- De arbeidsdeskundige moet zijn kennis van het systeem en zijn kennis van de werknemer gebruiken om tot een acceptabele functieduiding te komen. Of hij de laagst mogelijke mate van arbeidsongeschiktheid bereikt wordt bepaald door de complexiteit van alle factoren samen. Hoe moeilijker de schatting te realiseren is, hoe meer gezocht moet worden in meer dan alleen het eerste aanbod.
- Een arbeidsdeskundige wordt door de staf-arbeidsdeskundige gevolgd, deels met behulp van het borgingssysteem. De globale toets is dan of de recapitulatie voorselectie past bij de mate van arbeidsongeschiktheid die uit het onderzoek volgt. Arbeidsdeskundigen met veel onverwachte uitslagen vanuit dit perspectief zouden kunnen opvallen. De staf-arbeidsdeskundige kan de weg door het CBBS niet nagaan, maar eventueel wel bezien of zijn eigen selectie anders uitpakt. In feite doet de staf-arbeidsdeskundige dan wat wij in casu proberen te controleren, maar dan achter het scherm. Of hij met het CBBS die selectie zelf probeert te reproduceren, en of dat lukt, is een interessante vraag.

De theorie, Basisinformatie CBBS

De theorie en de praktijk lopen uiteen.

1.2.1 Beeldvorming over klant

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

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

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

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

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

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

.....

2.1 HET FUNCTIEBESTAND

Onderdelen functiebeschrijving

- Het elf-cijferige functienummer: de eerste vier cijfers zijn de SBI-code (Standard Indeling-code van de Kamer van Koophandel) van het bedrijf, die met de volgende drie cijfers een uniek bedrijfsnummer vormen. De laatste drie cijfers zijn een volgnummer van de verschillende functies binnen één bedrijf.

2.2 **ORDENING VAN FUNCTIES**

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) in die klasse thuishoort. 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.

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.

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.

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.

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

.....

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 hieronder dient om de werking van het CBBS-systeem uit te leggen. De voorbeelden zijn ter illustratie van een eindselectie waar de arbeidsdeskundige met zijn laatste keuzes het resultaat van de selectie kan beïnvloeden, bijvoorbeeld door functies met een laag loon te laten vervallen. De werking van het systeem wordt door middel van het voorbeeld uitvergroot.

De arbeidsdeskundige kan om twee redenen binnen één SBC meerdere functies met ≥ 3 arbeidsplaatsen selecteren (zoals in het voorbeeld hieronder bij SBC-code A):

1. Het hoogste uurloon en de hoogste reductiefactor tot uitdrukking brengen.
2. De arbeidsdeskundige zoekt een grotere dekking van het aantal functies per SBC vooral als het aantal SBC slechts 3 bedraagt.

Is situatie 1 en 2 niet aan de orde dan stopt de arbeidsdeskundige met selecteren als hij binnen een SBC-code ≥ 3 arbeidsplaatsen heeft gevonden.

2.3.7 Bepalen van de resterende verdien capaciteit

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 urenomvang. Dit in tegenstelling tot

NB

Het voorbeeld hieronder dient om de werking van het CBBS-systeem uit te leggen. Dit zijn ter illustratie van een eindselectie waar de arbeidsdeskundige met zijn laatste keuzes het resultaat van de selectie kan beïnvloeden, bijvoorbeeld door functies met een lagere prioriteit te selecteren maar met een grotere urenomvang te handhaven. De werking van het systeem wordt in het voorbeeld toegelicht.

Conclusies

De basis van het CBBS staat nog overeind en is degelijk.

Het medische deel van het CBBS, de Functionele Mogelijkheden Lijst, is een goed instrument, de keuzes zijn in de loop der jaren duidelijker geworden.

Het arbeidsdeskundige deel en het CBBS als hulpmiddel is echter aan erosie onderhevig geraakt. De ruimte die de arbeidsdeskundigen en arbeidsdeskundig analisten hebben gekregen en genomen, ondergraven de beoordeling. In de arbeidsdeskundige beoordeling is de vergelijking van de belasting en de belastbaarheid ondergeschikt geraakt aan een ondoorgrondelijk proces.

Datum

29 januari 2023

Auteur

Flora van den Berg