

Leidraad Werkvoorzieningen

Leidraad voor het analyse- en keuzeproces van een werkvoorziening (inclusief toetsingskader)

‘De dynamisch arbeidsdeskundige fasestrategie bij advisering over werkvoorzieningen’

Op verzoek van het bestuur van de Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen (NVVA) en in samenspraak met UWV heeft het bestuur van het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) de opdracht gegeven voor het opstellen van de Leidraad Werkvoorzieningen. De leidraad is ontwikkeld door een AKC-werkgroep, bestaande uit arbeidsdeskundigen uit de private sector, van UWV Werkbedrijf, van UWV SMZ en van het Centraal Expertise Centrum UWV.

De leidraad is uitgegeven onder verantwoordelijkheid van de NVVA en geaccordeerd in status oranje (pilotfase) door de algemene ledenvergadering (alv) van de NVVA in juni 2014. Na een proefperiode van een half jaar en na akkoord van de alv van de NVVA in 2015 is de leidraad omgezet naar de groene status. De leidraad is in 2022 geüpdatet en voldoet daarmee aan de laatste wet- en regelgeving.

Redactie en structuur: Herke de Blank (UWV) en Vincent Braun (programmamanager AKC), projectleiders



Professioneel

De Leidraad Werkvoorzieningen is in eerste instantie bedoeld voor arbeidsdeskundigen. De arbeidsdeskundige vindt in deze leidraad naast het gewenste handelen ook aanvullende praktische informatie. Hiermee is eenheid van beroepsuitoefening geborgd en wordt het beroep van de arbeidsdeskundige geprofessionaliseerd.

Consensus

Over de in deze leidraad voorgestelde werkwijze bestaat consensus binnen het arbeidsdeskundige veld. De leidraad wordt door de beroepsgroep gedragen. Wanneer een arbeidsdeskundige van deze leidraad afwijkt, moet hij kunnen onderbouwen waarom hij dat doet. De afwijkende werkwijze moet bovendien aantoonbaar werken. Zo kan de arbeidsdeskundige zijn handelswijze richting zijn opdrachtgevers verantwoorden en kunnen opdrachtgevers hem hierop aanspreken. De arbeidsdeskundige krijgt het advies om de in deze leidraad gepresenteerde conceptformulieren voor de onderbouwing en de aanvraag van werkvoorzieningen te gebruiken. Hiermee creëren arbeidsdeskundigen herkenbaar handelen binnen de beroepsgroep en meer transparantie voor hun opdrachtgevers.

Verantwoording

Onder [Verantwoordingsproces](#) leest u meer over de totstandkoming van deze leidraad, de samenstelling van de werkgroep, de praktijkproef die heeft plaatsgevonden en de update die medio 2022 is uitgevoerd.

Suggesties en aanvullingen

Heeft u inhoudelijke aanvullingen of verbeteringen voor de Leidraad Werkvoorzieningen, zoals literatuurverwijzingen en tips voor bruikbare tools? Neem dan contact op met het AKC, via e-mailadres akc@arbeidsdeskundigen.nl, onder vermelding van 'Leidraad Werkvoorzieningen'. De commissie die de leidraden beheert, beoordeelt uw opmerkingen en aanvullingen en plaatst deze vervolgens eventueel online.



START ▼

- ▶ Het domein werkvoorziening
- ▶ Rollen en opdrachten

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

Doel en gebruik van de Leidraad Werkvoorzieningen

De Leidraad Werkvoorzieningen biedt arbeidsdeskundigen en andere beroepsgroepen handvatten en een methodisch verantwoord handelingskader voor:

- ▶ de onderbouwing van het keuzeproces voor een werkvoorziening als oplossing voor een disbalans tussen belasting en belastbaarheid;
- ▶ het opstellen van een advies of aanvraag voor vergoeding van een werkvoorziening;
- ▶ de toetsing (toe- of afwijzing) van de aanvraag voor een vergoeding van werkvoorzieningen voor een werknemer of werkgever.

Waar zinvol, is dit handelingskader aangevuld met praktische informatie over wet- en regelgeving, rapportagemodellen en de context waarbinnen werkvoorzieningen zijn toe te passen. De leidraad is daardoor te gebruiken als methodische handelwijze voor het opstellen van een goed onderbouwd advies voor het inzetten van werkvoorzieningen.

Toepassingsgebied en domein

De leidraad is bruikbaar voor alle situaties waarin werkvoorzieningen als gevolg van een disbalans tussen belasting en belastbaarheid gewenst of noodzakelijk lijken voor het verwerven of behouden van werk. Het gaat hierbij om werkvoorzieningen in de preventieve sfeer, bij verzuim en bij re-integratie.

Meer over [toepassingsgebied en domein](#)

Rollen en opdrachten

Deze leidraad is gestructureerd naar de rollen en opdrachten die de arbeidsdeskundige kan aannemen bij de advisering over de inzet van werkvoorzieningen, afhankelijk van de opdracht die hij krijgt. In deze leidraad is gekozen voor de twee belangrijkste rollen. Een arbeidsdeskundige kan fungeren als:



START ▼

- ▶ Het domein werkvoorziening
- ▶ Rollen en opdrachten

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

- ▶ Adviseur van een persoon met een (risico op een) disbalans in het werk of als adviseur van een arbeidsorganisatie met een of meerdere personen met een (risico op een) disbalans in het werk. De opdracht bestaat uit het opstellen van een advies, waarin staat of en hoe de geconstateerde disbalans tussen belasting en belastbaarheid opgelost kan worden met een werkvoorziening.
- ▶ Toetser voor het vaststellen van de gronden waarop een toe- of afwijzing van de aanvraag voor de vergoeding van een werkvoorziening wordt gebaseerd. Dit kan ook aan de orde zijn bij de toetsing van re-integratie-inspanningen in het kader van de RIV-toets, het Deskundigenoordeel of bij een aanvraag voor een WIA-claim.

Meer over [rollen en opdrachten](#)

Meer over [opdracht adviseur](#)

Meer over [opdracht toetser](#)

Gebruik leidraad

De arbeidsdeskundige kan de informatie in deze leidraad op twee manieren gebruiken: vanuit een rol of vanuit een opdracht.

- ▶ In het menu kan de arbeidsdeskundige bij [rolkeuze](#) klikken op de rol die hij aanneemt in het werkvoorzieningsproces en vervolgens daaronder kiezen voor de opdracht die daarbij hoort. Zo komt hij in enkele stappen uit bij de procesbeschrijving van het arbeidsdeskundig handelen in die opdracht en aanvullende praktische informatie.
- ▶ De arbeidsdeskundige kan in het menu ook rechtstreeks een opdracht kiezen. Onder [opdracht selecteren](#) staan alle opdrachten op een rij. Bij iedere opdracht staat bovenaan bij welke rol deze opdracht hoort. De beschrijving is bij elke opdracht hetzelfde opgebouwd: bovenaan elke opdracht kan de arbeidsdeskundige eenvoudig doorklikken naar het gewenste onderwerp.



START ▼

- ▶ Het domein werkvoorziening
- ▶ Rollen en opdrachten

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

Werkterrein

Om deel te kunnen nemen aan het arbeidsproces of om het volgen van onderwijs mogelijk te maken, is het soms noodzakelijk om (werk)voorzieningen in te zetten. Het is in de regel een verantwoordelijkheid van de werkgever/opdrachtgever om adequaat werk materiaal aan te bieden en te zorgen voor een veilige werkomgeving.

Domein werkgever/opdrachtgever

De Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) bakent het domein af van de werkgever/opdrachtgever. Hierin heeft de wetgever zich ook in algemene bewoordingen uitgesproken over de vraag wie zorg draagt voor de financiering van deze hulpmiddelen (arbeidsmiddelen). In beginsel is dat de werkgever/opdrachtgever. Zijn de grenzen van het redelijke overschreden, dan kan mogelijk een beroep worden gedaan op externe financieringsbronnen. Hieraan zijn echter wel voorwaarden verbonden. Wat redelijke grenzen zijn, heeft de wetgever in het midden gelaten. Dit moet dus telkens opnieuw worden vastgesteld.

Ondersteunende wetgeving

Volgens de Arbowet is de werkgever verantwoordelijk voor de veiligheid en gezondheid van zijn werknemers op de werkplek. De werkgever voert daarom beleid dat is gericht op het realiseren van zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden, rekening houdend met de stand van de wetenschap en de professionele dienstverlening. Het is aan de werkgever om – binnen de grenzen van het redelijke – arbeidsmiddelen aan te bieden. Dit is beschreven in hoofdstuk 2 van de [Arbeidsomstandighedenwet, onder artikel 3.1](#).

[Artikel 4 van de Arbeidsomstandighedenwet](#) verruimt deze verplichting van de werkgever ten aanzien van zijn werknemers met een ‘structureel functionele beperking’. Dit artikel verplicht de werkgever namelijk om voor deze groep werknemers zelf maatregelen te



START ▼

- ▶ Het domein werkvoorziening
- ▶ Rollen en opdrachten

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

treffen of aanpassingen te doen ten aanzien van onder meer de inrichting van de werkplek. De werkgever moet dus rekening houden met de specifieke omstandigheden van deze werknemers en daarvoor, binnen de grenzen van het redelijke, maatregelen – lees: adequate arbeidsmiddelen – aanbieden.



START ▼

- ▶ Het domein werkvoorziening
- ▶ Rollen en opdrachten

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

Selecteren

In het menu kunnen arbeidsdeskundigen een rol selecteren. Daar staat meer informatie over die rol én de bijbehorende opdrachten.

Rollen

De arbeidsdeskundige heeft op het gebied van werkvoorzieningen verschillende rollen. Hij kan fungeren als:

- ▶ Adviseur van de persoon met een (risico op een) disbalans in het werk of als adviseur van een arbeidsorganisatie met een of meerdere personen met een (risico op een) disbalans in het werk.
- ▶ Toetsers van de aanvraag voor werkvoorzieningen. Dit kan ook aan de orde zijn bij de toetsing van de re-integratie-inspanningen van de werkgever en de werknemer in het kader van de Wet verbetering poortwachter, het Deskundigenoordeel (DO), en dergelijke.

De arbeidsdeskundige als adviseur

De arbeidsdeskundige kan de rol van adviseur aannemen. Hierbij geeft hij antwoord op een arbeidsdeskundige vraag die is gericht op de oplossing van een disbalans op het gebied van belasting en belastbaarheid. De arbeidsdeskundige is in deze rol de persoon die het advies voor de werkvoorziening(en) geeft en eventueel de aanvraag voor externe financiering onderbouwt.

De rol van adviseur kent de volgende varianten:

- ▶ Adviseur van de persoon met een (risico op een) disbalans in het werk.
- ▶ Adviseur van een arbeidsorganisatie met een of meerdere personen met een (risico op een) disbalans in het werk. In deze rol zal vaker sprake zijn van een projectmatige aanpak die een aantal fases kent. Een daarvan kan een proefopstelling zijn. Na evaluatie van de proef volgt dan een definitief voorstel.



START ▼

- ▶ Het domein werkvoorziening
- ▶ Rollen en opdrachten

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

- ▶ Adviseur van een re-integratiebedrijf, arbodienst en/of verzekeraar namens private ondernemers en/of overheidsorganen.
- ▶ Als getuige-deskundige in beroepszaken.

De arbeidsdeskundige als toetser

De arbeidsdeskundige is in deze rol een onafhankelijke toetser, die op basis van zijn competenties en deskundigheid binnen het kader van de wet- en regelgeving de werkvoorzieningenaanvraag, de re-integratie-inspanningen en mogelijkheden (Re-Integratie Verslag (RIV) en Deskundigen Oordeel (DO)) kwalitatief toetst.

Opdrachten binnen deze rol:

- ▶ Het opstellen van de toekenning of afwijzing voor een werkvoorziening.
- ▶ RIV-toets.
- ▶ Deskundigenoordeel.
- ▶ Claimbeoordeling.

De arbeidsdeskundige toetst de adequaatheid van een extern advies/externe aanvraag op basis van de aangeleverde onderbouwing. Eventueel kan hij aanvullend onderzoek doen om tot een betere oordeelsvorming en/of een aanvullend advies te komen.



- ▶ De arbeidsdeskundige als adviseur
- ▶ De arbeidsdeskundige als toetser

Rollen

De arbeidsdeskundige heeft op het gebied van werkvoorzieningen verschillende rollen. Hij kan fungeren als:

- ▶ Adviseur van de persoon met een (risico op een) disbalans in het werk of als adviseur van een arbeidsorganisatie met een of meerdere personen met een (risico op een) disbalans in het werk.
- ▶ Toetser van de aanvraag voor werkvoorzieningen. Dit kan ook aan de orde zijn bij de toetsing van de re-integratie-inspanningen van de werkgever en de werknemer in het kader van de Wet verbetering poortwachter, het Deskundigenoordeel, en dergelijke.

In het menu kan de arbeidsdeskundige een rol selecteren. Daar vindt hij meer informatie over de rol en de bijbehorende opdrachten.

- ▶ De arbeidsdeskundige als adviseur
- ▶ De arbeidsdeskundige als toetsers



De arbeidsdeskundige als adviseur

De arbeidsdeskundige kan de rol van adviseur aannemen. Als adviseur geeft hij antwoord op een arbeidsdeskundige vraag die is gericht op de oplossing van een disbalans op het gebied van belasting en belastbaarheid. De arbeidsdeskundige is in deze rol de persoon die het advies voor de werkvoorzieningen geeft en eventueel de aanvraag voor externe financiering onderbouwt.

De rol van adviseur kent de volgende varianten:

- ▶ Adviseur van de persoon met een (risico op een) disbalans in het werk.
- ▶ Adviseur van een arbeidsorganisatie met een of meerdere personen met een (risico op een) disbalans in het werk. In deze rol zal vaker sprake zijn van een projectmatige aanpak die een aantal fases kent. Een van die fases kan een proefopstelling zijn. Na evaluatie van de proef volgt dan een definitief voorstel.
- ▶ Adviseur van een re-integratiebedrijf, arbodienst en/of verzekeraar namens private ondernemers en/of overheidsorganen.
- ▶ Als getuige-deskundige in beroepszaken.

- ▶ De arbeidsdeskundige als adviseur
- ▶ De arbeidsdeskundige als toetser



De arbeidsdeskundige als toetser

De arbeidsdeskundige is in deze rol de onafhankelijke toetser, die op basis van zijn competenties en deskundigheid binnen het kader van de wet- en regelgeving de werkvoorzieningenaanvraag, de re-integratie-inspanningen en mogelijkheden (RIV en DO) kwalitatief toetst.

Opdrachten binnen deze rol:

- ▶ Het opstellen van de toekenning of afwijzing voor een werkvoorziening.
- ▶ RIV-toets.
- ▶ Deskundigenoordeel.
- ▶ Claimbeoordeling.

De arbeidsdeskundige toetst de adequaatheid van een extern advies/externe aanvraag op basis van de aangeleverde onderbouwing. Eventueel kan hij aanvullend onderzoek doen om tot een betere oordeelsvorming en/of een aanvullend advies te komen.

- ▶ Advies opstellen
- ▶ Toetsing



Opdracht selecteren

Opbouw

In het menu kan de arbeidsdeskundige een opdracht selecteren. Hieronder staat welke opdrachten bij welke rollen horen.

Opdracht bij de rol: **De arbeidsdeskundige als adviseur**

- ▶ [Advies opstellen](#)

Opdracht bij de rol: **De arbeidsdeskundige als toetser**

- ▶ [Toetsing](#)



START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

► **Advies opstellen**

- Fasestrategie
- Beeldvorming
- Oordeelsvorming
- Besluitvorming
- Evaluatie
- Rapportageformat

► **Toetsing**

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

Verdiepend kader

De Leidraad Werkvoorzieningen biedt een arbeidsdeskundig methodisch handelingskader voor het gehele proces van indicatie, advies en keuze voor een werkvoorziening. Ook de evaluatie van de voorziening is opgenomen in deze leidraad. De realisatie – feitelijke inkoop, verstrekking en implementatie – valt erbuiten. De methodiek van de leidraad ondersteunt de scherpe formulering van een heldere probleemstelling, beschrijving van de aspecten van de disbalans en de keuze voor oplossingsrichtingen en de daarvoor noodzakelijke aanpassingen.

Zes pijlers

De methodiek van deze Leidraad Werkvoorzieningen steunt op zes pijlers:

- De basiswerkwijze van het methodisch handelen van arbeidsdeskundigen op basis van beeldvorming, oordeelsvorming en besluitvorming (het BOB-model).
- Structurering van de beeldvorming in zeven hoofdgroepen van disbalansen – motorische disbalans, visuele disbalans, auditieve disbalans, verbale disbalans, cognitieve disbalans, energetische disbalans en organische disbalans (of een combinatie van disbalansen) – en drie keuzevelden voor een globale oplossingsrichting: organisatorisch, technisch of begeleiding (O/T/B).
- Het ICF-schema. De beschrijving van de disbalansen en het in kaart brengen van de mogelijke activiteiten sluit aan bij de terminologie van de International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF).
- Ondersteunende zoekstrategie (voor internet) om te zoeken naar concrete voorbeelden van de gewenste oplossing.
- Een venster op de mogelijke vergoedingsregelingen.
- Een methodisch handelingsmodel dat de zeven fases van het BOB-model volgt en ook de rapportage ondersteunt.



START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

► **Advies opstellen**

- Fasestrategie
- Beeldvorming
- Oordeelsvorming
- Besluitvorming
- Evaluatie
- Rapportageformat

► **Toetsing**

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

De arbeidsdeskundige strategie bij werkvoorzieningen maakt daarmee zo veel mogelijk gebruik van al bestaande en in de praktijk functioneel gebleken methoden.

Beeldvorming, oordeelvorming, besluitvorming

Arbeidsdeskundigen hanteren sinds jaar en dag de methodiek van beeldvorming, oordeelsvorming en besluitvorming (het BOB-model). Tijdens de **Beeldvorming** verzamelt de arbeidsdeskundige gegevens waarmee een beeld van de cliënt en de disbalans belasting/belastbaarheid ontstaat. Bij de **Oordeelsvorming** wordt de volledigheid van de informatie geborgd, gefilterd en overwogen. **Besluitvorming** is vervolgens de logische, realistische en op argumenten gebaseerde advisering.

Zeven fases

Binnen de hoofdstructuur van het BOB-model onderscheidt het keuzeprocess van werkvoorzieningen zeven fases, verdeeld over beeldvorming, oordeelsvorming en besluitvorming. Met behulp van deze fasestrategie zoekt de arbeidsdeskundige naar een totaaloplossing. De werkgroep Leidraad Werkvoorzieningen heeft deze methodische werkwijze de werktitel '*Dynamisch arbeidsdeskundige fasestrategie bij advisering werkvoorzieningen*' meegegeven.

Dynamisch arbeidsdeskundige fasestrategie bij advisering werkvoorzieningen

Beeldvorming

Fase 1: Intake

Fase 2: Benoemen disbalans(en) en knelpuntenanalyse

Fase 3: Globale oplossingsrichting bepalen in termen van organisatorische en technische oplossingen of oplossingen door begeleiding (O/T/B)



START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

► Advies opstellen

- ▶ Fasestrategie
- ▶ Beeldvorming
- ▶ Oordeelsvorming
- ▶ Besluitvorming
- ▶ Evaluatie
- ▶ Rapportageformat

► Toetsing

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

Oordeelsvorming

Fase 4: Vaststellen van de zoekstrategie, zoekvraag en zoektermen

Fase 5: Eerste globale raadpleging van de database om eventuele alternatieve hulpmiddelen/voorzieningen te verkennen

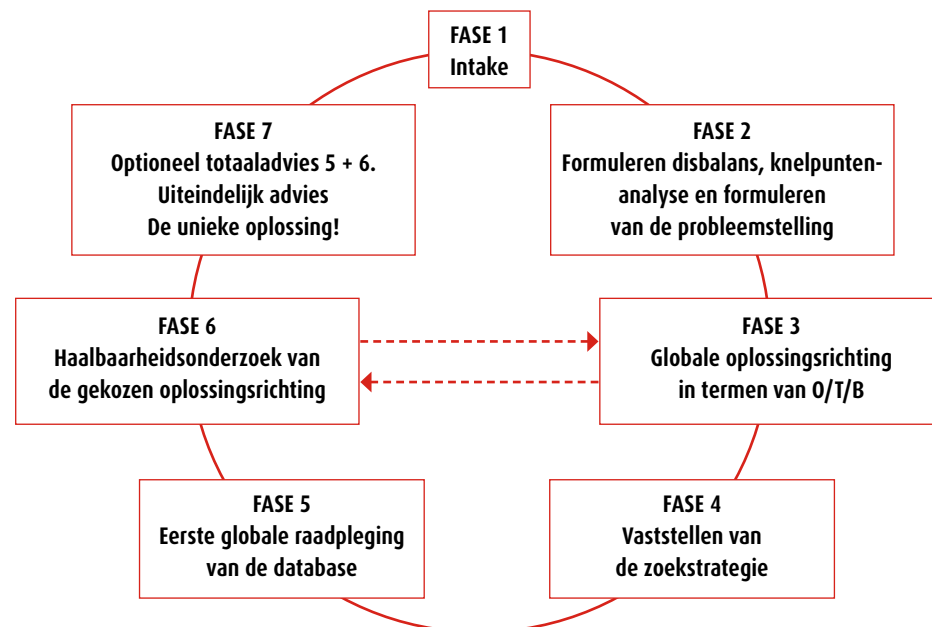
Fase 6: Haalbaarheid van de mogelijke oplossingsrichting, optioneel advies over financieringsmogelijkheden

Besluitvorming

Fase 7: Advies unieke oplossing en aanvraag vergoeding werkvoorziening

Schematisch

Schematisch ziet dit er als volgt uit:





START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

► Advies opstellen

- Fasestrategie
- Beeldvorming
- Oordeelsvorming
- Besluitvorming
- Evaluatie
- Rapportageformat

► Toetsing

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

Beeldvorming (fase 1 tot en met 3)

De Leidraad Werkvoorzieningen biedt op het gebied van beeldvorming een strategie waarmee de arbeidsdeskundige de disbalans kan onderzoeken. Ook kan hij nagaan hoe de bestaande disbalans(en) tussen functiebelasting en de belastbaarheid te compenseren is/zijn. De leidraad hanteert een standaardindeling in zeven hoofdgroepen van disbalansen, of een combinatie van deze:

- Motorische disbalans: een verstoorde motorische functie in relatie tot de activiteiten behorende bij een taak.
- Visuele disbalans: een verstoring in het gezichtsvermogen.
- Auditieve disbalans: een verstoring in de gehoorswaarneming.
- Verbale disbalans: een verstoring in het uiten door middel van mondelinge taal.
- Cognitieve disbalans: een verstoring in het vermogen om informatie uit het dagelijks leven te interpreteren.
- Energetische disbalans: een verstoring in de fysiologische respons van het lichaam door het leveren van arbeid door het lichaam.
- Organische disbalans: een verstoorde reactie op stoffen in de omgeving.

Tip: in deze fase van het onderzoek kan blijken dat een disbalans met verschillende oplossingsmogelijkheden is op te heffen.

Oplossingsmogelijkheden

Bij oplossingsmogelijkheden gaat het om (een combinatie van) organisatorische, technische en begeleidingswerkvoorzieningen (O/T/B). De combinatie van de zeven disbalansen met de O/T/B-strategie is te zien als een 'arbeidsdeskundige strategie beeldvorming werkvoorzieningen'. Deze pijler van de methodiek – met expliciete aandacht voor organisatorische oplossingsrichtingen – doet recht aan de groeiende aandacht voor de inclusieve arbeidsorganisatie en alternatieve methoden voor het herontwerp van



START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

► Advies opstellen

- Fasestrategie
- Beeldvorming
- Oordeelsvorming
- Besluitvorming
- Evaluatie
- Rapportageformat

► Toetsing

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

werkprocessen. Het is zinvol deze drie oplossingsrichtingen globaal te inventariseren en het draagvlak voor een gevonden (mogelijke) oplossing te onderzoeken bij opdrachtgever, collega's en werknemer. Een (organisatorische) oplossing kan immers gevolgen hebben voor de collega's in het arbeidsproces. De arbeidsdeskundige kan deze informatie gebruiken als input voor zijn verdere oordeelsvorming.

De inclusieve arbeidsmarktaanpak

De Arbowet bepaalt dat de eerste stap het wegnemen van de bron van een disbalans is. Is er bijvoorbeeld sprake van schadelijke gassen, dan geef je werknemers geen gasmaskers als oplossing, maar zorg je dat de gassen verdwijnen of worden afgezogen. Als uit arbeidsdeskundig onderzoek blijkt dat er voor de betrokken werknemer een disbalans bestaat tussen de functiebelasting en de belastbaarheid (op de betreffende werkplek of in de betreffende functie), dan is het noodzakelijk om dit bronprincipe ook te volgen (zie [Artikel 4 van de Arbeidsomstandighedenwet](#)).

Het bronprincipe sluit ook goed aan op de door Universiteit Maastricht en UWV ontwikkelde methode voor het [Inclusief Herontwerp van Werkprocessen](#) (IHW-methode). Doel van deze methode is het creëren van duurzame arbeid voor de brede groep werkzoekenden, waaronder mensen met beperkingen.¹ De IHW-methode neemt niet het individu of individuele functies, maar het bedrijf en de bedrijfsprocessen als uitgangspunt, om zo meer structurele passende arbeidsplaatsen te creëren. De methode onderscheidt zich van supported employment, jobcrafting, jobcarving en customized employment. Daarom wordt deze methode geschaard onder de nieuwe term integrated employment: een methode die uitgaat van volwaardige participatie van mensen met beperkingen door het creëren van duurzaam betekenisvol werk.

¹ Zijlstra et al. (2012); Van Ruitenbeek et al. (2013b).



START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

► Advies opstellen

- Fasestrategie
- Beeldvorming
- Oordeelsvorming
- Besluitvorming
- Evaluatie
- Rapportageformat

► Toetsing

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

De IHW-methode is vraaggericht en sluit aan op de personeelsvraagstukken van de organisatie door te verkennen hoe het werk zo te organiseren is dat de diversiteit aan talent van werkenden en werkzoekenden optimaal is in te zetten. Door werk vrij te spelen waarvoor de kwalificaties van het zittende personeel niet vereist zijn, kunnen zij zich meer richten op de kerntaken. Voor het vrijgespeelde werk kan ook geput worden uit de groep werkzoekenden die tot op heden aan de kant bleven. Door meer te differentiëren in de complexiteit en zwaarte van taken creëer je bovendien ruimte voor doorstroom en re-integratie van eigen medewerkers.

Het AKC heeft recent voor arbeidsdeskundigen door CIAO/Universiteit Maastricht de factsheet [Inclusieve arbeidsorganisatie met behulp van Inclusief Herontwerp van Werk 2.0](#) laten ontwikkelen. De factsheet maakt inzichtelijk wat een inclusieve arbeidsorganisatie inhoudt, welke rol de arbeidsdeskundige daarin reeds speelt, wat de meerwaarde van IHW 2.0 is en welke rol de arbeidsdeskundige daarin kan spelen, en hoe de arbeidsdeskundige zich hiervoor kan kwalificeren.

Het uiteindelijke doel van de IHW-methode is het verwezenlijken van een inclusieve arbeidsorganisatie. Het kan een geschikte methode zijn voor bedrijven die meer sociaal, innovatief of maatschappelijk verantwoord willen opereren, of voor bedrijven die zich realiseren dat ze te maken kunnen krijgen met personeelstekorten. Bijvoorbeeld als gevolg van het feit dat er door de vergrijzing minder mensen beschikbaar zullen komen op de arbeidsmarkt. Het AKC heeft in 2011 door de Universiteit Maastricht een [handboek](#) voor arbeidsdeskundigen laten ontwikkelen, dat is bedoeld als hulpmiddel bij de opleiding en training van arbeidsdeskundigen in de werkprocesanalyse voor bijvoorbeeld het inclusief herontwerp van werkprocessen. Het handboek beschrijft de achtergrond van de trainingsmodule en is gebaseerd op de analysemethode die is ontwikkeld door UWV en



START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

► Advies opstellen

- Fasestrategie
- Beeldvorming
- Oordeelsvorming
- Besluitvorming
- Evaluatie
- Rapportageformat

► Toetsing

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

Universiteit Maastricht. Deze analysemethode richt zich op werkprocessen in plaats van functies. Dat is voor de meeste arbeidsdeskundigen een andere manier van analyseren dan ze gewend zijn.²

Meer over de [kenmerken van methodes voor arbeidsparticipatie in reguliere bedrijven](#).

ICF-model

De Leidraad Werkvoorzieningen sluit zo veel mogelijk aan op het ICF-model ([International Classification of Functioning, Disability and Health](#)). Het is zaak dat arbeidsdeskundigen bij het beschrijven van de disbalansen en het in kaart brengen van de mogelijke activiteiten aansluiten bij de terminologie van dit model. Het ICF-model is ontwikkeld door de World Health Organization (WHO) en beschrijft in eenduidige taal het functioneren van mensen en de factoren die hierop van invloed zijn.

Het ICF-model biedt een internationaal en algemeen geaccepteerd globaal theoretisch kader voor de beschrijving van participatieproblemen in relatie tot gezondheidsproblemen. Het model geeft aan hoe vanuit verzekeringsgeneeskundig én arbeidsdeskundig perspectief tot de gevraagde analyse van de relevante factoren voor het arbeidsvermogen kan worden gekomen. De methode vormt de basis voor de beeldvorming van het arbeidsvermogen van een cliënt, de voorwaarden voor de werkomgeving en (wanneer aan de orde) de voorwaarden voor begeleiding naar werk. De methode is universeel en wetonafhankelijk toepasbaar.

² Van Ruitenbeek et al. (2011); Zijlstra et al. (2012); Van Ruitenbeek et al. (2013a).



START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

► Advies opstellen

- ▶ Fasestrategie
- ▶ Beeldvorming
- ▶ Oordeelsvorming
- ▶ Besluitvorming
- ▶ Evaluatie
- ▶ Rapportageformat

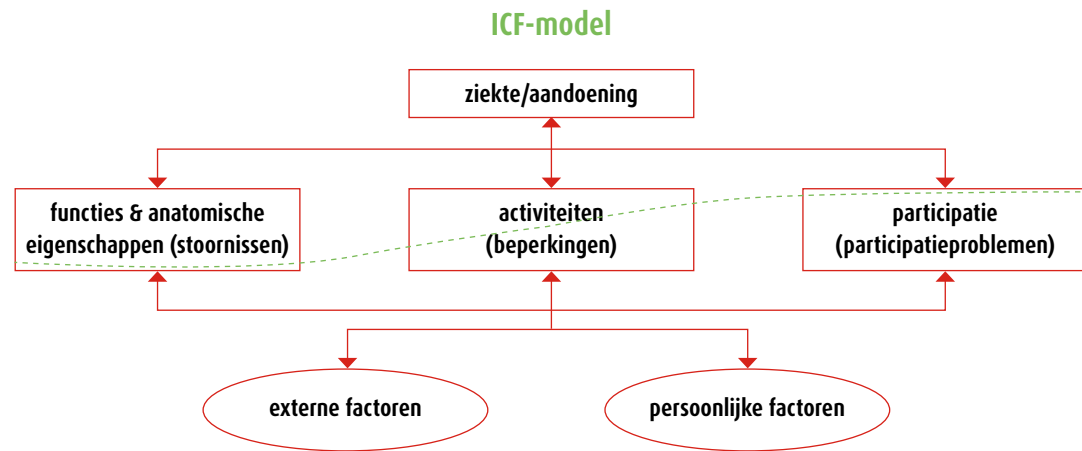
► Toetsing

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼



Inventarisatie van de bestaande disbalans op persoonsniveau gebeurt in de leidraad in de termen van het ICF:

- ▶ stoornissen;
- ▶ activiteiten en de daaruit voortvloeiende problematiek om in arbeid te participeren;
- ▶ de (te verwachten) disbalans (belastbaarheid/belasting) of het participatieprobleem in de werksfeer.

Deze aanpak is bruikbaar voor de domeinen arbo, verzuim, re-integratie en claim.

Meer informatie over het [ICF-model](#).

Oordeelsvorming (fase 4 tot en met 6)

De Leidraad Werkvoorzieningen biedt voor oordeelsvorming in fase 4 en 5 een zoekstrategie voor het vinden van beschikbare en geschikte oplossingen. Belangrijk is dat de arbeidsdeskundige tijdens de Beeldvorming heeft vastgesteld van welke disbalans(en) er sprake is in relatie tot arbeidsbelasting. Ook moet hij de knelpunten in kaart hebben gebracht en een eerste oplossingsrichting (O/T/B) hebben gekozen. Tijdens de Oordeelsvorming gaat



START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

► Advies opstellen

- Fasestrategie
- Beeldvorming
- Oordeelsvorming
- Besluitvorming
- Evaluatie
- Rapportageformat

► Toetsing

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

hij op zoek naar een concreet hulpmiddel of voorziening. Veel oplossingen zijn te vinden via internet. Het vaststellen van de juiste zoekleutels is hierbij cruciaal.

Een handig [schema](#) helpt arbeidsdeskundigen om tot de juiste zoektermen te komen of de relevante websites te zoeken. Hierbij moet de arbeidsdeskundige de volgende stappen doorlopen:

- 1 Ga in het schema naar de disbalans(en) waarom het gaat.
- 2 Kies binnen die disbalans voor de gekozen oplossing(en): O/T/B.
- 3 Kies uit de in het schema opgenomen gestructureerde zoekwoorden de meest passende woorden, bedenk synoniemen of borduur voort op de voorzet en kies eigen zoektermen.
- 4 Formuleer korte zoekvragen van maximaal één tot drie woorden. Gebruik hierbij ook de [tips voor het zoeken met Google](#).
- 5 Voer de zoektermen in en beoordeel of de zoekresultaten een adequaat antwoord bieden.
- 6 Zo niet, raadpleeg dan opnieuw het schema. Kijk dit keer naar de links voor gespecialiseerde websites en zoek daaruit de meest passende.
- 7 Ga op onderzoek uit op deze websites. Levert dit ook geen adequaat antwoord op, dan kan de arbeidsdeskundige het [schema met links naar websites van organisaties met een algemeen karakter](#) raadplegen.

De Bijlagen bevat ook informatie over de achterliggende wet en regelgeving. Arbeidsdeskundigen kunnen hiervoor de [database globale toetsing financieringsmogelijkheden voorzieningen](#) en een [verdiepend wettelijk kader](#) raadplegen. Zo krijgen zij een duidelijker beeld van de verschillende financieringsmogelijkheden.

Besluitvorming (fase 7)

Voor de besluitvormingsfase biedt deze Leidraad een handzaam [rapportageformat](#).



START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

► Advies opstellen

- Fasestrategie
- Beeldvorming
- Oordeelsvorming
- Besluitvorming
- Evaluatie
- Rapportageformat

► Toetsing

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

Stappen

Fase 1 Intake

Fase 2 Benoemen disbalans(en), knelpuntenanalyse, formuleren van de probleemstelling en de disbalans die moet worden opgelost

Fase 3 Globale oplossingsrichting bepalen in termen van O/T/B

O: oplossing met organisatorische veranderingen

T: oplossing met inzet van een technisch hulpmiddel

B: oplossing door begeleiding aan te bieden

Fase 1: Intake

Tijdens de intake formuleert de arbeidsdeskundige (deel)vragen en verzamelt hij gegevens. Ook formuleert en analyseert hij de onderliggende vraagstelling op een SMART manier. SMART staat voor Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden.

De intake moet duidelijk maken wat de vraagstelling is: op welk terrein – arbo, verzuim of re-integratie – ligt het probleem? Dit kan zowel op het individu gericht zijn als afdelings- of organisatiebreed. De arbeidsdeskundige verzamelt gegevens op basis van gesprekken met de opdrachtgever en betrokkenen en/of documenten en/of nader onderzoek op de werkplek. Zo toetst hij de vraagstelling en bakent hij deze af.

Hij doorloopt hierbij drie stappen:

- omschrijving algemene situatie;
- omschrijving werkprofiel;
- omschrijving cliëntprofiel.

Omschrijf de algemene situatie

- Welk probleem moet worden opgelost?
- Wat is het ervaren (belangrijkste) probleem?



START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

► **Advies opstellen**

- Fasestrategie
- Beeldvorming
- Oordeelsvorming
- Besluitvorming
- Evaluatie
- Rapportageformat

► **Toetsing**

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

Omschrijf het werkprofiel

- Functieomschrijving in grote lijnen.
- Functietaken in deeltaken uitsplitsen (meer gedetailleerd met indicatie van de urenbelasting per deeltaak).
- Belastende aspecten in de deeltaken of deeltaak waar het probleem zich voordoet.
- Indien van toepassing: in welke organisatie wordt de functie uitgevoerd? Wat doet de organisatie, hoeveel medewerkers zijn er, et cetera?

Omschrijf het cliëntprofiel

- Algemene omschrijving van de cliënt en de problematiek in hoofdlijnen.
- Specifieke omschrijving van de beperkingen, zoals weergegeven door de bedrijfs- of verzekeringsarts in een belastbaarheidsprofiel (bijvoorbeeld in ICF-terminen).

Hulpmiddelen

- Functieanalyse
- ICF

Fase 2: Benoemen disbalans(en), knelpuntenanalyse en probleemanalyse

In deze fase gaat het om het globaal benoemen van de hoofdgroep van de disbalans. In welke hoofdgroep of hoofdgroepen bevindt zich de disbalans. Is het een:

- motorische disbalans;
- visuele disbalans;
- auditieve disbalans;
- verbale disbalans;
- cognitieve disbalans;
- energetische disbalans;



START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

► Advies opstellen

- Fasestrategie
- Beeldvorming
- Oordeelsvorming
- Besluitvorming
- Evaluatie
- Rapportageformat

► Toetsing

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

- organische disbalans;
- of een combinatie van disbalansen?

Zie voor de definities van de verschillende disbalansen de [Begrippenlijst](#).

Knelpuntenanalyse

Om tot een knelpuntenanalyse te komen, kan de arbeidsdeskundige gebruikmaken van een taakanalyse. Hierbij analyseert hij volgens het arbeidsanalytisch principe de taken en handelingen steeds verder in detail ('fuikeprincipe'), waardoor inzicht ontstaat in de disbalans tussen de belasting in het werk en de belastbaarheid van de werknemer(s). In deze fase maakt de arbeidsdeskundige een start met het definiëren van het probleem en het opzetten van een structuur waarbinnen het probleem is op te lossen.

In het geval van een preventieve opdracht kan de functiebelasting ook worden afgezet tegen algemene (arbo)normen in plaats van tegen de functionele mogelijkheden van een individu.

Gedetailleerd

Belangrijk is dat de arbeidsdeskundige bij de gedetailleerde omschrijving van de knelpunten een afweging maakt van de belasting in de taak versus de belastbaarheid van de cliënt:

- Omschrijf Knelpunt 1 (weging belasting/belastbaarheid)
- Omschrijf Knelpunt 2
- Omschrijf Knelpunt 3
- Omschrijf Knelpunt 4
- Enzovoort



START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

► Advies opstellen

- Fasestrategie
- Beeldvorming
- Oordeelsvorming
- Besluitvorming
- Evaluatie
- Rapportageformat

► Toetsing

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

Hulpmiddelen

- [Arbeidsdeskundige voorbeeldcasuïstiek](#)
- [Functieanalyse](#)
- www.arbeidsdeskundigen.nl

Probleemstelling

Bij het formuleren van de probleemstelling wordt de disbalans tot in detail onderzocht en uitgewerkt. Het is van belang dat de arbeidsdeskundige hierbij een taakfunctieanalyse uitvoert. De mate van gedetailleerdheid is afhankelijk van de complexiteit van de disbalans: hoe complexer het probleem, hoe meer gedetailleerd de analyse is. Een goede en concrete analyse van de disbalans is de kern van het arbeidsdeskundige vak.

Doelstelling

In de onderzoeks- en analysefase formuleert de arbeidsdeskundige de te bereiken doelstelling. Dit houdt in dat duidelijk wordt welke arbeidsprestatie de werknemer uiteindelijk moet kunnen leveren voor een succesvolle re-integratie. Hiervoor is de uitvoering van een taak- en knelpuntenanalyse onontbeerlijk. Nadat door onderzoek op de werkplek de belasting in de functie duidelijk is geworden, moet de arbeidsdeskundige bekijken hoe deze zich verhoudt ten opzichte van de belastbaarheid van de cliënt. Voor het afstemmen van de taken en handelingen op de beperkingen van de werknemer is specifieke informatie nodig over de belastbaarheid in termen van de beperkingen in activiteiten. Deze informatie is nodig om te kunnen beoordelen waar de knelpunten per handeling precies liggen.

Arbeidsanalyse

De arbeidsanalyse start met een beschrijving van de afdeling. Dit is een korte schets, die bestaat uit de plaats in de organisatie, de structuur en de huidige bezetting. Vervolgens



START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

► Advies opstellen

- Fasestrategie
- Beeldvorming
- Oordeelsvorming
- Besluitvorming
- Evaluatie
- Rapportageformat

► Toetsing

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

worden de werkprocessen in kaart gebracht, onderscheid makend tussen drie verschillende soorten processen:

- hoofdplossen: processen of taken die noodzakelijk zijn om het doel van de organisatie te bereiken;
- ondersteunende processen: processen die nodig zijn om de hoofdplossen goed te laten verlopen;
- additionele processen: processen die niet direct gerelateerd zijn aan het doel van de organisatie, maar wel voorkomen in een organisatie, bijvoorbeeld de schoonmaak.

Overgang

Deze processen komen voor op organisatie-, afdelings- en functieniveau. Na de arbeidsanalyse zal er veelal een helder beeld bestaan van de knelpunten in de verschillende disbalansen. Nadat de disbalans(en) tot in de kern zijn geanalyseerd, worden de oplossingsrichtingen (O/T/B) verkend en vindt de overgang plaats naar het oordeelvormingsproces. In samenspraak met de opdrachtgever wordt zo de mogelijke oplossingsrichting verkend.

Fase 3: Globale oplossingsrichting

Maak bij de keuze voor de oplossingsrichtingen (Organisatorisch, Technisch of Begeleiding) een afweging: welke oplossing is het eenvoudigst inpasbaar, is het voordeligst qua kosten/baten en is het meest realistisch? Ook moet de arbeidsdeskundige zich afvragen of de oplossing realistisch is in termen van kosten/baten, invloed op het werkproces en taken van andere werknemers binnen het bedrijf. Bij de kosten/batenafweging kan de arbeidsdeskundige gebruikmaken van de rekentool www.verzuimkosten.nl. Via deze rekentool is een goede calculatie van de verzuimkosten te maken. Dit kan uiteindelijk worden afgezet tegen de investering die de beoogde oplossing met zich meebrengt.



START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

► Advies opstellen

- Fasestrategie
- Beeldvorming
- Oordeelsvorming
- Besluitvorming
- Evaluatie
- Rapportageformat

► Toetsing

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

Organisatorisch

De arbeidsdeskundige kan naast de keuze voor een technische voorziening of voor begeleiding ook denken aan een organisatorische aanpassing, bijvoorbeeld door middel van jobcarving, jobcrafting of een eventueel herontwerp van werkprocessen. Hieraan ligt vaak een bedrijfsanalyse ten grondslag. Denk hierbij aan stappen als:

- Voorlichting aan de organisatie.
- Voorbereiding van de analyse.
- Planning van de analyse.
- Uitvoering door gegevensverzameling.
- Gegevensverwerking.
- Verificatie en rapporteren/adviseren.
- Implementeren.
- Borgen en beheren.

Hulpmiddelen

- [AKC-onderzoekscahier 5](#)

Redelijkheid

De arbeidsdeskundige moet zich altijd afvragen of de gekozen oplossing de disbalans adequaat oplost. Hierbij houdt hij ook rekening met in hoeverre de oplossing in alle redelijkheid van de werkgever mag worden verlangd. Dit kan in de loop der tijd veranderen. Naarmate de technische ontwikkelingen beter zijn te realiseren, is het mogelijk om ook hogere verwachtingen en eisen aan de werkgever te stellen. Daarnaast weegt de aard van het bedrijf mee. Aan een bedrijf in de voedingssector worden bijvoorbeeld andere (arbo) normen gesteld dan aan een overwegend administratief bedrijf. Om hiervan een beeld te krijgen, kan de arbeidsdeskundigen de websites www.rechtspraak.nl, www.arboportaal.nl en www.arbeidsdeskundigen.nl raadplegen.



START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

► Advies opstellen

- Fasestrategie
- Beeldvorming
- Oordeelsvorming
- Besluitvorming
- Evaluatie
- Rapportageformat

► Toetsing

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

Financieringsmogelijkheden

Er bestaan diverse financieringsmogelijkheden (zie hiervoor ook [fase 6](#)). Aan deze financieringsmogelijkheden zijn wel voorwaarden en maxima verbonden. De wettelijke mogelijkheden zijn openbaar en te raadplegen via internet. Meer informatie is te vinden in de [Bijlagen](#).

Vuistregels O/T/B

Om te bepalen welke keuzerichting (O/T/B) het meest succesvol is, start de arbeidsdeskundige met een brede verkenning van mogelijkheden. Hierbij houdt hij rekening met de aanpassingsmogelijkheden van de organisatie en die van de persoon. Ook onderzoekt hij de wettelijke kaders en financieringsmogelijkheden. Gaandeweg spitst het arbeidsdeskundig onderzoek zich toe op een, twee of zelfs drie oplossingsmogelijkheden.

Wanneer ligt welke oplossing voor de hand? Deze leidraad hanteert drie oplossingsrichtingen: de Organisatorische, de Technische en/of de inzet van Begeleiding als benadering (O/T/B). Per situatie zoekt de arbeidsdeskundige een eigen oplossing die bijvoorbeeld afhankelijk is van:

- de aard en omvang van het probleem (de ernst van de disbalans);
- de bedrijfsorganisatie;
- het werkproces;
- afhankelijkheid van de medewerkers onderling binnen het werkproces.

Uitgangspunten

Er is een aantal vuistregels opgesteld om langs een methodische aanpak van een globale oplossingsrichting naar een meer specifieke oplossingsrichting te komen. Door hiermee rekening te houden kan de arbeidsdeskundige zijn onderzoek effectiever uitvoeren. Er vindt immers al aan het begin van het onderzoek een soort voorselectie van



START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

► Advies opstellen

- Fasestrategie
- Beeldvorming
- Oordeelsvorming
- Besluitvorming
- Evaluatie
- Rapportageformat

► Toetsing

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

oplossingsmogelijkheden plaats. Het ligt voor de hand dat een oplossing die in eigen beheer eenvoudig is door te voeren de voorkeur krijgt boven de oplossing die aanspraak maakt op de algemene middelen.

Vuistregels

Met welke uitgangspunten moet de arbeidsdeskundige in zijn of haar onderzoek rekening houden? Daarvoor zijn onderstaande vuistregels opgesteld.

- Een cognitieve en in mindere mate visuele, auditieve of verbale disbalans is doorgaans te verhelpen met een organisatorische aanpassing.
- Een motorische, energetische of organische disbalans is doorgaans met een technische aanpassing te verhelpen.
- Een visuele, auditieve of verbale disbalans is, naast de inzet van een technisch middel, met behulp van begeleiding te verhelpen.

In de praktijk kunnen uiteraard meerdere oplossingen nodig zijn, of kan een disbalans op verschillende manieren worden opgelost. Dan kan uiteraard een samenhang van mogelijkheden nodig zijn.

Bijlagen

De Bijlagen bevat een schema dat arbeidsdeskundigen kan helpen om in de feitelijke situatie de meest voor de hand liggende oplossingsrichting te bepalen. Dit schema leidt arbeidsdeskundigen langs een aantal vragen en geeft op basis van de keuzes een bijpassende uitkomst.

Check

De gekozen conceptoplossingsrichting kan met behulp van de volgende toetspunten worden gecheckt op adequaatheid:



START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

► **Advies opstellen**

- Fasestrategie
- Beeldvorming
- Oordeelsvorming
- Besluitvorming
- Evaluatie
- Rapportageformat

► **Toetsing**

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

- De gekozen strategie moet de disbalans (grotendeels) oplossen.
- De oplossing wordt zoveel mogelijk binnen de eigen organisatie en met eigen middelen tot stand gebracht.
- De financiële gevolgen van de aanpassing zijn overzichtelijk.
- De in te zetten voorziening verstoort het arbeidsproces minimaal.
- De gekozen oplossing heeft de minste impact op de mens en de organisatie.
- De organisatie en de medewerker zijn in staat zich aan te passen aan de nieuwe situatie.

Voorbeeldcasus

Wilt u weten hoe de beeldvormingsfase er in de praktijk uitziet? Download dan de [Voorbeeldcasus Beeldvorming](#) die op basis van deze leidraadssystematiek is opgebouwd. Deze voorbeeldcasuïstiek is ook opgenomen in de [Bijlagen](#).



START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

► Advies opstellen

- Fasestrategie
- Beeldvorming
- Oordeelsvorming
- Besluitvorming
- Evaluatie
- Rapportageformat

► Toetsing

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

Stappen

Fase 4: Vaststellen van de zoekstrategie, zoekvraag en zoektermen

Fase 5: Eerste globale raadpleging van de database via definitieve zoekleutels om eventuele alternatieve hulpmiddelen/voorzieningen te verkennen

Fase 6: Haalbaarheid van de mogelijke oplossingsrichting en optioneel advies over financieringsmogelijkheden

Fase 4: Vaststellen van de zoekstrategie

De Leidraad Werkvoorzieningen wil arbeidsdeskundigen helpen met het vinden van een concreet hulpmiddel of voorziening. Het is uitdrukkelijk niet de bedoeling om te voorzien in een document, waarin alle bestaande hulpmiddelen worden bijgehouden. De leidraad beperkt zich dan ook tot het gericht doorverwijzen naar bestaande zoekmachines en websites van specialisten.

Internet

Het vaststellen van de juiste zoekleutels is hierbij cruciaal. Belangrijk is dan ook dat arbeidsdeskundigen in grote lijnen begrijpen hoe het internet is opgebouwd. Het internet kent verschillende lagen:

- Vrij of zichtbaar internet: alle webpagina's die door een zoekmachine worden geïndexeerd. Gebruikers zoeken in de index van de zoekmachine. Die rangschikt vervolgens de zoekresultaten. Dit gebeurt op basis van hoe vaak er naar de pagina's wordt verwezen, hoe vaak zoektermen op de pagina's voorkomen en of de zoektermen voorkomen in het webadres (de URL).
- Diep of onzichtbaar internet: hierbij gaat het met name om databanken met een eigen zoekvenster. Gebruikers die zo'n databank hebben gevonden, kunnen er rechtstreeks in zoeken.
- Besloten netwerken: informatie waar gebruikers door middel van een inlog toegang toe moeten krijgen.



START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

► Advies opstellen

- Fasestrategie
- Beeldvorming
- Oordeelsvorming
- Besluitvorming
- Evaluatie
- Rapportageformat

► Toetsing

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

De beste zoektermen en zoekstrategie

Om goed te zoeken op internet, kunnen arbeidsdeskundigen gebruikmaken van de volgende vuistregels voor complexe zoekvragen:

- Splits een ingewikkelde zoekvraag op in behapbare deelvragen.
- Formuleer relevante zoektermen aan de hand van de deelvragen.
- Gebruik synoniemen. Kijk bijvoorbeeld aan de onderkant van de resultatenlijst van de zoekopdracht op Google naar verwante zoekopdrachten. Ook bij samenvattingen van artikelen staan meestal trefwoorden die kunnen helpen.
- Houdt zoekopdrachten rechttoe rechtaan. Een gemiddelde zoekopdracht telt drie woorden.
- Zoek in het document naar vaktermen, om zo een zoekopdracht uit te breiden of aan te scherpen.

Tips voor Google

Bij het gebruik van Google om te zoeken in het vrije internet, kunnen arbeidsdeskundigen de volgende aanvullende zoekcommando's gebruiken:

- * = vul de leegte in. Bijvoorbeeld: hulpmiddel*. In dat geval zoekt Google ook 'hulpmiddelen'. Dit geeft namelijk andere resultaten.
- ~ = zoek ook naar synoniemen.

Een andere optie is zoeken op afbeelding en vervolgens via de afbeelding naar de gelinkte pagina gaan. Probeer dit bijvoorbeeld eens met het zoekwoord 'stahulpmiddel'.

Meer lezen over slimmer zoeken met Google? Ga dan naar de [Bijlagen](#).

Fase 5: Globale raadpleging database

De arbeidsdeskundige heeft in deze fase nog een brede belangstelling voor oplossingen. Er zijn verschillende mogelijkheden met ieder een eigen impact op de organisatie of het individu. In een later stadium – na ook fase 6 te hebben doorlopen – zal een specifieke oplossingsrichting zijn ontstaan. Vanuit verschillende perspectieven zijn dan de globale



START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

► Advies opstellen

- Fasestrategie
- Beeldvorming
- Oordeelsvorming
- Besluitvorming
- Evaluatie
- Rapportageformat

► Toetsing

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

oplossingen getoetst op haalbaarheid en inpasbaarheid. Om tunnelvisie te voorkomen, is de belangstelling nu nog breed.

Zoeksleutels en links naar voorzieningenwebsites

Om tot goede oplossingsrichtingen te komen, moeten arbeidsdeskundigen een adequate zoekstrategie hanteren. Deze leidraad bevat een eerste, uitgebreide aanzet van [zoeksleutels en links naar voorzieningenwebsites](#) via woorden, zinnen en vragen en [links naar algemene websites](#). De database met zoeksleutels en links naar voorzieningenwebsites is overigens niet uitputtend en moet in de loop van de tijd worden aangevuld en aangepast. Het is de bedoeling dat dit een levend document wordt, waarvoor de beroepsgroep ook input inbrengt. Arbeidsdeskundigen beschikken over veel kennis van oplossingen op O/T/B-gebied en het is zeer wenselijk om dit met elkaar te delen via de Leidraad Werkvoorzieningen. De gebruikers van deze leidraad worden dan ook uitgenodigd om nieuwe effectieve zoeksleutels of belangrijke sites van hulpmiddelen te melden bij het AKC via e-mailadres akc@arbeidsdeskundigen.nl onder vermelding van 'Leidraad Werkvoorzieningen'.

Fase 6A: Haalbaarheid oplossingsrichting: ingrijpen in het bestaande werkproces

Arbeidsdeskundigen bepalen in deze fase op basis van het verstrekkingengebied of en waar een financieel compensatieverzoek (vergoedingsmogelijkheid) kan worden ingediend. Uiteraard is het belangrijk om met de opdrachtgever af te stemmen of hier belangstelling voor is. Het is immers ook mogelijk dat de partijen zelf de kosten dragen. Hanteer hierbij de volgende uitgangspunten:

- Houd rekening met wat in redelijkheid van een werkgever zelf mag worden gevraagd. Komt de disbalans alleen voor bij de betrokken werknemer, of is dit een meer gehoord probleem? In het laatste geval moet de arbeidsdeskundige zich afvragen of de arbeidsomstandigheden dan nog wel optimaal zijn en of het dan niet in de (financiële) lijn van de werkgever ligt om zelf voor oplossingen te zorgen.



START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

► Advies opstellen

- Fasestrategie
- Beeldvorming
- Oordeelsvorming
- Besluitvorming
- Evaluatie
- Rapportageformat

► Toetsing

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

- Het aanbieden van voorzieningen aan de medewerker is in redelijkheid van de werkgever te verlangen.
- De aanschafkosten van de voorziening zijn niet disproportioneel.
- Vraag je af of een vergoeding niet concurrentievervalsend werkt. Dit hangt onder meer samen met wat 'gebruikelijk' is binnen de branche en met het mogelijke voordeel dat een vergoeding oplevert ten opzichte van concurrerende partijen die zelf de aanschafkosten dragen van het beoogde hulpmiddel.

Afhankelijk van het verstrekingsgebied – leef-, werk- of onderwijsfeer – bestaan er verschillende vergoedingsmogelijkheden. In de werksfeer gaat het voornamelijk om de WIA en de Participatiewet. Voor het treffen van persoonlijke voorzieningen in de onderwijsfeer is dat de WOOS en voor de voorzieningen met een meer algemeen of zorgkarakter gaat het om WMO en ZVW.

WIA/WOOS

Om inzicht te krijgen in de vergoedingsmogelijkheden op grond van de WIA en de WOOS kunnen arbeidsdeskundigen het zogenaamde 'Voorzieningen normbedragenbesluit' raadplegen. Dit wordt jaarlijks door UWV gepubliceerd. Daarbij moeten arbeidsdeskundigen wel rekening houden met bijvoorbeeld een drempelbedrag: komen de kosten van voorziening beneden dit drempelbedrag uit, dan wordt de voorziening niet vergoed. Daarnaast wordt ook onderzocht in hoeverre de investering (kosten) in verhouding staan tot het doel (baten door re-integratie). Met andere woorden: zijn de investeringen proportioneel?

Disproportioneel

Als vuistregel voor het begrip disproportioneel geldt dat de investering in de voorziening is 'terug te verdienen' door een feitelijke besparing op de verzuimkosten en/of uitkeringslast. Hiervoor kunnen arbeidsdeskundigen gebruikmaken van de rekentool op website



START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

► Advies opstellen

- Fasestrategie
- Beeldvorming
- Oordeelsvorming
- Besluitvorming
- Evaluatie
- Rapportageformat

► Toetsing

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

www.verzuimkosten.nl. Deze rekentool zet deze kosten af tegen de kosten die ontstaan door de aanschaf van de voorziening.

WMO

Alle gemeenten in Nederland voeren de WMO uit. Elke gemeente heeft een eigen vergoedingskader. Het is niet mogelijk om binnen deze leidraad een opsomming te geven van deze vergoedingsmogelijkheden. In de praktijk zal de arbeidsdeskundige voor zijn advies de WMO niet snel betrekken, omdat de WMO vergoedingen gericht op arbeid in beginsel uitsluit. Wel kan de WMO in een totaalaanpak een rol van betekenis spelen. In dat geval moet de arbeidsdeskundige per gemeente onderzoeken of vergoeding van voorzieningen/hulpmiddelen mogelijk is.

ZVW

In de basiszorgverzekering is een opsomming van vergoedingsmogelijkheden opgenomen. Daarnaast bestaat er de mogelijkheid om een eigen aanvullende zorgverzekering af te sluiten. Dit is per persoon en per verzekeraar verschillend. Ook hiervoor geldt dat een opsomming in deze leidraad niet goed mogelijk is en dat de ZVW onderdeel kan uitmaken van een totaaloplossing. Per situatie moet de arbeidsdeskundige dus onderzoeken of vergoeding van voorzieningen/hulpmiddelen mogelijk is.

Fase 6B: Haalbaarheid oplossingsrichting: regelingen

In deze fase gaat het om het wettelijk kader, de uitvoerder en de doelgroep.

De cliënt heeft te maken met verschillende regelingen. Kijk in de [bijlage](#) voor de beschikbare voorzieningen op gebied van werksfeer, persoonlijke leefsfeer en de onderwijssituatie.

Zie de bijlage [Verdieping wettelijk kader](#) voor meer informatie over geldende wet- en regelgeving.



► **Advies opstellen**

- Fasestrategie
- Beeldvorming
- Oordeelsvorming
- Besluitvorming
- Evaluatie
- Rapportageformat

► **Toetsing**

Stap

Fase 7: Advies unieke oplossing en aanvraag vergoeding werkvoorziening

Fase 7: Uiteindelijk advies met de unieke oplossing

Als de arbeidsdeskundige alle fases heeft doorlopen, kan hij een advies geven en kan ook de toetsing plaatsvinden. Na het doorlopen van de verschillende fases zijn alle gegevens verzameld, is een gedetailleerde knelpuntenanalyse gemaakt en zijn alle oplossingsrichtingen onderzocht. Vanuit de oplossingsrichtingen heeft de arbeidsdeskundige de afweging gemaakt – en onderbouwd! – of en welke werkvoorziening tot het oplossen van de disbalans kan zorgen.

Deze unieke oplossing krijgt vervolgens vorm in een advies en in een eventuele aanvraag voor een vergoeding.

Voorbeeldcasus

Wilt u weten hoe de besluitvormingsfase er in de praktijk uit ziet? Download dan [het vervolg van de voorbeeldcasus](#).

Definitief advies

Wanneer alle fases zijn doorlopen, kan de arbeidsdeskundige een definitief advies geven voor de aanpassing van de werkplek van de werknemer. Dit advies bestaat uit een feitelijke oplossing om de disbalans op te heffen en geeft antwoord op de vraag of een eventuele vergoeding van de kosten mogelijk is. Ook geeft het advies inzicht in waar de vergoeding kan worden aangevraagd. Het kan uiteraard voorkomen dat een oplossing niet te realiseren is. In dat geval zal de arbeidsongeschiktheid waarschijnlijk voortduren en geeft de toetsers bij een eventuele WIA-aanvraag zicht op de geleverde re-integratie-inspanningen.

De arbeidskundige legt het advies voor aan zijn opdrachtgever. Het is uiteindelijk aan de opdrachtgever om de keuze te maken voor de geboden oplossing.



START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

► **Advies opstellen**

- Fasestrategie
- Beeldvorming
- Oordeelsvorming
- Besluitvorming
- Evaluatie
- Rapportageformat

► **Toetsing**

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

Tot slot

De werkplek wordt aangepast op basis van het uiteindelijke eisenpakket. Het eventuele prototype krijgt een definitieve vorm, waarna de voorziening wordt geïmplementeerd op de werkplek. Bij de implementatie van de voorziening krijgen zowel de werknemer als zijn collega's en leidinggevende voorlichting en instructies.



► **Advies opstellen**

- Fasestrategie
- Beeldvorming
- Oordeelsvorming
- Besluitvorming
- Evaluatie
- Rapportageformat

► **Toetsing**

Mechanisme

Evaluëren is een belangrijk mechanisme voor de verbetering en professionalisering van het arbeidsdeskundig handelen. Het moet verankerd zijn in het arbeidsdeskundig handelen zelf. Primair is evaluatie een opgave voor de arbeidsdeskundige. Daarnaast is het ook een aangelegenheid van de opdrachtgever/financieringspartij. Ook zij hebben er belang bij om de doelmatigheid van de investering te onderzoeken. Binnen deze leidraad is niet voorzien in een evaluatiefase. In de *Dynamisch arbeidsdeskundige fasestrategie bij advisering werkvoorzieningen* wordt dan ook uitgegaan van zeven fases, zonder een evaluatiefase.

Implementatie evalueren

Dit neemt niet weg dat de implementatie van de werkvoorziening moet worden geëvalueerd. Na te gaan is of de oorspronkelijke disbalans is weggenomen en of er door de toepassing van de werkvoorziening geen nieuwe disbalansen dreigen. Blijkt uit de evaluatie dat het beoogde doel niet is bereikt, dan is een nieuw onderzoek vereist naar een oplossing van de geconstateerde disbalans. Zowel de arbeidsdeskundige die bij de advisering betrokken was, als de toetsende arbeidsdeskundige heeft de verantwoordelijkheid om de implementatie van de voorziening te evalueren.

Casuïstiek

Met het oog op de verdere professionalisering van de beroepsgroep en om de kennis op dit specifieke onderwerp te vergroten, wordt een dringend appel gedaan op alle arbeidsdeskundigen om relevante casuïstiek toe te voegen aan [arbeidsdeskundigen.nl](https://www.arbeidsdeskundigen.nl). Zo wordt opgedane kennis gedeeld, zonder een waardeoordeel uit te spreken en uiteraard met inachtneming van de noodzakelijke zorgvuldigheid.

► Advies opstellen

- Fasestrategie
- Beeldvorming
- Oordeelsvorming
- Besluitvorming
- Evaluatie
- Rapportageformat

► Toetsing



Rapportageformat

De werkgroep Leidraad Werkvoorziening heeft lang stilgestaan bij het formuleren van alle fases. Naast het ontwikkelen van een methodiek is ook de behoefte geuit om hulpmiddelen te ontwikkelen om de arbeidsdeskundige in zijn dagelijkse praktijk te ondersteunen. Zo is er een rapportageformat ontwikkeld, dat is gestoeld op de Dynamisch arbeidsdeskundige fasestrategie bij advisering werkvoorzieningen. Het format helpt de arbeidsdeskundige bij het doorlopen van het adviesproces. Dit zorgt voor een goede onderbouwing van het advies, waardoor ook de eventuele aanvraag voor externe financiering meer kans van slagen heeft.



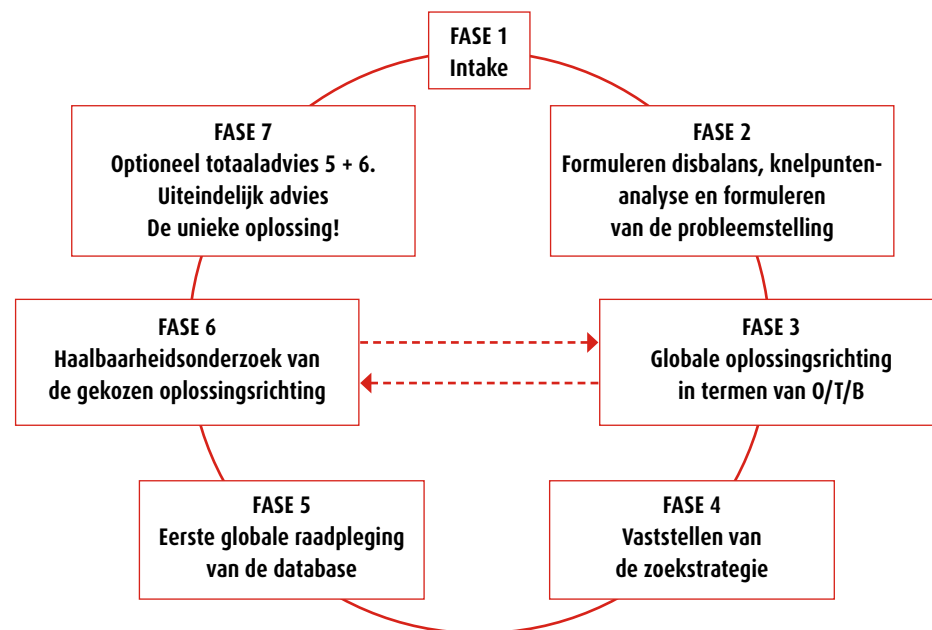
Inleiding

De methodische handelswijze voor de onderbouwing van de aanvraag voor werkvoorzieningen biedt aanknopingspunten voor een transparant opgebouwd arbeidsdeskundig toetsingskader voor de aanvraag van de werkvoorziening. Hierbij worden de re-integratie-inspanningen van werkgever en werknemer getoetst om langdurige arbeidsongeschiktheid te voorkomen. In het licht van deze toets komt de vraag aan bod of de functie van de verzuimende medewerker geschikt te maken is door aanpassing van het werk of door het treffen van voorzieningen.

Het toetsingsproces bestaat dan ook uit twee onderdelen:

- Toetsing van de aanvraag voor een werkvoorziening.
- Toetsing of (eigen) werk geschikt te maken is.

Schema arbeidsdeskundige benadering als toetser





START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

► Advies opstellen

► Toetsing

- Toetsing van de aanvraag van een voorziening
- Toetsing of werk geschikt te maken is

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

Fase 1: Intake

Fase 2: Benoemen disbalans(en) en knelpuntenanalyse. Formuleren van de probleemstelling en de disbalans die moet worden opgelost.

Fase 3: Globale oplossingsrichting bepalen in termen van O/T/B

Fase 4: Vaststellen van de zoekstrategie, zoekvraag en zoektermen

Fase 5: Eerste globale raadpleging van de database via definitieve zoek sleutels om eventuele alternatieve hulpmiddelen/voorzieningen te verkennen

Fase 6: Haalbaarheid van de mogelijke oplossingsrichting en optioneel advies over financieringsmogelijkheden

Fase 7: Advies unieke oplossing en aanvraag vergoeding werkvoorziening



- Toetsing van de aanvraag van een voorziening
- Toetsing of werk geschikt te maken is

Toetsingsmethodiek

De toetsing van de aanvraag voor een voorziening bestaat uit vier fases.

Fase 1

Is er sprake van structureel functionele beperkingen en is er sprake van een medische noodzaak voor de toekenning van de voorziening? Uitgangspunt bij toekenning is dat de beperking naar verwachting langer dan een jaar zal bestaan. Voor voorzieningen die ingezet worden in de onderwijsfeer gelden andere voorwaarden. Hiervoor geldt dat de medische belemmeringen om deel te kunnen nemen aan onderwijs minimaal drie maanden moeten aanhouden.

Fase 2

Toets of de uitkomsten van de beschreven procesfasen plausibel zijn. Denk hierbij aan: benoeming disbalansen, probleemstelling, oplossingsrichtingen, zoekstrategie en gevraagde werkvoorziening.

Fase 3

Beoordeel of een (werk)voorziening noodzakelijk is om betaald werk te krijgen of te behouden, dan wel noodzakelijk is voor het kunnen volgen van onderwijs.

Fase 4

Beoordeel of de aangevraagde voorziening:

- noodzakelijk is om de beschreven disbalansen weg te nemen;
- niet (dis)proportioneel is;
- in redelijkheid niet door de werkgever moet worden betaald;
- niet concurrentievervalsend werkt.



START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

► Advies opstellen

► Toetsing

- Toetsing van de aanvraag van een voorziening
- Toetsing of werk geschikt te maken is

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

Is aan alle voorwaarden voldaan, dan is binnen de gegeven beleidskaders te overwegen om de gevraagde voorziening te vergoeden.

Basisvoorwaarden werksfeer

Het toekennen van een werkvoorziening op het gebied van de werksfeer is opgenomen in de wetten WIA en Wajong. Daarnaast moeten arbeidsdeskundigen rekening houden met het re-integratiebesluit en het normbedragenbesluit. Werkvoorzieningen zijn alleen aan te vragen voor een werknemer. Of voor iemand die met behoud van uitkering op basis van een UWV-proefplaatsing werkzaam is of als startende zelfstandige is aangewezen op een voorziening. Voor alle situaties geldt dat aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- de persoon heeft een structurele functionele beperking;
- de persoon is zonder de werkvoorziening niet in staat om betaald werk op de vrije arbeidsmarkt te vinden of te behouden.

Uitzondering

Voor medewerkers die met een indicatie werken bij een SW-bedrijf, is het vergoeden van een voorziening niet mogelijk. Het betreffende SW-bedrijf moet de voorziening vanuit de eigen middelen realiseren. Dit is bij wet geregeld. Deze uitzondering geldt ook voor medewerkers met een SW-indicatie die zijn gedetacheerd (uitbreiding zoals omschreven in [art. 7 WSW](#)).

Basisvoorwaarden onderwijssituatie

Voorzieningen die noodzakelijk zijn voor het kunnen volgen van onderwijs zijn wettelijk geregeld in de WOOS (Wet Overige OCW-Subsidies). Anders dan bij werkvoorzieningen geldt dat aanspraak kan worden gemaakt op deze regeling als het verzuim van school minimaal drie maanden duurt. Het begrip 'structureel functioneel beperkt' bestaat in deze regeling niet. In alle gevallen wordt primair vastgesteld of de onderwijsinstelling verantwoordelijk



is voor de realisatie van de voorziening. Is dat niet het geval, dan is financiering vanuit de WOOS in beginsel mogelijk.

Uitzondering

Niet alle onderwijsvormen komen in aanmerking voor vergoeding vanuit de WOOS. Zogenaamde WEC-onderwijsinstellingen (WEC staat hierbij voor Wet op de expertisecentra) worden op een andere manier gefinancierd en vallen dan ook buiten het verstrekingskader van de WOOS.

Basisvoorwaarden levenssfeer

Alle situaties die niet behoren tot de domeinen werk of onderwijs (met eventuele uitbreidingen of beperkingen) worden beschouwd als 'de levenssfeer'. In principe is dit niet het werkveld van de arbeidsdeskundige. Maar als een werknemer in de levenssfeer ondersteuning nodig heeft, kan de arbeidsdeskundige ook hierbij – al dan niet zijdelings – betrokken zijn, omdat te allen tijde een totaaloplossing wordt nagestreefd. De voorzieningen die vooral bedoeld zijn voor de levenssfeer worden vergoed op basis van de Zorgverzekeringswet (ZVW), eventueel uit aanvullende pakketten of de WLZ. Voorzieningen met een meer algemeen karakter zijn geregeld in de WMO. Al deze regelingen worden decentraal uitgevoerd, hetzij door de gemeente, hetzij door de zorgverzekeraar. Ook hebben de regelingen een eigen beleidskader.

Ten tijde van het actualiseren van de leidraad zijn een aantal wetswijzigingen in de maak. Zowel binnen de Participatiewet, de WOOS en WEC, als binnen de WMO vindt een herdefinitie plaats van de respectievelijke doelgroepen. UWV beoordeelt inmiddels ook alle tolkaanvragen in Nederland, dus ook die betrekking hebben op de inzet van een tolk in de leefsituatie. De verdere herdefiniëring bevindt zich nu in een afrondende fase en is op dit moment nog niet opgenomen in de leidraad. Zodra er meer duidelijkheid bestaat, zal dit wel gebeuren.



START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

► Advies opstellen

► Toetsing

- Toetsing van de aanvraag van een voorziening
- Toetsing of werk geschikt te maken is

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

Algemeen gebruikelijk

Bij de beoordeling van een aanvraag voor de vergoeding van een voorziening wordt vastgesteld of de gevraagde voorziening algemeen gebruikelijk is. Bij algemeen gebruikelijke voorzieningen geldt het uitgangspunt dat elke Nederlander deze voorziening heeft of kan hebben. Daarom komt een algemeen gebruikelijke voorziening niet in aanmerking voor vergoeding door UWV, WMO, of zorgverzekeraar.

Stand van de techniek

Daarnaast is bij het beoordelen van voorzieningen vaak de 'stand van de techniek' leidend. Dit heeft te maken met het feit dat producten zich verder ontwikkelen en steeds hoogwaardiger worden. De introductie van de computer heeft er bijvoorbeeld voor gezorgd dat er bureaustoelen zijn ontwikkeld die instelmogelijkheden hebben. Anno 2023 zijn er dan ook legio bureaustoelen op de markt die voldoen aan de Europese en Nederlandse richtlijnen. De stand van de techniek draagt ertoe bij dat er steeds hogere ergonomische eisen worden gesteld aan het zitten bij beeldschermwerk.

Redelijkheid

Redelijkheid is een begrip in de Arbowet. Het is een sociaal aanvaardbare norm die het gewoonterecht of ongeschreven recht formuleert. Per situatie moet de arbeidsdeskundige vaststellen of een aan te schaffen voorziening in redelijkheid van een werkgever kan worden gevraagd.

Burgerlijk Wetboek

Het Burgerlijk Wetboek stelt dat rekening is te houden met algemeen erkende rechtsbeginselen, met de in Nederland levende overtuigingen en maatschappelijke en persoonlijke belangen. Bij de afweging of een aanvraag voor een vergoeding van een voorziening vanuit de WIA moet worden gehonoreerd, vormt de arbeidsdeskundige zich



START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

► Advies opstellen

► Toetsing

- Toetsing van de aanvraag van een voorziening
- Toetsing of werk geschikt te maken is

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

dus een beeld van wat in redelijkheid van een werkgever mag worden verwacht. Hiervoor wordt aansluiting gezocht bij de Arbowet. In artikel 3, lid 1 en 4.1b wordt de zorgplicht van de werkgever beschreven. Het begrip ‘wettelijke zorgplicht’ is een meer rekbaar begrip, omdat het afhankelijk is van de individuele situatie. De wettelijke zorgplicht voor een werknemer wordt groter naarmate de werknemer in kwestie langer in dienst is bij de werkgever. De zorgplicht neemt ook toe en krijgt meer wettelijke grond als de arbeidsongeschiktheid bijvoorbeeld het gevolg is van een bedrijfsongeval met aansprakelijkheid van de werkgever. De Arbowet geldt primair als ‘voorliggende regeling’. Als de werkgever heeft voldaan aan zijn zorgplicht, ontstaat de mogelijkheid voor vergoeding door UWV, WMO, en zorgverzekeraar.

Bedrijfseconomische uitgangspunten

Concurrentievervalsing

Het doel van voorzieningen is uitsluitend het voorkomen van verzuim of dreigend verzuim van (een) medewerker(s). Vanuit financieel opzicht gaat het erom de loonwaarde van de medewerker te behouden of daarnaar te streven. Het vergoeden van een voorziening kan echter ook leiden tot een verbetering van het bedrijfsresultaat. De vergoeding grijpt dan in in het vrije economische verkeer (ook wel concurrentievervalsing genoemd), wat vanuit het perspectief van de SV-wetgeving niet de bedoeling is. Dit voordeel wordt dan ook in mindering gebracht op de aangevraagde vergoeding. Bij het onderzoek vindt daarom altijd een bedrijfseconomische toets plaats.

Disproportionaliteit

Disproportionaliteit wil zeggen dat de besparing van een investering niet opweegt tegen de investering zelf. Ook bij het verstrekken van externe financiering van een voorziening komt dit aspect aan bod. De arbeidsdeskundige bepaalt of de gemaakte kosten van de inzet van een voorziening in redelijke verhouding staan tot de opbrengsten. Het gaat hierbij om



START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

► Advies opstellen

► Toetsing

- Toetsing van de aanvraag van een voorziening
- Toetsing of werk geschikt te maken is

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

opbrengsten in brede zin. Er wordt dus, naast de financiële aspecten, ook gekeken naar sociaal/maatschappelijke 'opbrengsten'.

Een werkgever zal zich bij de begeleiding in het kader van het eerste spoor afvragen of de kosten van een voorziening (het deel dat niet door UWV of door derden vergoed wordt) proportioneel zijn. Hierbij betreft hij niet alleen de kosten voor loondoorbetaling, maar ook de kosten die hij maakt als hij iemand anders moet instrueren/opleiden om het werk over te nemen dat niet meer kan worden gedaan.

Goedkoop en adequaat

Uiteindelijk is het ook aan de arbeidsdeskundige om te bepalen of het beoogde hulpmiddel de goedkoopste en meest adequate oplossing is. Deze toets wordt niet alleen uitgevoerd door UWV. Ook de werkgever zal zo'n toets willen maken om zo de verzuimkosten zoveel mogelijk te beperken. Om dit goed te toetsen, moet de arbeidsdeskundige zich bijvoorbeeld afvragen of de inzet van een technische voorziening wel de goedkoopste oplossing is en of het niet beter zou zijn om voor een organisatorische aanpassing te kiezen. Zo ja, dan wijst de toetsende arbeidsdeskundige een aanvraag voor een technische voorziening af.

Voorwaarden aanvraag

Deze leidraad bevat ook een aantal voorwaarden voor financieringsaanvragen. Als de aanvraag hieraan voldoet, neemt de kans op toekenning toe. In lijn met de huidige aanvraag voor een WIA-uitkering gaat het hierbij om vormvoorwaarden. Dit maakt het aanvragen van een vergoeding overzichtelijker, waardoor de kans op financiering toeneemt en ook de beoordeling van een eventuele aanvraag sneller verloopt. Uiteraard kan de toetsende arbeidsdeskundige aanvullende informatie nodig hebben voor een goede beeldvorming. In zo'n situatie is het aan deze toetsers om de ontbrekende informatie te verzamelen om zo een voor de toetsing volledig beeld te krijgen.



START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

► Advies opstellen

► Toetsing

- Toetsing van de aanvraag van een voorziening
- Toetsing of werk geschikt te maken is

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

Vormvoorwaarden

Een aanvraag moet voldoen aan de volgende vormvoorwaarden:

- De beschrijving van de situatie moet kloppen. Om welke werknemer gaat het? Welke werkzaamheden voert hij uit (verdeeld in hoofd- en neventaken)? Bij welke werkgever heeft deze werknemer een dienstverband en hoe ziet het functiehuis eruit?
- De omschrijving van de disbalans moet juist en volledig zijn. Op welke domeinen komt of komen overschrijdingen voor van de belastbaarheid van de werknemer? Hoe lang zullen deze klachten naar verwachting aanhouden? Is de werknemer (nog) onder behandeling? De arbeidsdeskundige moet verder aangeven of er een verder herstel van mogelijkheden te verwachten is. Ook moet hij de aanvraag laten vergezellen van een door de bedrijfsarts omschreven belastbaarheid op basis van het ICF-model.
- De arbeidsdeskundige moet de keus voor de oplossing motiveren. Hij moet daarbij inzichtelijk maken waarom hij voor de O-, T- of B-richting heeft gekozen. De arbeidsdeskundige moet ook uitleggen waarom andere opties niet mogelijk waren. Ook een toelichting van het doel en de beoogde functie van de voorziening mag niet ontbreken, net zoals offertes. Tot slot moet hij aangeven welke investering gemoeid is met de aanpassing.



START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

► Advies opstellen

► Toetsing

- Toetsing van de aanvraag van een voorziening
- Toetsing of werk geschikt te maken is

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

Optimale werkhervatting

Iedere werknemer wordt uitgedaagd om deel te nemen aan het arbeidsproces. Een werkgever moet daaraan zoveel mogelijk bijdragen, maar soms is dat vanwege een specifieke disbalans niet mogelijk. In zo'n situatie kan langdurig verzuim ontstaan en komt uiteindelijk de WIA in beeld. De Wet Verbetering Poortwachter (WVP) bevat afspraken over hoe de werkgever samen met de werknemer moet komen tot een optimale werkhervatting.

Voorziening

Soms is een werkhervatting met de inzet van een voorziening te realiseren in het eigen werk. Op grond van de WVP toetst UWV dan ook of werk geschikt te maken is en dus of de inzet van voorzieningen is overwogen. Daarnaast wordt ook het eventuele afzien van de inzet van een voorziening getoetst. De overweging of het inzetten van een voorziening niet in redelijkheid verwacht had mogen worden, moet zorgvuldig gebeuren. Deze leidraad geeft – bij het beoordelen van een re-integratieverslag – inzicht of herplaatsing met de inzet van een voorziening in de onderzochte situatie inderdaad niet mogelijk was. In feite plaatst de toetsende arbeidsdeskundige zich hierbij in de adviserende rol. Hij gaat na over de vraag of de inzet van een voorziening toegevoegde waarde had. Hierbij kan hij ook de zeven fases van de *Dynamisch arbeidsdeskundige fasestrategie bij advisering werkvoorzieningen* doorlopen. Dit model biedt de arbeidsdeskundige ook de mogelijkheid om op verschillende niveaus 'in te stappen' en gebruik te maken van de bijbehorende hulpmiddelen.

Constatering

Blijkt uit dit arbeidsdeskundige onderzoek dat er re-integratiemogelijkheden over het hoofd zijn gezien, dan kan dit een reden zijn om de werkgever en werknemer hierop te wijzen. In bepaalde situaties kan dit zelfs tot een verlenging van de WIA-wachttijd leiden. In zulke gevallen moet de arbeidsdeskundige zich echter beperken tot de feitelijke constatering. Hij gaat daarbij niet over tot het geven van een advies over de aanschaf en inzet van

LEIDRAAD WERKVOORZIENINGEN

START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

► Advies opstellen

► Toetsing

- Toetsing van de aanvraag van een voorziening
- Toetsing of werk geschikt te maken is

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼



Toetsing of werk geschikt te maken is

een voorziening. De leidraad helpt de arbeidsdeskundige wel bij het vormen van een onderbouwd beeld. Hij kan indien nodig wel concrete opties (voor een type voorziening) rapporteren.



Verantwoording

De Leidraad Werkvoorzieningen is uitgegeven onder verantwoordelijkheid van de NVvA en geaccordeerd in status oranje (pilotfase) door de algemene ledenvergadering (alv) van de NVvA in juni 2014. De leidraad is omgezet naar de groene status na:

- ▶ een proefperiode van een half jaar;
- ▶ akkoord van ALV van de NVvA in 2015.

De Leidraad Werkvoorzieningen is in opdracht van de NVvA door AKC van een update voorzien in 2023 en heeft de status groen.

Initiële samenstelling werkgroep Leidraad Werkvoorzieningen

Bernadette Roekevis	Roekevis Arbeidsdeskundig Advies
Ellemieke Scheffer	Menskracht
Frank Oudmaijer	Oudmaijer Consult
Hubert von Berg	Egaa
Hans de Vries	IMVO-Advies
Fred ter Heide	Prompting
Sjoerd Kuiken	Kuiken Advies
Marleen van der Valk	UWV
Marty Smits	UWV
Frank Groen	UWV
Geertjan Gunsing	UWV
Paul Ideler	UWV
Henny Nijenhuis	UWV
Tjeerd Hulsman	AKC, projectleider
Herke de Blank	AKC/UWV, projectleider

LEIDRAAD WERKVOORZIENINGEN

START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼



Verantwoordingsproces

Adviseurs

Luut Koopman

Regio Stafarbeidsdeskundige UWV

Johan Snaar

Arbeidsdeskundig Techniker

Henk Buis

Productontwikkelaar UWV Werkbedrijf

Elma Aerts

Arbeidsdeskundige Arbo Unie

Samenstelling werkgroep update Leidraad Werkvoorziening (2023)

Vincent Braun

AKC, programmamanager

Herke de Blank

UWV, stafarbeidsdeskundige (landelijk) UWV Voorzieningen en Re-integratiemiddelen (VRIM)



AKC-publicaties

- ▶ [Handboek arbeidsanalyse en herontwerp werkprocessen \(cahier 5\)](#)
- ▶ [Implementatie en evaluatie bruikbaarheid handboek arbeidsanalyse en herontwerp van werkprocessen \(cahier 15\)](#)
- ▶ [Factsheet inclusief Herontwerp van Werk 2.0](#)
- ▶ [Inclusieve Arbeidsorganisatie voor arbeidsdeskundigen](#)

Overige bronnen

Van Ruitenbeek, G.M.C., Mulder, M.J.G.P., Zijlstra, F.R.H. & Nijhuis, F.J.N. (2011). Inclusief Herontwerp van Werkprocessen. Handboek voor arbeidsdeskundigen ten behoeve van analyse van werkprocessen. Arbeids- en Organisatie Psychologie Maastricht in opdracht van het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum ([AKC Onderzoek Cahier 5 Handboek arbeidsanalyse en herontwerp van werkprocessen](#)). Onderdeel van de UM/UWV-methode Inclusief herontwerp van werkprocessen 2011).

Van Ruitenbeek, G.M.C., Mulder, M.J.G.P., Zijlstra, F.R.H. & Nijhuis, F.J.N. (2013a). Inclusief. Een alternatieve benadering van Herontwerp van Werkprocessen. Ervaringen met de methode Inclusief Herontwerp Werkprocessen. Arbeids- en Organisatie Psychologie Maastricht en UWV. *Gedrag & Organisatie* 2013 (26).

Van Ruitenbeek, G.M.C., Mulder, M.J.G.P., Zijlstra, F.R.H., Nijhuis, F.J. N. & Mulders, H.P.G. (2013b). Een alternatieve benadering voor herontwerp van werk. Ervaringen met de methode Inclusief Herontwerp Werkprocessen. *Gedrag & Organisatie*, 26, 104-122.

Zijlstra, F., Mulders, H. & Nijhuis, F. (2012). Inclusieve organisaties: Op weg naar duurzame arbeidsparticipatie. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 28(1).

LEIDRAAD WERKVOORZIENINGEN

START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼



Begrippen

Begrippenlijst

Download de volledige [begrippenlijst](#).



START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

- ▶ Kenmerken van methodes voor arbeidsparticipatie in reguliere bedrijven
- ▶ ICF
- ▶ Database globale toetsing financieringsmogelijkheden voorzieningen
- ▶ Verdieping wettelijk kader
- ▶ Schema discriminerende regels
- ▶ Zoeksleutels en links naar voorzieningswebsites
- ▶ Links naar websites van organisaties met een algemeen karakter
- ▶ Slimmer zoeken met Google
- ▶ Rapportageformat
- ▶ Voorbeeld van een analyse: automonteur
- ▶ Casuïstiek met behulp van de Leidraad Werkvoorzieningen

Methode Kenmerken	SUPPORTED EMPLOYMENT	CUSTOMIZED EMPLOYMENT	SEMI-CUSTOMIZED EMPLOYMENT	INTEGRATED EMPLOYMENT
Wat	Het geheel aan ondersteunende maatregelen, waardoor het mogelijk wordt dat een werknemer met een handicap een betaalde baan op de reguliere arbeidsmarkt kan verwerven of behouden.	Een handleiding voor het creëren van banen voor individuen met een verstandelijke beperking.	Een bedrijfsmodel voor een strategische herijking van de detachingsaanpak van SW-organisaties (commerciële strategie).	Een methode voor het creëren van structurele arbeidsplaatsen voor mensen met beperkingen.
Doel	Het realiseren of behouden van een bestaande baan, die afgestemd is op de mogelijkheden en wensen van de deelnemer en tevens voldoet aan de eisen van de werkgever.	Mensen met een verstandelijke beperking in staat stellen een baan te vervullen op de reguliere arbeidsmarkt.	Verhogen van het aantal individuele plaatsingen en groepsdetacheringen van de SW-organisatie, verbeteren van plaatsingsrendement van detacheringen.	Creëren van structurele arbeidsplaatsen voor mensen met beperkingen.
Visie	Door training en begeleiding kan de kloof tussen de capaciteiten van mensen met een (ernstige) handicap en de functie-eisen van functies in de reguliere arbeidsmarkt worden overbrugd.	Wanneer op lager niveau taken weggesneden worden, kunnen werknemers zich bezighouden met voorname taken, waarmee de effectiviteit en efficiëntie van personeel wordt vergroot.	Kerntaken in het primaire proces moeten worden uitgevoerd door professionals en hoger opgeleiden. Ondersteunende, arbeidsintensieve en handmatige activiteiten moeten worden uitgevoerd door mensen met een arbeidsbeperking. Dit is kostenbesparend.	Ten behoeve van participatie van mensen met beperkingen én met het oog op krapte op arbeidsmarkt is herinrichting van bedrijfsprocessen noodzakelijk. Ombuigen van organisaties met flexibele multifunctionele medewerkers naar flexibele, multifunctionele toekomstbestendige organisaties.
Hoe	De cliënt krijgt begeleiding vanaf de aanmelding en wordt begeleid tot hij/zij zelfstandig, of met hulp van collega's (natuurlijk netwerk) functioneert.	Gebaseerd op jobcarving: analyseren van taken binnen een functie. Bedoeld om taken te identificeren die uitgevoerd kunnen worden door een persoon met een functiebeperking.	Door middel van een commerciële en zakelijke benadering behoefte ontwikkelen van werkgevers en het aanbod (kandidaten) hierop afstemmen.	Arbeidsanalyse ten behoeve van het opsporen van elementaire taken*, die de bouwstenen vormen voor ontwikkelingsgerichte functies.

* Onder een elementaire taak verstaan wij de kleinste eenheid van een taak waarbij nog sprake is van een gerichtheid op een zelfstandig, bewust ervaren doel (in de zin van arbeidsresultaat) (Roe & Zijlstra; 1991).



START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

- ▶ Kenmerken van methodes voor arbeidsparticipatie in reguliere bedrijven
- ▶ ICF
- ▶ Database globale toetsing financieringsmogelijkheden voorzieningen
- ▶ Verdieping wettelijk kader
- ▶ Schema discriminerende regels
- ▶ Zoeksleutels en links naar voorzieningenwebsites
- ▶ Links naar websites van organisaties met een algemeen karakter
- ▶ Slimmer zoeken met Google
- ▶ Rapportageformat
- ▶ Voorbeeld van een analyse: automonteur
- ▶ Casuïstiek met behulp van de Leidraad Werkvoorzieningen

Methode Kenmerken	SUPPORTED EMPLOYMENT	CUSTOMIZED EMPLOYMENT	SEMI-CUSTOMIZED EMPLOYMENT	INTEGRATED EMPLOYMENT
Stappenplan	Assessment. Bemiddeling en baananalyse (arbeidstoeleiding). Begeleiding/coaching op de werkplek. Verdere loopbaanbegeleiding.	Het vinden van kandidaten. Het job-matchprofiel. Op zoek naar potentiële werkgevers. Overtuigen van werkgever van voordelen van jobcarving. Taakanalyse. Ontwikkeling van de functie. Vorbereiding op plaatsing. Plaatsing. Een duurzame arbeidsrelatie.	SW-medewerkers categoriseren naar zoekprofielen. Marketing en vraagontwikkeling bedrijf, sturen op economisch voordeel. Aanbodontwikkeling (kandidaten laten kiezen voor een beroepsprofiel en continu werken aan een aanbodvoorraad). Matching. Begeleiding en ontwikkeling werkplek. Evaluatie en bijsturing. Nazorg.	Projectorganisatie opzetten. Commitment topmanagement en OR. Arbeidsanalyse van werkprocessen. Verificatie analyse en commitment met betrekking tot herontwerp. Herontwerp van werkprocessen. Selectie kandidaten. Commitment betrokkenen over het takenpakket en het profiel van de kandidaat. Plaatsing en (interne) begeleiding. Periodieke evaluatie.
Doelgroep	Toegepast bij mensen met verstandelijke, lichamelijke en psychiatrische beperkingen.	Verstandelijk gehandicapten.	Medewerkers uit SW-organisaties (uitstroom).	Mensen met mentale beperkingen (zoals cognitieve, sociaal-emotionele beperkingen en gedragsstoornissen).
Beoogde sector	Diverse sectoren.	MKB.	Beperkt aantal sectoren.	Diverse sectoren.
Uitgangspunt	Individueel aanpassen aan bestaande functies.	Wensen en capaciteiten van het individu zijn maatgevend voor de individuele functieaanpassingen (één-op-één-match).	Groepen werknemers en sets werksoorten binnen specifieke bedrijfstakken.	Bedrijf en de bedrijfsprocessen.
Instrumenten voor analyse	Gesprek.	Interviews en observaties.	Interviews en observaties.	Analyse bedrijfsdocumenten, interviews en observaties.
Focus	Bestaande banen die zoveel mogelijk aansluiten bij de kandidaat en waarbij de kloof tussen de vaardigheden van de deelnemer en de eisen die de werkplek stelt overbrugbaar is.	Niet essentiële onbelangrijk bestempelde taken binnen functies. NB. Saai, gevaarlijk en onplezierig werk moet worden vermeden.	Ondersteunende taken in het primaire proces. Er wordt gericht gewerkt aan inzetbaarheid op relevante taken. Daarnaast focus vanuit de detachingsorganisatie op commerciële targets.	Elementaire taken die voorkomen in hoofd-, ondersteunende- en additionele processen in de organisatie. Duurzame en structurele arbeid, flexibel in te zetten voor nieuw arbeidspotentieel.



START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

VERANTWOORDINGSPROCES

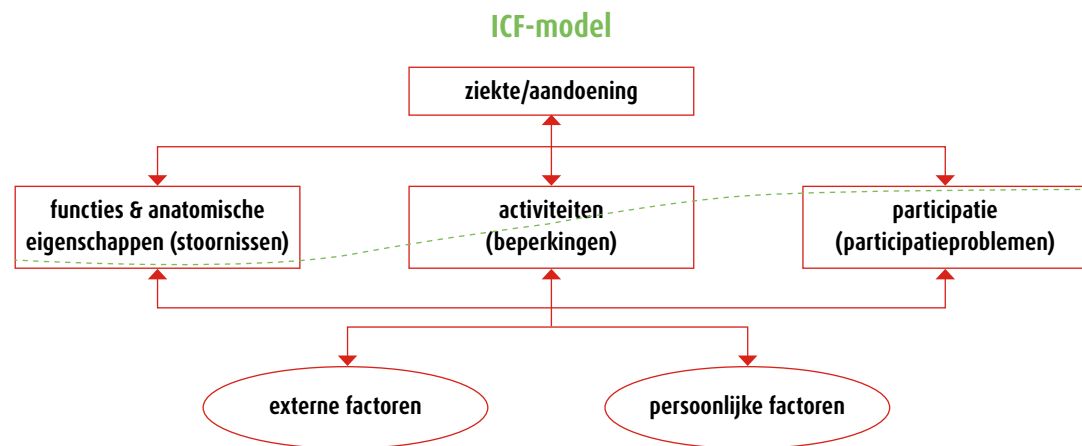
LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

- ▶ Kenmerken van methodes voor arbeidsparticipatie in reguliere bedrijven
- ▶ ICF
- ▶ Database globale toetsing financieringsmogelijkheden voorzieningen
- ▶ Verdieping wettelijk kader
- ▶ Schema discriminerende regels
- ▶ Zoeksleutels en links naar voorzieningswebsites
- ▶ Links naar websites van organisaties met een algemeen karakter
- ▶ Slimmer zoeken met Google
- ▶ Rapportageformat
- ▶ Voorbeeld van een analyse: automonteur
- ▶ Casuïstiek met behulp van de Leidraad Werkvoorzieningen

Het ICF-model – waarbij ICF staat voor International Classification of Functioning, Disability and Health – biedt een internationaal en algemeen geaccepteerd globaal theoretisch kader voor de beschrijving van participatieproblemen in relatie tot gezondheidsproblemen. Het ICF-schema is ontwikkeld door de World Health Organization (WHO) en beschrijft in eenduidige taal het functioneren van mensen en de factoren die hierop van invloed zijn. Het model geeft aan hoe vanuit verzekeringsgeneeskundig, bedrijfsgeneeskundig én arbeidsdeskundig perspectief tot de gevraagde analyse van de relevante factoren voor het arbeidsvermogen kan worden gekomen. De methode vormt de basis voor de beeldvorming van het arbeidsvermogen van een cliënt, de voorwaarden voor de werkomgeving en – indien aan de orde – de voorwaarden voor begeleiding naar werk. De methode is universeel en wetonafhankelijk toepasbaar. Bovendien is het ICF-schema leidend op het gebied van wetenschappelijk onderzoek dat het werkveld van de arbeidsdeskundige raakt. Arbeidsdeskundigen kunnen bij het beschrijven van de disbalansen en het in kaart brengen van de mogelijke activiteiten aansluiten bij de terminologie van het ICF-schema.



**START ▼****ROLKEUZE ▼****OPDRACHT SELECTEREN ▼****VERANTWOORDINGSPROCES****LITERATUUR****BEGRIPPEN****BIJLAGEN ▼**

- ▶ Kenmerken van methodes voor arbeidsparticipatie in reguliere bedrijven
- ▶ ICF
- ▶ Database globale toetsing financieringsmogelijkheden voorzieningen
- ▶ Verdieping wettelijk kader
- ▶ Schema discriminerende regels
- ▶ Zoeksleutels en links naar voorzieningenwebsites
- ▶ Links naar websites van organisaties met een algemeen karakter
- ▶ Slimmer zoeken met Google
- ▶ Rapportageformat
- ▶ Voorbeeld van een analyse: automonteur
- ▶ Casuïstiek met behulp van de Leidraad Werkvoorzieningen

Toelichting

Het menselijk functioneren wordt gezien als een complexe wisselwerking tussen een aandoening of ziekte enerzijds, en de externe en persoonlijke factoren anderzijds. De wisselwerking tussen deze aspecten heeft een dynamisch karakter. Interventies op één aspect of factor kunnen in beginsel veranderingen teweegbrengen in andere daaraan gerelateerde aspecten of factoren. De interacties zijn specifiek en staan niet in een voorspelbare een-op-een-relatie tot elkaar. De interactie vindt plaats in beide richtingen: de aanwezigheid van functioneringsproblemen kan van invloed zijn op een aandoening of ziekte. Vaak lijkt het redelijk om een beperking in activiteiten te veronderstellen op grond van een of meer stoornissen, of een participatieprobleem op grond van een of meer aanwezige beperkingen in activiteiten.

De werking van het ICF-schema

Het ICF-schema bestaat feitelijk uit twee onderdelen, die allebei twee componenten hebben:

- ▶ Functioneren en functioneringsproblemen met de componenten 'functies en anatomische eigenschappen' en de componenten 'activiteiten' en 'participatie'.
- ▶ Factoren met de componenten 'externe factoren' en 'persoonlijke factoren'

Functies en anatomische eigenschappen

Het ICF-schema benadert het menselijk functioneren vanuit de perspectieven van het menselijk organisme en maakt onderscheid in de functies van het organisme en de anatomische eigenschappen (links in het schema). Bij de term 'functies' gaat het om de fysiologische en mentale eigenschappen van het menselijke organisme. Bijvoorbeeld het fysiologische en mentale proces van de visuele functie. De anatomische eigenschappen hebben betrekking op aanwezigheid, positie en verloop daarin van onderdelen van het menselijke lichaam. Te denken valt aan de eigenschappen van de oogbol. Stoornissen, fysiologisch of mentaal zijn manifestaties van pathologie. Zij worden getypeerd in termen

**START ▼****ROLKEUZE ▼****OPDRACHT SELECTEREN ▼****VERANTWOORDINGSPROCES****LITERATUUR****BEGRIPPEN****BIJLAGEN ▼**

- ▶ Kenmerken van methodes voor arbeidsparticipatie in reguliere bedrijven
- ▶ ICF
- ▶ Database globale toetsing financieringsmogelijkheden voorzieningen
- ▶ Verdieping wettelijk kader
- ▶ Schema discriminerende regels
- ▶ Zoeksleutels en links naar voorzieningenwebsites
- ▶ Links naar websites van organisaties met een algemeen karakter
- ▶ Slimmer zoeken met Google
- ▶ Rapportageformat
- ▶ Voorbeeld van een analyse: automonteur
- ▶ Casuïstiek met behulp van de Leidraad Werkvoorzieningen

van licht tot ernstig, tijdelijk of blijvend. Stoornissen kunnen andere stoornissen tot gevolg hebben. Zo hebben stoornissen in de vorm van de ooglen gevolgen voor het lezen.

Activiteiten

Menselijk handelen c.q. de 'activiteiten' zijn onderdeel van iemands handelen (midden in het schema). Activiteiten (met of zonder hulp(middelen)) worden getypeerd naar uitvoering en vermogen. De uitvoering wordt beïnvloed door de maatschappelijke context. Beperkingen zijn moeilijkheden die iemand heeft bij het uitvoeren van activiteiten. Daarin is sprake van externe invloed (fysieke en sociale omgeving) en persoonlijk invloed (attitudes).

Externe factoren

Bij externe factoren gaat het om de fysieke en sociale omgeving waarin mensen leven. Functioneringsproblemen zijn op te vatten als het resultaat van de wisselwerking tussen iemands functioneren, persoonlijke factoren en externe factoren. De externe factoren worden onderscheiden in individuele en sociale factoren. Individueel betreft de fysieke en materiële omgeving waar het individu mee te maken heeft en de rechtstreekse persoonlijke contacten. Sociaal heeft betrekking op de formele en informele organisaties die individuen in hun omgeving beïnvloeden. De externe factoren kunnen een positieve of negatieve invloed uitoefenen op de participatie van het individu, maar ook op het uitvoeren van activiteiten.

Persoonlijke factoren

Persoonlijke factoren zijn kenmerken van een individu die geen deel uitmaken van de functionele gezondheidstoestand en die gezamenlijk of afzonderlijk een rol spelen bij het krijgen van functioneringsproblemen. Voorbeelden van kenmerken zijn leeftijd, ras, opleiding, ervaringen, persoonlijkheid en karakter, bekwaamheden, opvoeding, redzaamheid, sociale achtergrond, beroep en ervaringen uit het heden en verleden.



- ▶ Kenmerken van methodes voor arbeidsparticipatie in reguliere bedrijven
- ▶ ICF
- ▶ Database globale toetsing financieringsmogelijkheden voorzieningen
- ▶ Verdieping wettelijk kader
- ▶ Schema discriminerende regels
- ▶ Zoeksleutels en links naar voorzieningenwebsites
- ▶ Links naar websites van organisaties met een algemeen karakter
- ▶ Slimmer zoeken met Google
- ▶ Rapportageformat
- ▶ Voorbeeld van een analyse: automonteur
- ▶ Casuïstiek met behulp van de Leidraad Werkvoorzieningen

Samenhang

Dit schema geeft de samenhang weer van de mogelijkheden om te participeren (functioneren) in relatie tot de externe en persoonlijke factoren.

Componenten	Deel 1: Functioneren		Deel 2: Factoren	
	Functionies en anatomische eigenschappen	Activiteiten en Participatie	Externe factoren	Persoonlijke factoren
Classificaties	Functionies Anatomische eigenschappen	Taken, handelingen Levensgebieden	Externe invloeden op het functioneren	Interne invloeden op het functioneren
Constructen	Afwijkingen in en verlies van fysiologische en mentale functionies Afwijkingen in en verlies van anatomische eigenschappen	Vermogen Uitvoering	Invloed van fysieke en sociale omgeving	Kenmerken van het individu
Positieve/neutrale aspecten	Functionele en structurele integriteit	Activiteiten Participatie	Ondersteunende factoren	Ondersteunende factoren
Negatieve aspecten	Stoornissen	Beperkingen Participatieproblemen	Belemmerende factoren	Belemmerende factoren
	Functioneringsproblemen			

Totaaloverzicht

Samenvattend ontstaat het onderstaande totaaloverzicht van het ICF-schema met de werking van de externe en interne factoren op de activiteiten en de participatiemogelijkheden.



START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

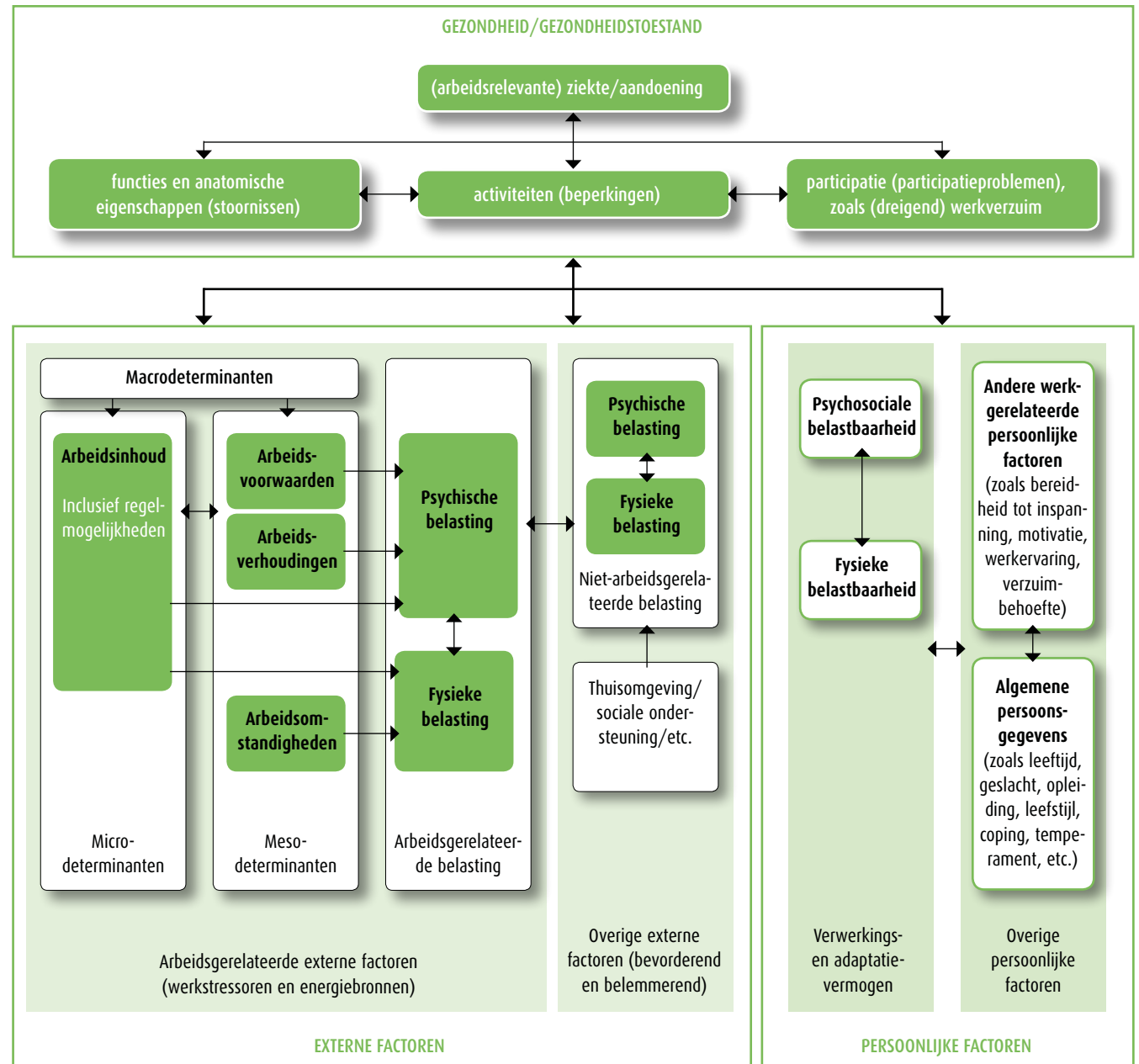
VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

- Kenmerken van methodes voor arbeidsparticipatie in reguliere bedrijven
- ICF
- Database globale toetsing financieringsmogelijkheden voorzieningen
- Verdieping wettelijk kader
- Schema discriminerende regels
- Zoeksleutels en links naar voorzieningswebsites
- Links naar websites van organisaties met een algemeen karakter
- Slimmer zoeken met Google
- Rapportageformat
- Voorbeeld van een analyse: automonteur
- Casuïstiek met behulp van de Leidraad Werkvoorzieningen





START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

- ▶ Kenmerken van methodes voor arbeidsparticipatie in reguliere bedrijven
- ▶ ICF
- ▶ Database globale toetsing financieringsmogelijkheden voorzieningen
- ▶ Verdieping wettelijk kader
- ▶ Schema discriminerende regels
- ▶ Zoeksleutels en links naar voorzieningenwebsites
- ▶ Links naar websites van organisaties met een algemeen karakter
- ▶ Slimmer zoeken met Google
- ▶ Rapportageformat
- ▶ Voorbeeld van een analyse: automonteur
- ▶ Casuïstiek met behulp van de Leidraad Werkvoorzieningen

Wisselwerking

Het menselijk functioneren is in het ICF-schema opgedeeld in drie componenten. Deze componenten weerspiegelen drie perspectieven:

- ▶ het perspectief van het organisme (functies en anatomische eigenschappen);
- ▶ het perspectief van het individu (activiteiten);
- ▶ het perspectief van de maatschappij (participatie, deelname aan de samenleving).

Op het functioneren zijn van invloed:

- ▶ de ziekten/aandoeningen/syndromen (medische diagnose);
- ▶ externe factoren (de fysieke en sociale omgeving waarin mensen leven);
- ▶ persoonlijke factoren (de individuele achtergrond van een individu): individuele kenmerken die geen deel uitmaken van de functionele gezondheidstoestand.

De invloed van externe en persoonlijke factoren op het functioneren (activiteiten) kan negatief of belemmerend zijn, dan wel positief of stimulerend.

Weging belasting/belastbaarheid

De arbeidsdeskundige komt bij de weging van belasting en belastbaarheid op basis van eigen onderzoek tot een oordeel over de belasting die de arbeid met zich meebrengt. Voor deze weging maakt hij in elk geval gebruik van de al beschikbare informatie. Het gaat hierbij om gegevens die hij van de betreffende persoon heeft gekregen en om informatie die hij heeft verkregen op basis van werkplek- en/of activiteitenonderzoek. Daarnaast komt de arbeidsdeskundige op basis van eigen onderzoek tot een oordeel over de belastbaarheid van de persoon. Ook hierbij maakt hij gebruik van de al beschikbare informatie, van de betreffende persoon of van zijn directe omgeving. Ook maakt hij gebruik van informatie die hij krijgt van bepaalde professionals, zoals de bedrijfsarts, de verzekeringsarts of de medisch adviseur. Hierbij neemt de arbeidsdeskundige alle relevante factoren in ogenschouw. Het

**START ▼****ROLKEUZE ▼****OPDRACHT SELECTEREN ▼****VERANTWOORDINGSPROCES****LITERATUUR****BEGRIPPEN****BIJLAGEN ▼**

- ▶ Kenmerken van methodes voor arbeidsparticipatie in reguliere bedrijven
- ▶ ICF
- ▶ Database globale toetsing financieringsmogelijkheden voorzieningen
- ▶ Verdieping wettelijk kader
- ▶ Schema discriminerende regels
- ▶ Zoeksleutels en links naar voorzieningenwebsites
- ▶ Links naar websites van organisaties met een algemeen karakter
- ▶ Slimmer zoeken met Google
- ▶ Rapportageformat
- ▶ Voorbeeld van een analyse: automonteur
- ▶ Casuïstiek met behulp van de Leidraad Werkvoorzieningen

gaat dus niet alleen om iemands fysieke, psychische en psychosociale toestand, maar ook om de directe omgevingsfactoren.

Werkvoorzieningenadvies

Het ICF-schema is goed bruikbaar voor het opstellen van een werkvoorzieningenadvies, zeker als er niet altijd voldoende informatie aanwezig is over de stoornissen. De arbeidsdeskundige kan dan zelf de activiteiten die de persoon in kwestie nog uitvoert of zou kunnen uitvoeren, gaan inventariseren. Het beeld dat zo ontstaat, kan bij onduidelijkheden of vragen gespiegeld worden aan de mening van een arts. Dit kan dan leiden tot gerichte vragen aan een verzekeringsarts of bedrijfsarts, die wellicht weer een specialist consulteert. Het ICF-schema biedt een invalshoek voor de beschrijving van de activiteiten die iemand nog kan en doet. Ook kunnen met dit schema de te inventariseren factoren, die van invloed zijn op de participatiemogelijkheden, worden verzameld.

Persoonlijke en externe factoren en de invloed op participatie

Persoonlijke factoren: beschrijving van de individuele achtergrond, gezondheidstoestand, persoonskenmerken, kennis en vaardigheden en de wijze waarop de persoon er mee omgaat.

Externe factoren: omstandigheden situatie, fysieke en sociale omgeving, arbeids- en niet-arbeidsgerelateerd.

De persoonlijke en externe factoren kunnen zowel een positieve als negatieve invloed op de participatiemogelijkheden hebben.

Persoonlijke factoren

Persoonlijke factoren zijn op verschillende manieren in te delen. Een voor arbeidsgerelateerde vraagstukken relevante indeling zou kunnen zijn:

- ▶ NAW-gegevens, persoonlijke gegevens, zoals naam, adres, leeftijd, geslacht;



START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

- ▶ Kenmerken van methodes voor arbeidsparticipatie in reguliere bedrijven
- ▶ ICF
- ▶ Database globale toetsing financieringsmogelijkheden voorzieningen
- ▶ Verdieping wettelijk kader
- ▶ Schema discriminerende regels
- ▶ Zoeksleutels en links naar voorzieningenwebsites
- ▶ Links naar websites van organisaties met een algemeen karakter
- ▶ Slimmer zoeken met Google
- ▶ Rapportageformat
- ▶ Voorbeeld van een analyse: automonteur
- ▶ Casuïstiek met behulp van de Leidraad Werkvoorzieningen

- ▶ opvoeding, redzaamheid, sociale achtergrond;
- ▶ persoonlijkheid en karakter, communicatieve eigenschappen;
- ▶ medische factoren, zoals medicatie, medische (voor)geschiedenis, acceptatie van en adaptatie aan gezondheidsbeperkingen;
- ▶ leefstijl: voedingsgewoonten, beweeggewoonten, gebruik van alcohol en drugs;
- ▶ algemene en aan arbeid gerelateerde persoonlijke eigenschappen, zoals coping, self-efficacy, arbeidsmotivatie, herstelbehoefte, betekenisverlening aan ingrijpende gebeurtenissen;
- ▶ loopbaangegevens: aantal jaren werkzaam, beroep, loopbaanfase, verandering van baan;
- ▶ opleiding, bekwaamheden, kennis, vaardigheden, ervaringen uit heden en verleden, attitude, leervermogen;
- ▶ competenties: opleidingsniveau, kennis, vaardigheden, attitude;
- ▶ verzuimgegevens: verzuimbehoefte, verzuimgedrag, verzuimdrempel, verzuimgeschiedenis;
- ▶ overige persoonlijke factoren, zoals fysieke en mentale belastbaarheid, kwaliteit van leven, arbeidsgeschiktheid.

Het gaat hierbij om harde feiten en beleving, zowel arbeids- als niet-arbeidsgerelateerd.

Externe factoren

Externe factoren zijn op verschillende manieren in te delen. Een voor arbeidsgerelateerde vraagstukken relevante indeling zou kunnen zijn:

- ▶ gezinssamenstelling, huisvesting, steun van dierbaren/familie, familiegebeurtenissen;
- ▶ systeemproblematiek: is er een verstoorde relatie binnen het sociale systeem waar iemand deel van uitmaakt (gezin, team, leidinggevenden)?
- ▶ zorgwachtijden en behandel-effect;
- ▶ financiële situatie;

LEIDRAAD WERKVOORZIENINGEN

START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

- ▶ Kenmerken van methodes voor arbeidsparticipatie in reguliere bedrijven
- ▶ ICF
- ▶ Database globale toetsing financieringsmogelijkheden voorzieningen
- ▶ Verdieping wettelijk kader
- ▶ Schema discriminerende regels
- ▶ Zoeksleutels en links naar voorzieningenwebsites
- ▶ Links naar websites van organisaties met een algemeen karakter
- ▶ Slimmer zoeken met Google
- ▶ Rapportageformat
- ▶ Voorbeeld van een analyse: automonteur
- ▶ Casuïstiek met behulp van de Leidraad Werkvoorzieningen



Bijlage ICF

- ▶ omgevingsfactoren, zoals de woning of de school;
- ▶ werkklimaat;
- ▶ arbeidsomstandigheden: interactiepatroon. Hoe maakt de omgeving contact? Wordt er contact gemaakt dat is afgestemd op het niveau van de cliënt en zijn communicatiemogelijkheden (denk ook aan regie, timing en verwerkingstijd)?
- ▶ arbeidsvoorwaarden;
- ▶ arbeidsverhoudingen: risicovolle of protectieve factoren. Heeft de cliënt een kwalitatief en kwantitatief goede dagbesteding en (bege)leiding, past de groepssamenstelling, hoe is het verloop binnen het team en de beschikbaarheid van leidinggevenden?
- ▶ arbeidsinhoud.



START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

- ▶ Kenmerken van methodes voor arbeidsparticipatie in reguliere bedrijven
- ▶ ICF
- ▶ Database globale toetsing financieringsmogelijkheden voorzieningen
- ▶ Verdieping wettelijk kader
- ▶ Schema discriminerende regels
- ▶ Zoeksleutels en links naar voorzieningenwebsites
- ▶ Links naar websites van organisaties met een algemeen karakter
- ▶ Slimmer zoeken met Google
- ▶ Rapportageformat
- ▶ Voorbeeld van een analyse: automonteur
- ▶ Casuïstiek met behulp van de Leidraad Werkvoorzieningen

Werkvoorzieningen

Voor ondersteuning in de werksfeer kan de cliënt aanspraak maken op de Arbowet, REA, WIA, Wajong en Participatiewet.

Verstrekkingendomein Soort voorziening

Werkvoorzieningen

Werksfeer	<p>Doel van de Arbowet is het inzetten van activiteiten/interventies, die zijn gericht op de veiligheid en de gezondheid van werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten.</p> <p>De werkgever voert daartoe een beleid dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden, gelet op de stand van de wetenschap en de professionele dienstverlening.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Arbowet- en regelgeving ▶ Wettekst
Werksfeer	<p>De wet REA voorziet in voorzieningen gericht op de werknemer zoals bedoeld in de wet WIA (zie hierna). Deze wet is inmiddels afgeschaft, maar er geldt nog een overgangsrecht.</p>

>>



START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

- ▶ Kenmerken van methodes voor arbeidsparticipatie in reguliere bedrijven
- ▶ ICF
- ▶ Database globale toetsing financieringsmogelijkheden voorzieningen
- ▶ Verdieping wettelijk kader
- ▶ Schema discriminerende regels
- ▶ Zoeksleutels en links naar voorzieningenwebsites
- ▶ Links naar websites van organisaties met een algemeen karakter
- ▶ Slimmer zoeken met Google
- ▶ Rapportageformat
- ▶ Voorbeeld van een analyse: automonteur
- ▶ Casuïstiek met behulp van de Leidraad Werkvoorzieningen

Werk sfeer

Het doel van de WIA is om mensen met beperkingen toch aan het arbeidsproces te laten deelnemen.

UWV kan deze mensen voorzieningen ter beschikking stellen die direct gericht zijn op het werk:

- vervoer voor het bereiken van de opleiding of werkplek;
- intermediaire activiteiten voor mensen met een visuele, auditieve of motorische handicap, zoals een doventolk of een voorleeshulp;
- persoonlijke ondersteuning bij het uitvoeren van opgedragen taken (iemand die ondersteunt en begeleidt bij het werken);
- meeneembare aanpassingen aan de werk- of opleidingsplek.

- ▶ [WIA](#)
- ▶ [Wetstekst WIA](#)
- ▶ [Wajong](#)
- ▶ [Wetstekst Wajong](#)

Werk sfeer

Het doel van de Participatiewet is om mensen met beperkingen toch aan het arbeidsproces te laten deelnemen. Deze mensen behoren tot de doelgroep van de Participatiewet. [Artikel 7 1a Participatiewet](#).

Een gemeente kan deze mensen voorzieningen ter beschikking stellen die direct gericht zijn op het werk:

- vervoer voor het bereiken van de opleiding of werkplek;
- intermediaire activiteiten voor mensen met een visuele, auditieve of motorische handicap, zoals een doventolk of een voorleeshulp;
- persoonlijke ondersteuning bij het uitvoeren van opgedragen taken (iemand die ondersteunt en begeleidt bij het werken);
- meeneembare aanpassingen aan werk- of opleidingsplek.

- ▶ [Wetstekst](#)
-



START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

- ▶ Kenmerken van methodes voor arbeidsparticipatie in reguliere bedrijven
- ▶ ICF
- ▶ Database globale toetsing financieringsmogelijkheden voorzieningen
- ▶ Verdieping wettelijk kader
- ▶ Schema discriminerende regels
- ▶ Zoeksleutels en links naar voorzieningenwebsites
- ▶ Links naar websites van organisaties met een algemeen karakter
- ▶ Slimmer zoeken met Google
- ▶ Rapportageformat
- ▶ Voorbeeld van een analyse: automonteur
- ▶ Casuïstiek met behulp van de Leidraad Werkvoorzieningen

Leefvoorzieningen

Voor ondersteuning in de werksfeer kan de klant aanspraak maken de Zorgverzekeringswet, de (bijzondere) bijstand, WLZ en WMO.

Verstrekkingendomein	Soort voorziening
Leefsfeer	
Leefsfeer	<p>Het basispakket van een zorgverzekering dekt de standaardzorg van bijvoorbeeld huisarts, ziekenhuis of apotheek.</p> <p>Het basispakket van de zorgverzekering vergoedt onder andere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - geneeskundige zorg door huisartsen, medisch specialisten en verloskundigen; - verblijf in het ziekenhuis; - dyslexiezorg; - medicijnen; - geneeskundige geestelijke gezondheidszorg (ggz); - kraamzorg; - hulpmiddelen voor behandeling, verpleging, revalidatie, verzorging of een specifieke beperking (dus niet rollators en andere eenvoudige loophulpmiddelen); - (beperkte) fysiotherapie en oefentherapie vanaf de 21ste behandeling bij bepaalde chronische aandoeningen; - bekkenfysiotherapie bij urine-incontinentie tot en met de 9e behandeling; - logopedie en ergotherapie; - tandheelkundige zorg (controle en behandeling) voor kinderen tot 18 jaar; - tandheelkundige chirurgische zorg (kaakchirurg) en kunstgebit; - fluoridebehandeling voor kinderen onder de 6 jaar die 'blijvende' tanden en kiezen krijgen; - ziekenvervoer; - stoppen-met-rokenprogramma; - dieetadvies; - ivf-behandeluren. <p>De verzekerde kan zelf besluiten aanvullende dekking te verzekeren.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Zorgverzekeringswet ▶ Wettekst



START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

- ▶ Kenmerken van methodes voor arbeidsparticipatie in reguliere bedrijven
- ▶ ICF
- ▶ Database globale toetsing financieringsmogelijkheden voorzieningen
- ▶ Verdieping wettelijk kader
- ▶ Schema discriminerende regels
- ▶ Zoeksleutels en links naar voorzieningenwebsites
- ▶ Links naar websites van organisaties met een algemeen karakter
- ▶ Slimmer zoeken met Google
- ▶ Rapportageformat
- ▶ Voorbeeld van een analyse: automonteur
- ▶ Casuïstiek met behulp van de Leidraad Werkvoorzieningen

Leefsfeer

Bijzondere bijstand dekt kosten die noodzakelijk zijn en worden veroorzaakt door bijzondere omstandigheden. De kosten kunnen niet op andere wijze worden vergoed. De kosten moeten verbonden zijn aan Nederland en hoger zijn dan een drempelbedrag (per gemeente afhankelijk).

Voorbeelden medische kosten

- brillen;
- contactlenzen;
- dieetkosten;
- fysiotherapie en oefentherapie;
- orthopedische schoenen;
- psychotherapie;
- stookkosten;
- tandartskosten;
- waskosten;
- zelfzorgmiddelen bij een chronische aandoening.

Voorbeelden woonkosten

- eerste maand huur en administratiekosten;
- huur;
- hypotheek;
- inrichtingskosten;
- stookkosten;
- verhuiskosten en een wasmachine;
- koelkast, et cetera (duurzame gebruiksgoederen).

Voorbeelden reiskosten

- reiskosten in verband met bezoek aan UWV Werkbedrijf en een ziek of gedeteneerd familielid;
- reiskosten woon-werkverkeer of reiskosten in verband met een studie.



START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

- ▶ Kenmerken van methodes voor arbeidsparticipatie in reguliere bedrijven
- ▶ ICF
- ▶ Database globale toetsing financieringsmogelijkheden voorzieningen
- ▶ Verdieping wettelijk kader
- ▶ Schema discriminerende regels
- ▶ Zoeksleutels en links naar voorzieningenwebsites
- ▶ Links naar websites van organisaties met een algemeen karakter
- ▶ Slimmer zoeken met Google
- ▶ Rapportageformat
- ▶ Voorbeeld van een analyse: automonteur
- ▶ Casuïstiek met behulp van de Leidraad Werkvoorzieningen

Voorbeelden kosten in verband met kinderen

- babyuitzet;
- LBIO-bijdrage;
- schoolkosten van kinderen en kosten kinderopvang.

Overig

- kosten begrafenis of crematie;
- bewindvoering;
- schuldhulpverlening;
- studiekosten;
- rechtsbijstand;
onder curatelestelling;
- legeskosten verblijfsvergunning en naturalisatie en een afloeraanvulling.

▶ [Wet bijstand/bijzondere bijstand](#)

Leefsfeer

De Wet Langdurige Zorg (WLZ) verzekert risico's die niet via de Zorgverzekeringswet gedekt zijn. Het gaat om verpleging in ziekenhuizen en revalidatie-instellingen vanaf de 366e dag en om allerlei vormen van inrichtingsverpleging en dagopvang, thuiszorg (gaat naar WMO) en zorg op het terrein van de geestelijke en preventieve gezondheidszorg (zie ook Zorgverzekeringswet).

▶ [Artikel 3.1.1. WLZ e.v.](#)

>>

LEIDRAAD WERKVOORZIENINGEN

START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

- ▶ Kenmerken van methodes voor arbeidsparticipatie in reguliere bedrijven
- ▶ ICF
- ▶ Database globale toetsing financieringsmogelijkheden voorzieningen
- ▶ Verdieping wettelijk kader
- ▶ Schema discriminerende regels
- ▶ Zoeksleutels en links naar voorzieningenwebsites
- ▶ Links naar websites van organisaties met een algemeen karakter
- ▶ Slimmer zoeken met Google
- ▶ Rapportageformat
- ▶ Voorbeeld van een analyse: automonteur
- ▶ Casuïstiek met behulp van de Leidraad Werkvoorzieningen



Bijlage Database globale toetsing financieringsmogelijkheden voorzieningen

Leefsfeer

De WMO biedt ondersteuning bij het zo goed mogelijk zelfstandig deelnemen aan de samenleving. Het gaat hierbij om zorg in en om de woning.

De gemeente moet beleid maken over negen onderwerpen, ook wel prestatievelden genoemd:

- op preventie gerichte ondersteuning van jeugdigen met problemen met het opgroeien;
- ondersteuning van ouders met problemen met opvoeden;
- het geven van informatie, advies en cliëntondersteuning;
- het ondersteunen van mantelzorgers en vrijwilligers;
- het bevorderen van deelname aan het maatschappelijke verkeer en het bevorderen van het zelfstandig functioneren van mensen met een beperking of een chronisch psychisch probleem of een psychosociaal probleem;
- het verlenen van voorzieningen aan mensen met een beperking of een chronisch psychisch probleem of een psychosociaal probleem ten behoeve van het behoud van hun zelfstandig functioneren of hun deelname aan het maatschappelijk verkeer;
- maatschappelijke opvang, waaronder vrouwenopvang en huiselijk geweld;
- het bevorderen van openbare geestelijke gezondheidszorg, met uitzondering van het bieden van psychosociale hulp bij rampen;
- het bevorderen van verslavingsbeleid.

- ▶ [WMO](#)
- ▶ [Wettekst](#)

- ▶ Kenmerken van methodes voor arbeidsparticipatie in reguliere bedrijven
- ▶ ICF
- ▶ Database globale toetsing financieringsmogelijkheden voorzieningen
- ▶ Verdieping wettelijk kader
- ▶ Schema discriminerende regels
- ▶ Zoeksleutels en links naar voorzieningenwebsites
- ▶ Links naar websites van organisaties met een algemeen karakter
- ▶ Slimmer zoeken met Google
- ▶ Rapportageformat
- ▶ Voorbeeld van een analyse: automonteur
- ▶ Casuïstiek met behulp van de Leidraad Werkvoorzieningen



Bijlage Database globale toetsing financieringsmogelijkheden voorzieningen

Onderwijsvoorzieningen

Voor ondersteuning in de onderwijs sfeer kan de klant aanspraak maken op de WOOS.

Verstrekkingendomein	Soort voorziening
Onderwijs	
Onderwijsfeer	Het toekennen van voorzieningen die studerenden in staat stellen om onderwijs te volgen. Mogelijke voorzieningen: <ul style="list-style-type: none">- dovertolken;- vervoersvoorzieningen;- meeneembare voorzieningen waaronder:<ul style="list-style-type: none">- orthopedisch schoeisel;- computervoorzieningen;- schoolmeubilair.
	▶ Wettekst

LEIDRAAD WERKVOORZIENINGEN

START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

- ▶ Kenmerken van methodes voor arbeidsparticipatie in reguliere bedrijven
- ▶ ICF
- ▶ Database globale toetsing financieringsmogelijkheden voorzieningen
- ▶ Verdieping wettelijk kader
- ▶ Schema discriminerende regels
- ▶ Zoeksleutels en links naar voorzieningenwebsites
- ▶ Links naar websites van organisaties met een algemeen karakter
- ▶ Slimmer zoeken met Google
- ▶ Rapportageformat
- ▶ Voorbeeld van een analyse: automonteur
- ▶ Casuïstiek met behulp van de Leidraad Werkvoorzieningen



Bijlage Verdieping wettelijk kader

Voor een verdieping van het wettelijk kader kunt u het document [Verdieping wettelijk kader](#) downloaden.

LEIDRAAD WERKVOORZIENINGEN

START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

- ▶ Kenmerken van methodes voor arbeidsparticipatie in reguliere bedrijven
- ▶ ICF
- ▶ Database globale toetsing financieringsmogelijkheden voorzieningen
- ▶ Verdieping wettelijk kader
- ▶ Schema discriminerende regels
- ▶ Zoeksleutels en links naar voorzieningenwebsites
- ▶ Links naar websites van organisaties met een algemeen karakter
- ▶ Slimmer zoeken met Google
- ▶ Rapportageformat
- ▶ Voorbeeld van een analyse: automonteur
- ▶ Casuïstiek met behulp van de Leidraad Werkvoorzieningen



Bijlage Schema discriminerende regels

Het Schema discriminerende regels helpt arbeidsdeskundigen om in de feitelijke situatie de meest voor de hand liggende oplossingsrichting te bepalen. Dit schema leidt arbeidsdeskundigen langs een aantal vragen en geeft op basis van de keuzes een bijpassende uitkomst.

Download het [Schema discriminerende regels](#).

LEIDRAAD WERKVOORZIENINGEN

START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

- ▶ Kenmerken van methodes voor arbeidsparticipatie in reguliere bedrijven
- ▶ ICF
- ▶ Database globale toetsing financieringsmogelijkheden voorzieningen
- ▶ Verdieping wettelijk kader
- ▶ Schema discriminerende regels
- ▶ Zoeksleutels en links naar voorzieningenwebsites
- ▶ Links naar websites van organisaties met een algemeen karakter
- ▶ Slimmer zoeken met Google
- ▶ Rapportageformat
- ▶ Voorbeeld van een analyse: automonteur
- ▶ Casuïstiek met behulp van de Leidraad Werkvoorzieningen



Bijlage Zoeksleutels en links naar voorzieningenwebsites

Download voor een overzicht van zoek sleutels – gecombineerd met een overzicht van websites die zijn geordend naar disbalans – het document [Zoeksleutels en Links naar voorzieningenwebsites](#).

LEIDRAAD WERKVOORZIENINGEN

START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

- ▶ Kenmerken van methodes voor arbeidsparticipatie in reguliere bedrijven
- ▶ ICF
- ▶ Database globale toetsing financieringsmogelijkheden voorzieningen
- ▶ Verdieping wettelijk kader
- ▶ Schema discriminerende regels
- ▶ Zoeksleutels en links naar voorzieningenwebsites
- ▶ Links naar websites van organisaties met een algemeen karakter
- ▶ Slimmer zoeken met Google
- ▶ Rapportageformat
- ▶ Voorbeeld van een analyse: automonteur
- ▶ Casuïstiek met behulp van de Leidraad Werkvoorzieningen



Bijlage Links naar websites van organisaties met een algemeen karakter

Download voor een overzicht van websites van organisaties met een algemeen karakter het document [Links naar websites van organisaties met een algemeen karakter](#).



START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

- ▶ Kenmerken van methodes voor arbeidsparticipatie in reguliere bedrijven
- ▶ ICF
- ▶ Database globale toetsing financieringsmogelijkheden voorzieningen
- ▶ Verdieping wettelijk kader
- ▶ Schema discriminerende regels
- ▶ Zoeksleutels en links naar voorzieningenwebsites
- ▶ Links naar websites van organisaties met een algemeen karakter
- ▶ Slimmer zoeken met Google
- ▶ Rapportageformat
- ▶ Voorbeeld van een analyse: automonteur
- ▶ Casuïstiek met behulp van de Leidraad Werkvoorzieningen

Google is de meestgebruikte zoekmachine. Ook arbeidsdeskundigen maken er veel gebruik van. Je kunt Google laten zoeken door het geven van steekwoorden of zinnen.

Zoekresultaat

Na het geven van zoekwoorden en een <enter> toont Google het zoekresultaat;

- ▶ Bovenaan de pagina staat het aantal zoekresultaten.
- ▶ Daaronder worden resultaten getoond, waarbij de zoekwoorden zijn gearceerd.

Als je een bestand opent waarin de zoekwoorden zijn gevonden, wordt het bestand vanaf het begin (de eerste pagina) getoond. Als het om een heel groot bestand gaat (bijvoorbeeld een PDF van honderd pagina's), is het gevolg dat je eerst op zoek moet gaan de pagina waar de door jou ingevoerde zoekwoorden staan.

Zoeken binnen een webpagina of document

Door in Windows de toetscombinatie <ctrl> + <f> en bij Apple de toetscombinatie <cmd> + <f> te gebruiken, opent er een zoekvenster (bij de browsers, Word en Acrobat Reader). Tik in dit venster nogmaals het zoekwoord. Het woord wordt vervolgens meteen gemarkeerd in het geopende bestand. Bovendien zie je direct hoe vaak je zoekwoord in het bestand voorkomt.

Zoeken binnen een (numeriek) bereik

Door gebruik te maken van drie puntjes (...) kun je een bereik aangeven bij allerlei numerieke waardes, zoals gewichten, jaartallen en prijzen. Ben je bijvoorbeeld op zoek naar een bureaustoel die tussen de € 100 en € 150 kost, typ je als zoekopdracht: bureaustoel kosten 100...150.

- ▶ Kenmerken van methodes voor arbeidsparticipatie in reguliere bedrijven
- ▶ ICF
- ▶ Database globale toetsing financieringsmogelijkheden voorzieningen
- ▶ Verdieping wettelijk kader
- ▶ Schema discriminerende regels
- ▶ Zoeksleutels en links naar voorzieningenwebsites
- ▶ Links naar websites van organisaties met een algemeen karakter
- ▶ Slimmer zoeken met Google
- ▶ Rapportageformat
- ▶ Voorbeeld van een analyse: automonteur
- ▶ Casuïstiek met behulp van de Leidraad Werkvoorzieningen



Bijlage Slimmer zoeken met Google

Nog slimmer zoeken

Google toont alle zoekresultaten waarin je zoekwoorden zijn teruggevonden. Vaak zijn er veel zoekresultaten. Met Google kun je ook je zoekopdracht verfijnen. Google kent hiervoor de volgende mogelijkheden:

- ▶ Zoekhulpmiddelen: na het tonen van de zoekresultaten kun je in de regel die erboven staat filteren op taal, periode en plaats.
- ▶ Zoeken op exacte woorden, plaats de woorden tussen aanhalingstekens: “arbeidsdeskundig rapport”
- ▶ Zoek meerdere woorden: plaats een + tussen de woorden en Google neemt die woorden verplicht mee

Databanken

Veel databanken die als zoekresultaat door Google worden gevonden, kennen zelf ook weer eigen filtermogelijkheden, waarmee je de zoekvraag verder kunt verfijnen.

LEIDRAAD WERKVOORZIENINGEN

START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

- ▶ Kenmerken van methodes voor arbeidsparticipatie in reguliere bedrijven
- ▶ ICF
- ▶ Database globale toetsing financieringsmogelijkheden voorzieningen
- ▶ Verdieping wettelijk kader
- ▶ Schema discriminerende regels
- ▶ Zoeksleutels en links naar voorzieningenwebsites
- ▶ Links naar websites van organisaties met een algemeen karakter
- ▶ Slimmer zoeken met Google
- ▶ Rapportageformat
- ▶ Voorbeeld van een analyse: automonteur
- ▶ Casuïstiek met behulp van de Leidraad Werkvoorzieningen



Bijlage Rapportageformat

Download [het rapportageformat](#).

LEIDRAAD WERKVOORZIENINGEN

START ▼

ROLKEUZE ▼

OPDRACHT SELECTEREN ▼

VERANTWOORDINGSPROCES

LITERATUUR

BEGRIPPEN

BIJLAGEN ▼

- ▶ Kenmerken van methodes voor arbeidsparticipatie in reguliere bedrijven
- ▶ ICF
- ▶ Database globale toetsing financieringsmogelijkheden voorzieningen
- ▶ Verdieping wettelijk kader
- ▶ Schema discriminerende regels
- ▶ Zoeksleutels en links naar voorzieningenwebsites
- ▶ Links naar websites van organisaties met een algemeen karakter
- ▶ Slimmer zoeken met Google
- ▶ Rapportageformat
- ▶ Voorbeeld van een analyse: automonteur
- ▶ Casuïstiek met behulp van de Leidraad Werkvoorzieningen



Bijlage Voorbeeld van een analyse: automonteur

Deeltaak

Banden verwisselen

Handeling

- Moeren verwijderen
- Banden tillen
- Banden rollen
- Ventiel verwijderen
- Band verwijderen

Deelhandelingen

- Perslucht aansluiten
- Hanteren aangedreven gereedschap
- Moeren wegleggen

**START ▼****ROLKEUZE ▼****OPDRACHT SELECTEREN ▼****VERANTWOORDINGSPROCES****LITERATUUR****BEGRIPPEN****BIJLAGEN ▼**

- ▶ Kenmerken van methodes voor arbeidsparticipatie in reguliere bedrijven
- ▶ ICF
- ▶ Database globale toetsing financieringsmogelijkheden voorzieningen
- ▶ Verdieping wettelijk kader
- ▶ Schema discriminerende regels
- ▶ Zoeksleutels en links naar voorzieningenwebsites
- ▶ Links naar websites van organisaties met een algemeen karakter
- ▶ Slimmer zoeken met Google
- ▶ Rapportageformat
- ▶ Voorbeeld van een analyse: automonteur
- ▶ Casuïstiek met behulp van de Leidraad Werkvoorzieningen

Systematiek

Onderstaande cases zijn commentaren bij bestaande werkvoorzieningencases, op basis van de toepassing van het methodisch handelen van de Leidraad Werkvoorzieningen. Hierbij is de systematiek van de arbeidsdeskundige voorbeeldcasuïstiek (AD-VC) gevolgd door vragen voor commentatoren te formuleren bij de oorspronkelijke casus. De oorspronkelijke casus en het commentaar vormen samen een voorbeeldcasus die is opgenomen in de [AD-VC](#) op de website.

Casus medewerker linnenvoorziening

Mevrouw Bond is 60 jaar. Ze werkt als medewerker linnenvoorziening bij een verzorgingsinstelling. Deze zorginstelling huisvest ruim 100 hulpbehoevenden. Ze heeft fysieke beperkingen als gevolg van een reumatische aandoening. Hierdoor ondervindt zij problemen bij het ophalen en wegbrengen van wasgoed.

Download [het vervolg van deze casus](#).

Casus productiemedewerker spuitrij

De cliënt is een 56-jarige man die in verband met fysieke beperkingen een vergoeding vraagt voor een railbaan en kettingtakel. De cliënt werkt fulltime. Hij spreekt de Nederlandse taal niet of nauwelijks. De werkzaamheden worden stand verricht gedurende de hele werkdag onder slechte arbeidsomstandigheden.

Download [het vervolg van deze casus](#).

Casus medewerker slagerij

De heer Bakker is werkzaam als kok binnen een slagerij. Daar verzorgt hij maaltijden op bestelling, soepen, quiche en andere hartige gerechten. Op bestelling bereidt hij vlees voor bijvoorbeeld een barbecue. Doorgaans worden vanwege bedrijfseconomische redenen grote hoeveelheden bereid; produceren in kleinere hoeveelheden is niet rendabel.

Download [het vervolg van deze casus](#).