

Begrippenlijst

BEGRIP	DEFINITIE
Adequaat	Voldoet aan eisen van doeltreffendheid, doelmatigheid en veiligheid in relatie tot belasting en belastbaarheid. <i>Bron: UWV Handboek Voorzieningen</i> www.wetboek-online.nl/wet/BW3.html (artikel 11)
Algemeen gebruikelijk	Wanneer het dagelijkse functioneren wordt belemmerd als gevolg van beperkingen, kan dit in een aantal gevallen worden opgelost of verlicht met voorzieningen en/of hulpmiddelen. Bepaalde artikelen en hulpmiddelen zijn inmiddels zo alledaags geworden, dat ze niet (meer) worden vergoed. Een algemeen gebruikelijke voorziening is een voorziening die: • niet speciaal bedoeld is voor mensen met een beperking; een voorziening die dus ook door anderen gebruikt kan worden; • algemeen verkrijgbaar is; • een geaccepteerde prijsstelling heeft. <i>Bron: Wet Maatschappelijke Ondersteuning</i> https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/zorg-en-ondersteuning-thuis/wmo-2015
Algemene voorzieningen	Algemene voorzieningen zijn laagdrempelige diensten of faciliteiten die bedoeld zijn voor alle burgers of voor iedereen die tot een bepaalde doelgroep behoort. De hulpvrager kan vrijblijvend gebruikmaken van deze voorzieningen. Algemene voorzieningen worden vaak aangeboden door de gemeente of een maatschappelijke organisatie. <i>Bron : VNG</i> https://www.vngrealisatie.nl/sites/default/files/2018-07/GMSD_Definitielijst.pdf
Arbeidsgehandicapte	Een werknemer is arbeidsgehandicapt wanneer een persoon door ziekte of een gebrek belemmerd wordt bij het verkrijgen of verrichten van arbeid. Een arbeidsgehandicapte kan gebruik maken van bepaalde subsidies, waardoor het voor een werkgever aantrekkelijk wordt een werknemer met een arbeidshandicap in dienst te nemen <i>Bron: Nederlandse encyclopedie</i> https://www.encyclo.nl/begrip/arbeidsgehandicapt
Arbeidsovereenkomst	De arbeidsovereenkomst is een overeenkomst waarbij de ene partij (de werknemer) zich verbindt om in dienst van de andere partij (de

	werkgever), tegen loon gedurende een zekere tijd arbeid te verrichten. <i>Bron: Burgerlijk Wetboek</i> www.wetboek-online.nl/wet/BW7.html#1618 (vanaf Titel 10 in deze link).
Auditieve disbalans	Een auditieve disbalans is een verstoring in de gehoorswaarneming.
Begeleiding	Alle vormen van interne en externe arbeidsondersteuning. Het bevorderen van het zelfstandig functioneren van de medewerker met een beperking, gericht op compenseren van de arbeidsbeperking.
Beschutte arbeid	Arbeid verricht binnen een SW-bedrijf Een sociale werkvoorziening (SW) begeleidt mensen die (tijdelijk) ondersteuning nodig hebben in werk (beschutte arbeid). <i>Bron: website SW-bedrijf</i>
Bevoegdheid	Het bezitten van toestemming om een handeling te mogen verrichten, al dan niet in naam van een andere natuurlijke persoon of een rechtspersoon.
Bevordering, behoud, herstel van arbeidsgeschiktheid	Inzetten van activiteiten of diensten om dreigende uitval of verzuim te voorkomen. <i>Bron: UWV handboek voorzieningen</i>
Bronmaatregelen	Een werkgever moet eerst de oorzaak van het probleem wegnemen. Voorbeeld: schadelijke stof vervangen door een veiliger alternatief. <i>Bron: Arbeidshygiënische strategie</i>
Bruikleenverstrekking	Afhankelijk van de aanvraag en afhankelijk van de beslissing die wordt genomen, kan een voorziening in eigendom of in bruikleen worden verstrekt. Deze beslissing is voor een aantal voorzieningen afhankelijk van de aanschafwaarde van de voorziening. Voor cliënten van het UWV geldt dat als een voorziening in eigendom wordt verstrekt de kosten van onderhoud en reparatie voor de cliënt blijven. Deze kan het UWV niet vergoeden. In geval van een bruikleenverstrekking worden deze kosten wel door het UWV, de eigenaar van de voorziening, vergoed. Daarom is normbedrag I12 gehandhaafd.

	<i>Bron: beleidsregels normbedragenbesluit UWV / staatscourant</i>
Carving	Carving – ook wel jobcarving genoemd – is het opdelen en herverdelen van een functie. <i>Bron: AKC-onderzoekscahier 5</i> https://www.arbeidsdeskundigen.nl/akc/kennis/akc-cahiers/document/189571
Crafting	Crafting – ook wel jobcrafting genoemd – is het aanpassen van de grenzen van het werk (zowel fysiek als cognitief), en het aanpassen van de relatie tot het werk. Mensen worden niet gezien als passieve ontvangers van informatie van hun werkomgeving, maar juist actief in het interpreteren van hun werk en daarmee overeenkomstig het vormgeven hiervan. <i>Bron: Tims, M., & Bakker, A.B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. SA Journal of Industrial Psychology, 26, 9.</i>
Cognitieve disbalans	Een cognitieve disbalans is een verstoring in het vermogen om informatie uit het dagelijks leven te interpreteren.
Collectieve maatregelen	Als bronmaatregelen geen mogelijkheden bieden, moet de werkgever collectieve maatregelen nemen om risico's te verminderen. Voorbeeld: het plaatsen van afscherming of een afzuiginstallatie. <i>Bron: Arbeidshygiënische strategie</i>
Collectieve voorzieningen	Door de overheid geregelde vorm van dienstverlening aan de bevolking, die gratis of tegen een vergoeding beneden de kostprijs wordt geleverd en die wordt gekenmerkt door het feit dat zij hoofdzakelijk uit de algemene middelen (belastingen e.d.) wordt gefinancierd. <i>Bron: CBS</i>
Concurrentievervalsing	Er ontstaat concurrentievervalsing als een werkgever zijn positie op de markt kan verbeteren door de voorziening. <i>Bron: UWV Handboek Voorzieningen</i>
Continuïteit	Voortgang zonder onderbreking.
Dagbesteding	Een zinvolle besteding van de dag voor bijvoorbeeld mensen met een handicap, voor mensen met psychiatrische problemen of voor ouderen. Er zijn verschillende vormen van dagbesteding.

	Bijvoorbeeld het uitvoeren van hobby's en klussen of het werken in een kantine. <i>Bron: woordenlijst AWBZ</i>
Disproportioneel	Op grond van een kosten/batenafweging is de inzet van middelen onevenredig of anders disproportioneel. Concreet is dit wanneer de te treffen voorziening beduidend meer kost dan aan uitkering jaarlijks wordt uitgespaard door het treffen van die voorziening of als de voorziening niet of nauwelijks bijdraagt tot de arbeidscapaciteit van belanghebbende. <i>Bron: UWV handboek voorzieningen</i>
Drempelbedragen	De kosten van een voorziening waarvoor geen vergoeding wordt verstrekt op grond van de Wet WIA. Het drempelbedrag in de WIA is bepaald op 1,85 maal WML. <i>Bron: Staatscourant en re-integratiebesluit</i> www.uwv.nl/Particulieren/brochures/WB12023591.aspx
Energetische disbalans	Een energetische disbalans is een verstoring in de fysiologische respons van het lichaam door het leveren van arbeid door het lichaam.
Extra kosten	Kosten boven een vastgestelde norm.
Functionele mogelijkhedenlijst (FML)	De functionele mogelijkhedenlijst (FML) is een methodiek behorend bij het CBBS, het Claim Beoordelings en Borgingssysteem van het UWV. De FML is een hulpmiddel voor de verzekeringsarts om de belastbaarheid c.q. de beperkingen van een verzekerde werknemer in kaart te brengen. <i>Bron: UWV</i>
Gangbaar	Wat veel voorkomt of gebruikt wordt.
Goedkoopst	Laagst in prijs.
Goed werkgeverschap	De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen. Wat redelijk en billijk is, hangt niet af van de vraag wat de meeste werkgevers of medewerkers in dezelfde omstandigheden zouden doen. Wat de meeste werkgevers en medewerkers zouden doen, is mogelijk redelijk en billijk, hoewel dat niet altijd het geval is. Het gedrag van anderen in dezelfde situatie is zodoende niet bepalend voor de vraag of een werkgever of medewerker als een goed

	werkgever of werknemer handelt. Om in de situatie te voorzien, kan de medewerker of werkgever doorgaans kiezen uit diverse mogelijkheden. Deze vrijheid om te kiezen wordt echter begrensd: • Bepaalde oplossingen zijn niet mogelijk, omdat er anders in strijd met de wet, cao of arbeidsovereenkomst gehandeld wordt. • Bepaalde oplossingen zijn niet mogelijk, omdat dit tot een uitkomst zal leiden die onredelijk en onbillijk is. Een goed werkgever of werknemer houdt met deze beperkingen rekening. Hij kiest een redelijke oplossing binnen de grenzen van de wet, cao en arbeidsovereenkomst (dus binnen zijn beoordelingsvrijheid). <i>Bron: Artikel 7:611 BW</i>
Het nieuwe werken/HNW	Vernieuwing van de arbeidsorganisatie of de arbeidsrelatie gericht op organisatieprestatie en welzijn van medewerkers uitgaande van een participatieve aanpak. <i>Bron: NCSI, Nederlands Centrum voor Sociale Innovatie.</i>
Individuele maatregelen	Als collectieve maatregelen niet kunnen of ook (nog) geen afdoende oplossing bieden, moet de werkgever individuele maatregelen nemen. Voorbeeld: het werk zo organiseren dat werknemers minder risico lopen (taakroulatie). <i>Bron: Arbeidshygiënische strategie</i>
Individuele voorzieningen	Dit zijn individueel op de persoon gerichte voorzieningen, zoals bedoeld in de WIA (art 35) de WOOS (art 19a), WMO, AWBZ en ZVW. Voorkomend uit de bevoegde wetgeving. <i>Bron: zie genoemde wetgeving</i>
Loonvormende arbeid	Loonvormende arbeid is altijd gericht op het leveren van productie. <i>Bron: Leidraad Arbeidsparticipatie</i>
Motorische disbalans	Een motorische disbalans is een verstoorde motorische functie in relatie tot de activiteiten behorende bij een taak.
Organisatie	Een organisatie is een doelgerichte samenbundeling van kennis, vaardigheden en kracht tussen drie of meer personen die primair middelen en activiteiten aanwendt om te voorzien in de behoefte aan producten en/of diensten in haar omgeving.
Organisatorische	Tijdelijke of structurele aanpassingen aan het werk zelf, aan de functie

aanpassing	of aan de organisatie van het werk. <i>Bron: arboportaal</i>
Organische disbalans	Een organische disbalans is een verstoorde reactie op stoffen in de omgeving.
Persoonlijke beschermingsmiddelen	Als bronmaatregelen, collectieve maatregelen of individuele maatregelen geen effect hebben, moet de werkgever de werknemer gratis persoonlijke beschermingsmiddelen verstrekken. Voorbeeld: oorbeschermers en lasbrillen. <i>Bron: Arbeidshygiënische strategie</i>
Plaatsonafhankelijk werken	Thuiswerkers en telewerkers vallen onder de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet). Voor thuiswerken gelden soepeler arboregels dan voor de werkplek in het bedrijf van de werkgever. Sinds 1 juli 2012 zijn voor telewerken ook ruimere regels van kracht. Thuiswerken en telewerken vallen sindsdien – onder de noemer plaatsonafhankelijke werken – onder dezelfde arboregels. <i>Bron: arboportaal.nl</i>
Preventie	Voorkomen dat er problemen ontstaan door van tevoren in te grijpen. Preventie is het geheel van doelbewuste initiatieven die anticiperen op risicofactoren (= handelen voordat het probleem ontstaat) en ageren wanneer eerste signalen zich ontwikkelen en de problematiek aan het ontstaan is.
Proefplaats	Met behoud van WW-, WIA-, Wajong-, WAO- of WAZ-uitkering kan een werkzoekende maximaal twee maanden werken op een proefplaats bij een werkgever. De werkgever heeft de intentie om de werkzoekende na afloop van de proefplaatsing voor minimaal zes maanden onder dezelfde voorwaarden in dienst te nemen. <i>Bron: Staatscourant 25702</i>
Redelijkheid en billijkheid	Bij de vaststelling van wat redelijkheid en billijkheid eisen, moet rekening worden gehouden met algemeen erkende rechtsbeginselen, met de in Nederland levende rechtsovertuigingen en met de maatschappelijke en persoonlijke belangen, die bij het gegeven geval zijn betrokken. <i>Bron: Burgerlijk Wetboek (artikel BW 3:12)</i>

Structureel functioneel beperkt	Een structureel functionele beperking is een beperking voor het uitvoeren van werk als gevolg van een medische oorzaak. Deze beperking is structureel: de beperking belemmert de persoon langdurig bij de uitvoering van zijn taken/werkzaamheden. Langdurig wil zeggen dat de beperkingen ten minste één jaar aanhouden. <i>Bron: Wet WIA art. 34, 35 en 36</i>
Suwi	Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen. <i>Bron: SUWI</i>
Technische aanpassing	Een technisch hulpmiddel dat noodzakelijk is voor het kunnen volgen van onderwijs of deelname aan het arbeidsproces.
Te goeder trouw	Het begrip 'goede trouw' is in het Burgerlijk Wetboek terug te vinden in art. 3:11 BW: 'Goede trouw van een persoon, vereist voor enig rechtsgevolg, ontbreekt niet alleen, indien hij de feiten of het recht, waarop zijn goede trouw betrekking moet hebben, kende, maar ook indien hij ze in de gegeven omstandigheden behoorde te kennen. Onmogelijkheid van onderzoek belet niet dat degene die goede reden tot twijfel had, aangemerkt wordt als iemand die de feiten of het recht behoorde te kennen.' <i>Bron: Burgerlijk Wetboek 3:11</i> www.wetboek-online.nl/wet/BW3.html (artikel 11 bijgaande link).
Verbale disbalans	Een verbale disbalans is een verstoring in het uiten door middel van mondelinge taal.
Verstreking aan werkgever of cliënt	Leveren van voorzieningen waarvan het eigendom overgaat op de werkgever dan wel de werknemer. In dat laatste geval kan het verstrekte artikel elders weer worden gebruikt. In dat geval wordt de persoon geacht de voorziening ook daadwerkelijk in eigendom te behouden.
Visuele disbalans	Een visuele disbalans is een verstoring in het gezichtsvermogen.
Voorliggende voorziening	Voorliggende voorzieningen zijn alle voorzieningen buiten de WWB, waarop de belanghebbende of het gezin aanspraak kan maken of een beroep kan doen voor verwerving van middelen of ter bekostiging van specifieke uitgaven (art. 5 onderdeel f WWB). <i>Bron: WWB</i>

Vrijwilligerswerk	Vrijwilligerswerk is werk dat iemand onbetaald en onverplicht verricht, voor anderen of voor de samenleving. Voorwaarden vrijwilligerswerk: • Het werk is in het algemeen belang of in een bijzonder maatschappelijk belang. • Het werk heeft geen winstoogmerk. • Het werk als vrijwilliger kost de arbeidsmarkt geen banen. Het komt niet in de plaats van een betaalde baan. Bron: www.rijksoverheid.nl
Werkgever	1. Werkgever is de werkgever in de zin van de Ziektewet behoudens voor zover deze zijn werkgeverschap ontleent aan artikel 10, onder 1°, onder g, van die wet . 2. In de gevallen, bedoeld in artikel 8, tweede lid , is werkgever de natuurlijke persoon tot wie, het lichaam of het orgaan van een lichaam tot welk, de werknemer in dienstbetrekking staat. 3. In de gevallen, bedoeld in artikel 9 , wordt als werkgever aangemerkt de persoon of instantie, die door Onze Minister als werkgever wordt aangewezen. Bron: hoofdstuk 1 artikel 11 onder 1.4 WIA
Werknemer	Volgens artikel 3, lid 1, ZW is een werknemer de natuurlijke persoon, jonger dan de AOW-leeftijd, die in privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking staat. Bron: artikel 3 lid 1 ZW
Werkbedrijf	Divisie van het UWV, belast met onder andere de beoordeling of werkgever en/of werknemer in aanmerking komen voor een vergoeding voor een voorziening
Zelfstandige	De persoon die in Nederland woont en die belastbare winst uit onderneming als bedoeld in par. 3.2.1. van de Wet Inkomstenbelasting 2001, vermeerderd met de ondernemersaftrek, bedoeld in par. 3.2.4, tenzij hij de onderneming niet voor eigen rekening feitelijk drijft; • die niet in Nederland woont en die belastbare winst uit Nederlandse onderneming als bedoeld in art 7.2 van de Wet Inkomstenbelasting van de Wet Inkomstenbelasting 2001 vermeerderd met de ondernemersaftrek, bedoeld in art. 3.2.4 van die wet geniet, tenzij hij de onderneming niet voor eigen rekening feitelijk drijft, of • die directeur-groootaandeelhouder is, en het werk tot stand brengt uitsluitend voor rekening en risico van de onderneming van de rechtspersoon, van welke hij directeur-groot-aandeelhouder is;

- | | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">• voldoet aan de wettelijke vereisten voor de uitoefening van het beoogde bedrijf of zelfstandige beroep;• die alleen of samen met degenen met wie hij het bedrijf of zelfstandige beroep uitoefent, de volledige zeggenschap in dat bedrijf of zelfstandige beroep heeft en de financiële risico's daarvan draagt;• die actief belast is met beherende taken in het bedrijf of zelfstandige beroep. |
|--|--|

Bron: WIA-handboek artikel 1 WIA