

# SMBA: innovatieve kijk op claimbeoordeling en participatie

Het Centraal Expertise Centrum van UWV heeft een nieuwe methode ontwikkeld die gebruikt wordt door arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen voor de beoordelingen van de Wajong en de Participatiewet. Deze methode heet 'Sociaal Medische Beoordeling van Arbeidsvermogen' (SMBA).

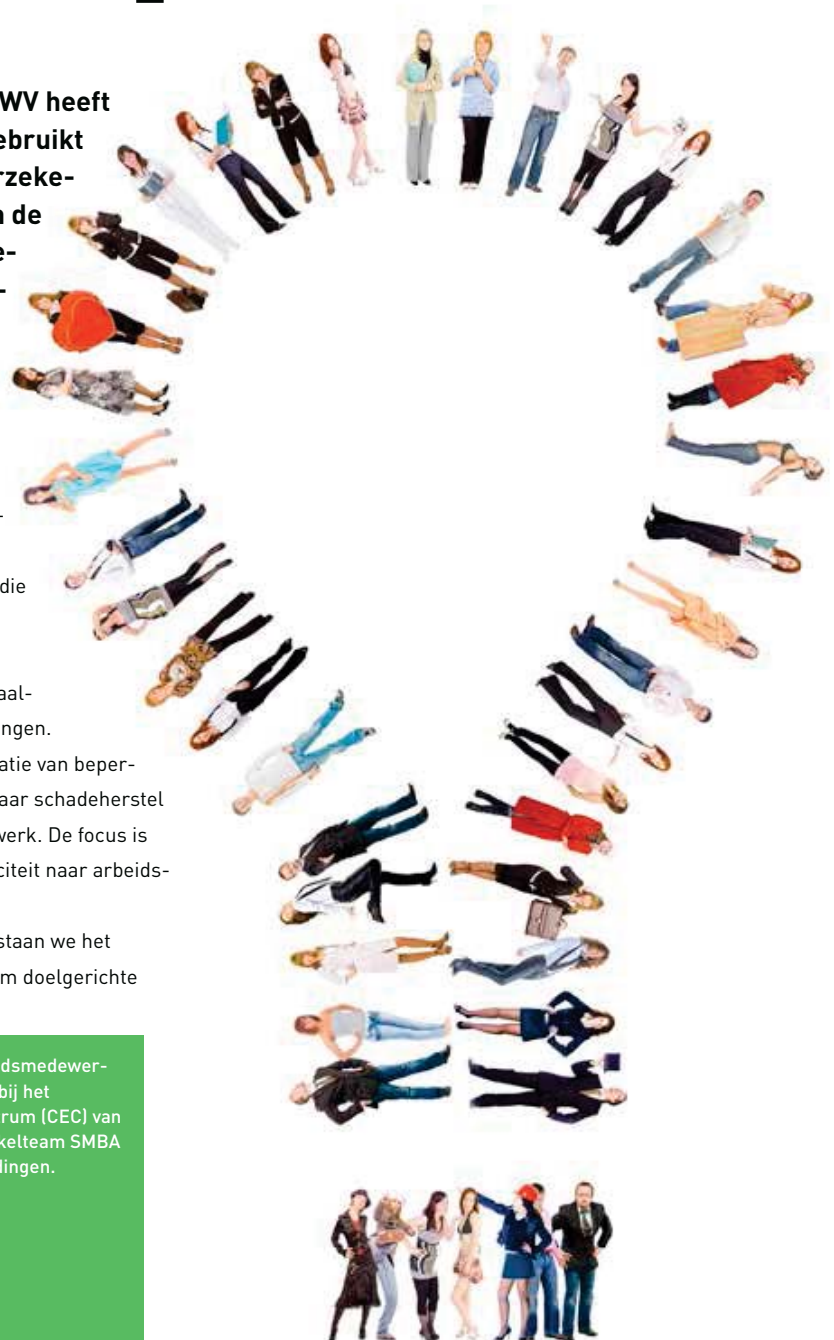
TEKST | Lex Feij \*

SMBA borduurt voort op bestaande arbeidsdeskundige en verzekeringsgeneeskundige vakkennis, maar verpakt deze op een manier die beter aansluit bij de huidige wetgeving op het gebied van sociale zekerheid en de sociaal-maatschappelijke ontwikkelingen. Centraal staat niet compensatie van beperkingen met een uitkering, maar schadeherstel door participatie in betaald werk. De focus is verschoven van verdiencapaciteit naar arbeidsvermogen.

Onder arbeidsvermogen verstaan we het vermogen van een individu om doelgerichte



\* Lex Feij is senior beleidsmedewerker arbeidsdeskundige bij het Centraal Expertise Centrum (CEC) van UWV, lid van het ontwikkelteam SMBA en docent bij CEC Opleidingen.



handelingen te verrichten in een arbeidsorganisatie, die resulteren in producten of diensten met een economische waarde. Met andere woorden: kan iemand met werk in een bedrijf geld verdienen? Arbeidsvermogen kent vele verschijningsvormen. Er zijn personen die in een volwaardige functie meer dan het wettelijk minimumloon kunnen verdienen. Anderen komen niet verder dan een heel eenvoudige, goed gestructureerde taak, omdat ze niet opgewassen zijn tegen de complexiteit van een functie. Sommigen hebben begeleiding nodig, of een werkplek die aangepast is aan hun mogelijkheden.

De FML (Functionele Mogelijkheden Lijst) en het CBBS ('Claim Beoordelings en Borgings Systeem' van UWV) zijn niet toereikend om deze veelheid aan verschijningsvormen van arbeidsvermogen te beschrijven en te beoordelen. Het CBBS bevat bijvoorbeeld geen functies of geïsoleerde taken onder het wettelijk minimumloon. Ook hebben we bij de Participatiewet meer te maken met personen met vaak ingewikkelde psychosociale problematiek. Er ontstond daardoor behoefte aan een ander begrippenkader. Het ontwikkelteam SMBA van UWV vond dat in de ICF: de 'International Classification of Functioning, Disability and Health'.

**ICF als basis voor SMBA**

De ICF is een internationaal gebruikt classificatiesysteem dat het functioneren van mensen beschrijft. In het ICF-schema staat het functioneren van een persoon centraal. Functioneren kun je vanuit drie perspectieven bekijken:

- functies en anatomische eigenschappen;
- activiteiten;
- participatie.

Het menselijk lichaam (functies en anatomische eigenschappen van lichaamsdelen en organen) maakt het mogelijk dat wij als persoon allerlei activiteiten kunnen uitvoeren, zoals reiken en tillen met de arm. Deze activiteiten maken participatie in werk mogelijk, zoals het uitvoeren van handelingen in een productiefunctie: het vullen en stapelen van doosjes.

Als iemand ziek wordt, kan dat consequenties hebben voor zijn functioneren. Een voorbeeld: door een aandoening (bijvoorbeeld een tennisarm) heeft zijn arm func-

tieverlies. We spreken dan van een stoornis. Deze persoon krijgt door de stoornis in de functie van zijn arm moeilijkheden met het uitvoeren van de activiteiten reiken en tillen (hij heeft beperkingen gekregen). Hij kan daardoor de handelingen in zijn werk als productiemedewerker niet meer uitvoeren (hij heeft een participatieprobleem).

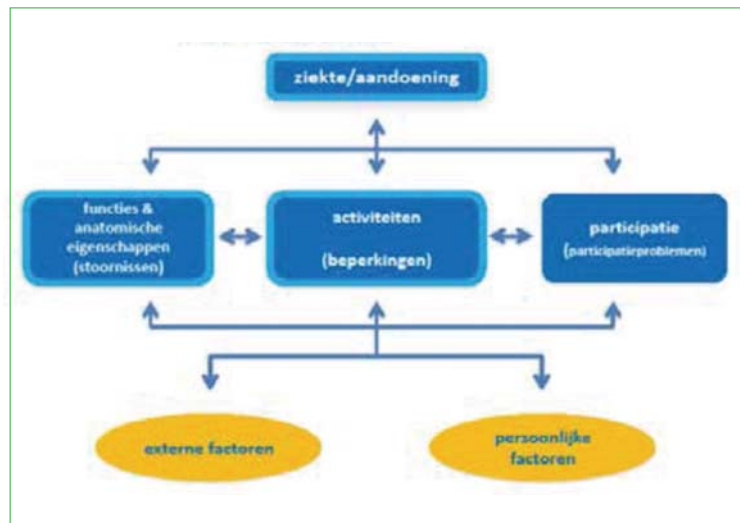
Iemands functioneren kan volgens de ICF niet alleen beïnvloed worden door ziekte, maar ook door persoonlijke factoren en externe factoren.

Persoonlijke factoren gaan over wie iemand is: zijn opleiding, vaardigheden, maar ook zijn persoonlijkheid, levensovertuiging en opvoeding, of zijn motivatie om te werken. Zo zal iemand met een laag opleidingsniveau door schouderklachten eerder participatieproblemen in werk ondervinden dan iemand met een hogere opleiding. Laaggeschoold werk is immers vaker fysiek belastend.

Externe factoren zijn bijvoorbeeld werkvoorzieningen die de participatieproblemen in werk oplossen, zoals begeleiding of een aangepaste bureaustoel. Een ander voorbeeld van een externe factor is het hebben van schulden.

De pijlen in het ICF-schema laten zien dat alle onderdelen elkaar kunnen beïnvloeden. Persoonlijke en externe factoren kunnen een positieve invloed op het functioneren hebben: dit noemen we ondersteunend. Een negatieve invloed noemen we belemmerend. →

ICF SCHEMA



# “Er is behoefte aan een ander begrippenkader”

## Toepassing van ICF op de beschrijving van het arbeidsvermogen

Om het arbeidsvermogen van een persoon te beschrijven, kijken we eerst naar zijn functioneren en de problemen daarbij:

Stoornissen → Beperkingen → Participatieproblemen en -oplossingen

De verzekeringsarts stelt de beperkingen (moeilijkheden met het uitvoeren van activiteiten) vast die door ziekte veroorzaakt worden. Hij doet een uitspraak over de vraag of een externe factor als het hebben van schulden ook ziekmakend is (geweest). Als dat niet zo is, houden we daar bij het beschrijven van het arbeidsvermogen geen rekening mee. Ook iemands motivatie voor werk (een persoonlijke factor) nemen we niet mee bij de beschrijving van het arbeidsvermogen. Het feit dat iemand niet wil werken zegt namelijk niets over zijn potentiële vermogen om te werken.

Als arbeidsdeskundige onderzoek je tegen welke

participatieproblemen deze persoon (met zijn specifieke achtergrond, vaardigheden en opleiding) aanloopt als gevolg van zijn beperkingen. We maken daarbij onderscheid tussen:

- participatieproblemen in werk (de handelingen in taken); en
- participatieproblemen in de werkomgeving (fysiek en sociaal).

De fysieke werkomgeving (de werkplek) gaat bijvoorbeeld over lawaai, prikkels of afleiding door anderen. De sociale werkomgeving gaat over de informele omgang met collega's, of de cultuur die in een bedrijf heerst. Deze participatieproblemen zijn knelpunten waarbij de belasting in werk de belastbaarheid van een persoon overschrijdt. Vervolgens ga je op zoek naar oplossingen voor deze participatieproblemen, in de vorm van 'werkgerelateerde externe factoren'. Dat zijn bijvoorbeeld functionele en persoonlijke begeleiding, of een sta-steun. Als je de knelpunten kunt wegnemen, kan de persoon ondanks zijn beperkingen toch (weer) functioneren in werk. Dat leg je vast als 'voorwaarden voor functioneren in werk en werkomgeving' in een 'Analyse Arbeidsvermogen'.

We gebruiken hierbij de definities van de activiteiten zoals die in het ICF-boek beschreven staan. Daarbij is een selectie gemaakt van die ICF-items die een relatie hebben met arbeidsvermogen. Anders dan in de Functionele Mogelijkheden Lijst het geval is, beschrijft de verzekeringsarts de beperkingen niet meer in gradaties van maat en getal of aan de hand van vaststaande keuzes maar meer 'verhalend'. SMBA is dus een talige methode. Hieronder volgt een voorbeeld van de beschrijving van iemands arbeidsvermogen.

## Hoe ziet een Analyse Arbeidsvermogen eruit?

Als voorbeeld nemen we de sterk vereenvoudigde casus Piet. Piets beperkingen zijn volgens de verzekeringsarts dat hij niet lang achtereen kan lopen (na een kwartier moet hij even kunnen zitten) en dat hij moeite heeft om zijn aandacht te richten (hij is snel afgeleid).

Je beschrijft als arbeidsdeskundige nu de:

- *Voorwaarden voor functioneren in werk:*  
"Piet kan niet lang achtereen lopen, daarom is hij aangewezen op zittend werk."
- *Voorwaarden voor functioneren in de werkomgeving:*

### KERNPUNTEN SMBA

- Biedt voor de arbeidsdeskundige meer ruimte voor eigen inbreng.
- Wetsonafhankelijk.
- Toepasbaar op verschillende arbeidsdeskundige beoordelingen.
- Uniforme, internationaal erkende terminologie.
- Relatief eenvoudige methode, transparante methodiek. Inzichtelijk voor alle partijen (claimbeoordelaars, werknemers, werkgevers, re-integratiebegeleiders).
- Meer maatwerk mogelijk.

- Fysieke werkomgeving  
"Omdat Piet zijn aandacht niet goed kan richten heeft hij een rustige werkplek nodig zodat hij niet wordt afgeleid door geluiden of mensen."
- Sociale werkomgeving  
"Geen bijzonderheden."

Vervolgens benoem je voor Piet:

• *Werksoorten:*

"Piet kan productiewerk doen op een rustige werkplek."

Als dat voor de beoordeling noodzakelijk is, zeg je ook iets over:

• *Ontwikkeling van arbeidsvermogen:*

"Piet is in staat om een opleiding te volgen. Hij is daarom op termijn ook geschikt voor administratief werk."

**Waar gebruik je de Analyse Arbeidsvermogen voor?**

De Analyse Arbeidsvermogen kun je voor verschillende doeleinden gebruiken omdat hij wetsonafhankelijk is. Met een Analyse Arbeidsvermogen kun je als arbeidsdeskundige een onderzoeksvraag beantwoorden door deze naast criteria voor – bijvoorbeeld – beschut werk te leggen. Je kunt dan beargumenteren dat het arbeidsvermogen van de klant het beste tot zijn recht komt op een werkplek die rekening houdt met zijn grote begeleidingsbehoefte.

**SMBA : een uitdaging voor de arbeidsdeskundige**

Voor de arbeidsdeskundige ligt bij SMBA de focus op participatieproblemen in werk en werkomgeving en de oplossingen daarbij. Hier ligt een uitdaging vanuit de vakinhoud. Zo is bijvoorbeeld begeleidingsbehoefte niet langer een vast omschreven FML-item voor de verzekeringsarts. Het is de arbeidsdeskundige die de begeleidingsbehoefte vaststelt als oplossing voor een participatieprobleem. Die oplossing hangt sterk af van het soort werk, de werkplek en de beperkingen van het individu. Dat vraagt om arbeidsdeskundig maatwerk. SMBA maakt dat maatwerk mogelijk.

## Van praktijk naar wetenschap en terug

TEKST | Johan Sengers \*

De SMBA-methode is door UWV ontwikkeld vanuit de praktijk. Het kenniscentrum voor Verzekeringsgeneeskunde (KCVG) heeft de opdracht gekregen een onafhankelijk onderzoek te starten naar de wetenschappelijke kwaliteit en bruikbaarheid van deze methode. Als arbeidsdeskundige ben ik dit promotieonderzoek vanuit het Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG) eind 2014 gestart. In een onderzoeksperiode van vier jaar werk ik aan een aantal onderzoeksprojecten. Ik ben begonnen met een systematische review van de wetenschappelijke literatuur en heb bij de start van mijn promotieonderzoek kunnen aanhaken op de praktijktoets van SMBA binnen het UWV. De professionals uit de praktijktoets werden bevraagd over hun ervaringen met de SMBA-methode en haar geschiktheid in hun dagelijkse praktijk. Inmiddels is de methode bij de inwerkingtreding van de Participatiewet per 1 januari 2015 landelijk ingevoerd. Reden om na ruim één jaar ervaring de vragenlijst opnieuw uit te zetten.

Verder willen we door middel van een vragenlijst onder contactpersonen binnen Europa onderzoeken hoe andere landen het arbeidsvermogen in kaart brengen. Zien we daar ook het ICF in terug? En tenslotte willen we nog graag gaan onderzoeken of de uiteindelijke analyse van arbeidsvermogen ook weergeeft wat het dient te meten, de zogeheten validiteit. Elk onderzoek levert nieuwe vragen op. Voor het beantwoorden daarvan heb je vaak de mensen uit de praktijk nodig, dus de kans is aanwezig dat je als arbeidsdeskundige de komende jaren hiervoor door mij benaderd wordt. Het doel van mijn promotieonderzoek is dat de wetenschap de praktijk weer een stap verder kan brengen. En dat daardoor de klant een stap dichterbij passend werk komt. Daarmee breng je de wetenschap weer terug naar de praktijk van alle dag.



\* Johan Sengers is arbeidsdeskundige bij UWV en sinds 1 september 2014 gedetacheerd als junior onderzoeker bij het Kenniscentrum voor Verzekeringsgeneeskunde. Hij wordt begeleid door het Universitair Medisch Centrum Groningen.