

Prototype Urenbepaling in de Praktijk

Inhoudsopgave

1	Inleiding	2
2	Instructie urenbepaling in de praktijk	3
2.1	Doel en doelgroep van de urenbepaling in de praktijk	3
2.2	Het conceptproces van de urenbepaling in de praktijk	4
2.3	Type professional dat de bepaling kan uitvoeren	5
2.4	Hoofd- en deelvragen urenbepaling in de praktijk	5
	Toelichting bij de hoofd- en deelvragen	6
2.5	Uitgangspunten bij beoordeling, weging en rapportage	8
2.6	Onderbouwing met International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)	8
	Redeneerlijn urenbepaling in de praktijk	10
2.7	Uitkomsten urenbepaling in de praktijk	11
	Hulpschema voor de uitvoerder	12
2.8	Geldigheidsduur, herbepaling en mogelijk groeipad	14
3	Instructie bij de vragenlijst	15
3.1	Algemene instructie	15
3.1.1	Doorvragen voor de weging van consistentie	15
3.1.2	Het perspectief van de doelgroep bij de vragenlijst	15
3.1.3	De structuur van de vragenlijst	16
3.2	Introductie vragenlijst	16
3.3	Werk	16
3.4	Dagelijks leven	18
3.5	Mogelijke voorwaarden en oplossingen	19
3.6	Afronding	20
	Bijlage 1: De vragenlijst urenbepaling in de praktijk	21
	Bijlage 2: Het beoordelingsformulier urenbepaling in de praktijk	26

1 Inleiding

Dit document bevat het prototype instrument urenbepaling in de praktijk dat is ontwikkeld in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in kader van het verkennende onderzoek urenbepaling in de praktijk.

Het document begint met een handleiding bij de urenbepaling in de praktijk (UP). Deze handleiding bevat instructies voor het afnemen van de vragenlijst, het komen tot een bepaling arbeids- en urenbeperking (AUB) en het onderbouwen daarvan in de rapportage.

Het eerste deel van de handleiding is een algemeen deel (zie [hoofdstuk 2](#)) waarbij we het doel van de urenbepaling in de praktijk, de hoofd- en deelvragen, het proces en de beoordeling en rapportage bij de urenbepaling in de praktijk toelichten. Wat en hoe moet er uiteindelijk gerapporteerd worden en welke uitgangspunten gelden voor de bepaling en weging van de vragen?

In het tweede deel van de handleiding (zie [hoofdstuk 3](#)) gaan we in op de vragenlijst. We lopen de verschillende onderdelen van de vragenlijst af en lichten per onderdeel toe wat het doel is en welke informatie met de vragen dient te worden opgehaald. Daarbij bevat het tweede deel instructies voor de manier waarop vragen gesteld moeten worden.

In de bijlage van dit document staan de vragenlijst voor werknemer en werkgever (zie [bijlage 1](#)) en het beoordelingsformulier (zie [bijlage 2](#)).

2 Instructie urenbeoordeling in de praktijk

2.1 Doel en doelgroep van de urenbeoordeling in de praktijk

Doel van de urenbeoordeling in de praktijk

Het doel van de urenbeoordeling in de praktijk (UP) is om te beoordelen of er sprake is van een arbeids- en urenbeperking (AUB) op de huidige werkplek in het huidige werk van een werknemer. Er is sprake van een arbeids- en urenbeperking als de werknemer op de huidige werkplek in het huidige werk naar vermogen werkt en daarmee 8 tot en met 22 uur gemiddeld per week kan werken op de huidige werkplek in het huidige werk (urencriterium).

Doelgroep urenbeoordeling in de praktijk

Het instrument is specifiek voor werknemers die:

- een indicatie banenafpraak of een indicatie beschut werk hebben;
- 8 tot en met 22 uur gemiddeld per week werken;
- en naast inkomen uit werk een aanvullende bijstandsuitkering ontvangen.

Een indicatie banenafpraak of een indicatie beschut werk ontstaan binnen het prototype als legitimatie voor het bestaan van een arbeidsbeperking die voortvloeit uit een onderliggende ziekte, aandoening, letsel, aangeboren conditie of ontwikkelingsgerelateerde conditie.

Moment van uitvoeren urenbeoordeling in de praktijk

De werknemer is bij voorkeur minimaal 6 maanden aangesloten aan het werk op de huidige werkplek in het huidige werk.

Mogelijke aanvragers van een urenbeoordeling in de praktijk

De urenbeoordeling in de praktijk kan worden aangevraagd door de werknemer of de gemeente.

Doeleinde van de uitkomst van de urenbeoordeling in de praktijk

Als er een arbeids- en urenbeperking wordt vastgesteld met de urenbeoordeling in de praktijk is dit voor de gemeente grondslag om een nog te ontwikkelen voorziening toe te kennen, gericht op onafhankelijkheid van de aanvullende bijstandsuitkering en de voorwaarden en verplichtingen van de Participatiewet die daarbij gelden.¹ De bepaling heeft de vorm van een zwaarwegend advies naar de gemeente, waarbij de gemeente binnen de wettelijke termijn van maximaal acht weken de uiteindelijke keuze maakt over het toekennen van de voorziening en het opheffen van verplichtingen van de Participatiewet. De gemeente voert een gesprek met de werknemer over het besluit. Het proces van de urenbeoordeling in de praktijk, zoals voorgesteld voor dit prototype, is hieronder schematisch weer gegeven.

¹ Welke voorziening aan een vastgestelde AUB wordt gekoppeld is een beleidsmatige keuze. Die is niet gemaakt binnen de verkenning waarin dit prototype is ontwikkeld; in hoofdstuk 3 van de rapportage Verkenning urenbeoordeling in de praktijk zijn hiervoor drie opties uitgewerkt.

2.2 Het conceptproces van de urenbepaling in de praktijk

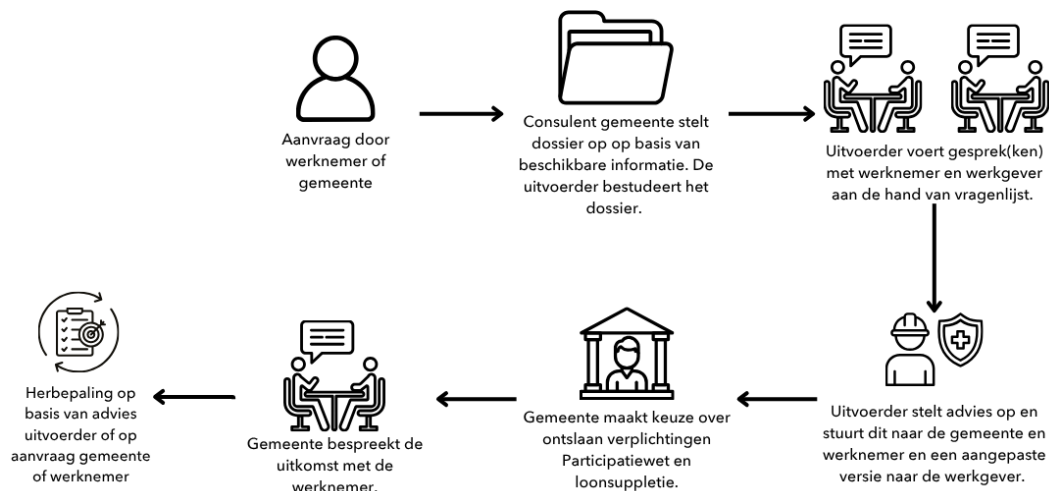
Deze paragraaf geeft het proces van de urenbepaling in de praktijk weer², zoals we ons dit nu voorstellen. Dit proces begint bij een aanvraag bij de gemeente waar de werknemer ingeschreven is. Zowel een professional van de gemeente die verantwoordelijk is voor de re-integratie van de werknemer, denk bijvoorbeeld aan een werkconsulent of klantmanager, als een werknemer zelf kan een urenbepaling in de praktijk in gang zetten wanneer de werknemer voldoet aan de voorwaarden. De voorwaarden zijn dat de werknemer tussen de 8-22 uur gemiddeld per week werkt, een aanvullende bijstandsuitkering ontvangt naast het inkomen uit werk en een geldige indicatie banenafpraak of een indicatie beschut werk heeft.

Na het in gang zetten van de urenbepaling in de praktijk verzamelt de verantwoordelijke professional van de gemeente, indien van toepassing, relevante gegevens over de werknemer die al bij de gemeente beschikbaar zijn. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om gegevens over ondersteuning vanuit Wmo, verslagen van een jobcoach of interne werkbegeleider, en eventuele andere verslagen die met de begeleiding naar en in werk van de werknemer te maken hebben. Voor de UP worden geen gegevens opgevraagd bij andere instanties. Deze gegevens stelt de gemeente als dossier beschikbaar voor de uitvoerder. De bepaling kan ook zonder dossier worden uitgevoerd. De uitvoerder begint de UP met een inventarisatie van de beschikbare informatie. Vervolgens bezoekt de uitvoerder de werkplek en voert een gesprek met werknemer en werkgever aan de hand van de vragenlijst behorend bij het prototype UP. De voorkeursroute is eerst een gesprek met de werknemer en daarna een gesprek met de werkgever. Om de belasting en capaciteit zo laag mogelijk te houden vinden deze gesprekken bij voorkeur op dezelfde dag plaats. Van deze route kan worden afgeweken op verzoek van de werknemer door bijvoorbeeld één gezamenlijk gesprek te hebben of te wisselen in de volgorde van de gesprekken. De werknemer mag als daar behoefte aan is een begeleider (of jobcoach) meenemen naar het gesprek. Voor zowel de werknemer als de werkgever is het mogelijk om binnen tien werkdagen nog extra informatie toe te sturen als die het gevoel heeft iets belangrijks niet te hebben benoemd. Op basis van de dossierstudie, de gesprekken en eventuele aanvullende informatie stelt de uitvoerder een advies op. Dit advies bevat zowel een onderbouwde conclusie over of er wel of geen arbeids- en urenbeperking (AUB) op de huidige werkplek in het huidige werk kan worden vastgesteld als een advies over eventueel in te zetten (werknemers)voorzieningen en te maken aanpassingen.

Dit advies gaat vervolgens naar de gemeente en de werknemer. De werkgever krijgt een aangepaste versie van het advies toegestuurd, waarbij alleen de relevante informatie voor de werkgever is opgenomen. De gemeente neemt daarna binnen een vastgestelde termijn van acht weken op basis van het advies een besluit over het (tijdelijk) toekennen van een voorziening op basis van de vastgestelde AUB, waarbij het advies van de uitvoerder een zwaarwegend advies vormt. De gemeente voert vervolgens een gesprek met de werknemer over het besluit, waarin ook de herbepalingstermijn aan bod komt. Dit gesprek geeft de werknemer de mogelijkheid om het besluit zo goed als mogelijk te begrijpen en eventuele vragen over de consequenties meteen te kunnen stellen. Vervolgens vindt er op basis van de geadviseerde herbepalingstermijn een herbepaling UP plaats. Een herbepaling kan ook eerder plaatsvinden als de werknemer dit zelf aanvraagt, of als de werknemer van werkplek wisselt of een andere aantal uren gaat werken. Als er geen AUB kan worden vastgesteld dan kan de werknemer na een termijn van bijvoorbeeld een jaar een nieuwe aanvraag doen. Hieronder is het proces van de UP schematisch weergegeven.

² In deze verkenning is de gedachtegang dat de urenbepaling wordt vormgegeven als ambtelijk onderzoek waarbij de gemeente verantwoordelijk is en zelf kan kiezen bij welke organisatie de uitvoering wordt belegd.

Figuur 2.1 schematische weergave conceptproces urenbepaling in de praktijk



2.3 Type professional dat de bepaling kan uitvoeren

Om de urenbepaling in de praktijk te kunnen uitvoeren is arbeidsdeskundige expertise noodzakelijk. Arbeidsdeskundigen zijn daarmee de aangewezen beroepsgroep om de urenbepaling in de praktijk uit te voeren. Het gaat bij de urenbepaling in de praktijk immers om een weging van hoe de werknemer functioneert op het werk en de werkplek, ervaren beperkingen, ondersteunende en belemmerende factoren en de belasting op de huidige werkplek. Daarbij wordt expliciet gevraagd om mogelijke aanpassingen op de werkplek die de werksituatie voor de werknemer zouden kunnen verbeteren, ook dit is arbeidsdeskundige expertise. Tot slot wordt gevraagd om op basis van de International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) redeneerlijnen op te stellen (zie 2.6). ICF komt aan de orde in de opleiding tot arbeidsdeskundigen, voor andere beroepsgroepen binnen het sociaal domein geldt dat niet. Naast de opleiding tot arbeidsdeskundige moet een uitvoerder van de bepaling ook een training of cursus volgen, deze moet nog worden ontwikkeld.

2.4 Hoofd- en deelvragen urenbepaling in de praktijk

Met de urenbepaling in de praktijk moet een antwoord komen op de vraag of de werknemer naar vermogen werkt op de huidige werkplek in het huidige werk. Als de werknemer naar vermogen werkt en daarmee voldoet aan het uren criterium en gemiddeld 8 tot en met 22 uur per week werkt is er sprake van een arbeids- en urenbeperking. Bij de urenbepaling in de praktijk moet ook worden meegenomen of er nog (werknemers)voorzieningen kunnen worden ingezet en of er nog aanpassingen aan het werk mogelijk zijn. Tijdens de verkenning is daarnaast de keuze gemaakt om haalbaarheid mee te nemen, als de werkgever niet wil of kan meewerken aan het doen van aanpassingen of het uitbreiden van het aantal werkuren dan kan dat de werknemer niet worden aangerekend. Hiertoe zijn voor het prototype urenbepaling in de praktijk de onderstaande onderzoeksvragen geformuleerd die door de uitvoerder beantwoord moeten worden

De te beantwoorden hoofdvraag is:

Werkt de werknemer naar vermogen op de huidige werkplek in het huidige werk?

De te beantwoorden deelvragen bij de hoofdvraag zijn:

- Is het huidige aantal werkuren een keuze die losstaat van de arbeidsbeperking?

Deelvragen passendheid huidige werkplek en huidige werk

- Zijn de huidige werkplek en het huidige werk van de werknemer passend?
- Zijn de huidige werkplek en/of het huidige werk van de werknemer passend te maken met de inzet van (werknemers)voorziening en/of aanpassingen? Zo ja, welke aanpassingen en/of voorzieningen?

Deelvragen haalbaarheid:

- Kan en wil de werkgever (indien van toepassing) aanpassingen op de huidige werkplek en/of het huidige werk realiseren?
- Is er vanuit de werkgever (indien van toepassing) uitbreiding mogelijk in het aantal werkuren op de huidige werkplek in het huidige werk?

Toelichting bij de hoofd- en deelvragen

Tabel 2.1 Toelichting onderzoeksvragen prototype urenbepaling in de praktijk

Onderzoeksvragen	Uitleg bij de vragen
Voldoet de werknemer op dit moment aan het uren criterium?	Met het voldoen aan het uren criterium bedoelen we dat de werknemer op dit moment op de huidige werkplek in het huidige werk gemiddeld 8 tot en met 22 uur per week werkt. Voor het uren criterium wordt gewerkt met een gemiddeld aantal uren werk per week, waarbij we uitgaan van de contracturen van de werknemer. Als sprake is van een flexibel contract met wisselende werkuren kan worden uitgegaan van een gemiddeld aantal uren over een periode van bijvoorbeeld 6 maanden.
Werkt de werknemer naar vermogen op de huidige werkplek in het huidige werk?	Met naar vermogen werken bedoelen we dat de werknemer redelijkerwijs gemiddeld niet meer uren per week kan werken dan het huidige aantal gemiddeld aantal uren per week vanwege de arbeidsbeperking, ook na inzet van voorzieningen of aanpassingen. <i>Het antwoord op de hoofdvraag bestaat uit de antwoorden op de deelvragen.</i>
Is het huidige aantal werkuren een keuze die losstaat van de arbeidsbeperking?	De indicatie beschut werk of banenafpraak volstaat als legitimatie voor het bestaan van een arbeidsbeperking. Van belang is uit te sluiten dat het werken in deeltijd een keuze van de werknemer is die niet voortkomt uit de arbeidsbeperking. De werknemer moet naast werk ook een redelijke hoeveelheid tijd hebben voor noodzakelijke activiteiten buiten werk. Met noodzakelijke activiteiten buiten werk bedoelen we: • dagelijkse zelfzorg (wassen, aankleden, toiletgang) • huishoudelijke taken (eten koken, boodschappen doen, schoonmaken),

Onderzoeksvragen	Uitleg bij de vragen
	• slaap en rust • behandeling • sport en beweging • participatie in sociale activiteiten Dit betekent dat andere activiteiten buiten werk niet worden meegenomen, denk daarbij aan mantelzorg of hobby's.
<i>Deelvragen passendheid</i> Zijn de huidige werkplek en het huidige werk van de werknemer passend? Zijn de huidige werkplek en/of het huidige werk van de werknemer passend te maken met de inzet van (werknemers)voorziening en/of aanpassingen? Zo ja, welke aanpassingen of voorzieningen?	Met <u>passend werk</u> op een <u>passende werkplek</u> bedoelen we dat er een goede match is ten aanzien van het huidige werk, persoon en organisatie. Bij een goede match houden we rekening met: • de motivatie en interesse van de werknemer, • de houding van de werkgever en collega's en hun omgang met de werknemer en de ervaren beperkingen (begrip, waardering, behandeling, begeleiding), • en of de werknemer het werk kan uitvoeren (of werktijden en werkdagen bij de ervaren beperkingen passen, de werknemer de taken kan uitvoeren ook met betrekking tot werknemers- en sociale vaardigheden en of het werk de ervaren beperkingen van de werknemer niet verergert). We kijken of het werk en de werkplek redelijkerwijs passend gemaakt kan worden waardoor de werknemer meer uren zou kunnen werken of het huidige aantal uren beter vol zou kunnen houden door de inzet van (werknemers)voorzieningen of aanpassingen die de werkgever kan doen. Beschikbare (werknemers)voorzieningen zijn bijvoorbeeld: • hulpmiddelen (zoals aangepaste meubels, communicatiehulpmiddelen of mobiliteitshulpmiddelen), • vervoer (zoals een aangepaste auto, fiets, rolstoelbus of taxivervoer) • of begeleiding op de werkplek (als een schrijf- of gebarentolk of een intermediair). Bij aanpassingen die de werkgever kan doen denken we onder andere aan aanpassingen in: • arbeidspatroon (de werktijden of werkdagen) • werkinhoud (de taken en verantwoordelijkheden) • werkplek • of werkomgeving (sociale werkomgeving, het gebouw, begeleiding en afstand woon-werk).
<i>Deelvragen haalbaarheid</i> Kan en wil de werkgever (indien van toepassing) aanpassingen op de huidige werkplek in het huidige werk realiseren? Is er vanuit de werkgever (indien van toepassing)	Met <u>haalbaarheid</u> bedoelen we dat als blijkt dat aanpassingen of inzet van voorzieningen kan leiden tot een groeipad dit in de praktijk op de huidige werkplek in het huidige werk ook mogelijk moet zijn. Daarom is het van belang bij de werkgever te achterhalen of die aanpassingen of meer werkuren kan en wil realiseren. Het gaat er daarbij niet om de werkgever te controleren maar over mogelijke aanpassingen die direct in het oog springen.

Onderzoeksvragen	Uitleg bij de vragen
uitbreiding mogelijk in het aantal werkuren op de huidige werkplek in het huidige werk?	Denk bij aanpassingen die de werkgever kan doen óók aan: • valt de aanpassing onder de wettelijke verplichting tot goed werkgeverschap (zorgvuldigheid, gelijke behandeling, machtsmisbruik voorkomen, duidelijke motivering, vertrouwensbeginsel, goede verzekeringen)? • valt de aanpassing onder Arbowetgeving? • is de aanpassing algemeen gebruikelijk? • wat zijn de consequenties voor de rest van het bedrijf/de organisatie?

2.5 Uitgangspunten bij beoordeling, weging en rapportage

Redelijkheidsbeginsel: een belangrijk uitgangspunt bij de beoordeling en weging van de vragenlijst is het uitgaan van vertrouwen. In principe worden de antwoorden van de werknemer voor "waar" aangenomen. Dit vertrouwen in de werknemer geldt ook in het gesprek met de werkgever: het gesprek met de werkgever dient in principe niet ter toetsing van de antwoorden van de werknemer, maar als aanvulling. De antwoorden van de werknemer vormen de basis van de beoordeling.

Als het niet redelijk is van iemand te verwachten meer te werken dan mag dat ook niet het advies zijn. Hierbij moet ook rekening gehouden worden met het privé leven van de werknemer: er moet een redelijke balans zijn tussen werk en het dagelijks leven van de werknemer. Het redelijkheidsbeginsel geldt niet alleen voor de werknemer, maar ook voor de werkgever. Als het niet redelijk is te verwachten dat de werkgever bepaalde aanpassingen doet, dan kan dat ook niet de uitkomst van de bepaling zijn.

Rapportage: in de rapportage moeten de deelvragen gestructureerd worden beantwoord met behulp van de antwoorden op de vragen uit de vragenlijsten. Gestructureerde beantwoording van de deelvragen helpt om antwoord te krijgen op de hoofdvraag. We verwachten bij de beantwoording van zowel de hoofdvraag als de deelvragen niet alleen een antwoord op de vraag maar ook een onderbouwing van het antwoord waarbij ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health) de basis vormt van de redeneerlijn.

Stand-alone module: de urenbepaling in de praktijk kan in aanvulling worden uitgevoerd op de loonwaardebepaling, maar is ontworpen als stand alone module. Dit betekent dat, ook als de urenbepaling in de praktijk in aanvulling op de loonwaardebepaling wordt uitgevoerd, de bepaling van de loonwaarde en de bepaling van de arbeids- en urenbeperking in twee aparte gesprekken moeten plaatsvinden. Deze gesprekken kunnen wel achtereenvolgend zijn, maar de vragenlijsten voor de gesprekken kunnen niet geïntegreerd worden.

2.6 Onderbouwing met International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)

De *International Classification of Functioning, Disability and Health* (ICF) vormt de basis voor de onderbouwing van de beoordeling van de 'urenbepaling in de praktijk'. ICF is een gemeenschappelijke taal en classificatie waarmee het menselijk functioneren en de problemen daarmee kunnen worden beschreven. Binnen het bereik van ICF zijn ook externe en persoonlijke factoren opgenomen. ICF is algemeen toepasbaar.

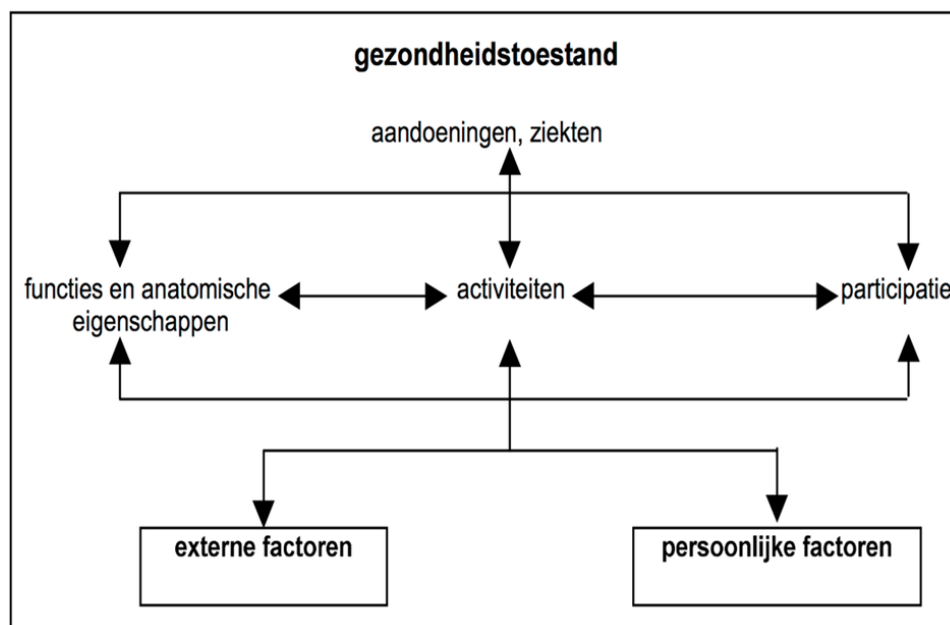
Vanuit ICF zijn er drie perspectieven op menselijk functioneren: het menselijk organisme, het menselijk handelen en de deelname aan het maatschappelijk leven. De drie perspectieven worden binnen ICF concreet gemaakt op de volgende manier:

- Het menselijk organisme: functies en anatomische eigenschappen, bijvoorbeeld het gehoororgaan met de anatomische eigenschappen van het trommelvlies en de functie horen. Een afwijking in functies en anatomische eigenschappen is een stoornis.
- Het menselijk handelen: activiteiten, bijvoorbeeld luisteren, zien, lezen of staan. Moeite met het uitvoeren van een activiteit is een beperking.
- Deelname aan het maatschappelijk leven: participatie, bijvoorbeeld boodschappen doen of het uitvoeren van werktaken zoals moeite met plannen waardoor werk niet af gemaakt wordt. Moeite met participatie is een participatieprobleem.

Samen vormen deze perspectieven het functioneren van een mens, waarbij de verschillende perspectieven elkaar beïnvloeden.

Daarnaast kunnen ook externe en persoonlijke factoren een rol spelen in het functioneren van de persoon. Externe factoren zijn factoren van buiten de mens zelf in iemands fysieke of sociale omgeving, bijvoorbeeld een ondersteunende partner of een hoge werkdruk. Persoonlijke factoren zijn factoren die binnen de mens zelf gelegen zijn (iemands persoonlijke achtergrond) maar die expliciet geen deel uitmaken van de gezondheidstoestand, bijvoorbeeld het moeite hebben met het accepteren van hulp of hoge intrinsieke motivatie om te werken. Externe en persoonlijke factoren kunnen zowel belemmerend als ondersteunend uitwerken ten aanzien van participatie. In het schema op de volgende pagina is de relatie tussen de drie perspectieven en twee typen factoren weer gegeven.

Figuur 2.2 Schematische weergave ICF



In de vragenlijst behorend bij het prototype UP wordt de nadruk gelegd op de ervaren beperkingen, het ervaren participatieprobleem op de huidige werkplek in het huidige werk en relevante externe factoren voor de huidige werkplek en het huidige werk. Er wordt niet expliciet gevraagd naar de aandoening of ziekte omdat het er om gaat de gevolgen van de onderliggende gezondheidstoestand voor het functioneren op de huidige werkplek in het huidige werk in kaart te brengen. Een indicatie banenafpraak of een indicatie beschut werk volstaan binnen het prototype als legitimatie voor het bestaan van een arbeidsbeperking die voortkomt uit onderliggende ziekten, aandoeningen, letsels, aangeboren conditie en ontwikkelingsgerelateerde conditie. Met informatie over de ervaren beperking, het ervaren participatieprobleem en relevante externe factoren is voldoende informatie opgehaald om te beoordelen of er sprake is van een AUB en of er al dan niet sprake is

van een groeipad. In het instrument gebruikt de uitvoerder ICF om redeneerlijnen op te stellen als onderbouwing van het antwoord op de onderzoeksvragen.

Redeneerlijn urenbepaling in de praktijk

Voor de urenbepaling in de praktijk maken we gebruik van onderbouwing van antwoorden volgens een redeneerlijn op basis van ICF. De uitvoerder baseert de antwoorden op het aangeleverde dossier en de gesprekken met de werknemer en werkgever. Op basis van deze gegevens bouwt de uitvoerder in de oordeelsvorming redeneerlijnen op. Een redeneerlijn bestaat altijd uit drie elementen: 1) de ervaren beperking, 2) het ervaren participatieprobleem op de huidige werkplek in het huidige werk en 3) externe factoren die als voorwaarde voor duurzaam functioneren of als oplossing voor het participatieprobleem noodzakelijk en adequaat zijn. De redeneerlijnen vormen de basis voor de onderbouwing van de antwoorden op de hoofd- en deelvragen.

We vragen bij de urenbepaling in de praktijk niet naar medische factoren (aandoeningen, ziekten of stoornissen in functies en anatomische eigenschappen). Het uitgangspunt van de redeneerlijn bij de urenbepaling in de praktijk is het participatieprobleem; bijvoorbeeld: de werknemer kan in de huidige functie niet meer dan 16 uur werken.

Een redeneerlijn bestaat altijd uit: een (ervaren) beperking (oftewel een activiteit waar iemand moeite mee heeft), die leidt tot een participatieprobleem op de huidige werkplek in het huidige werk (oftewel het gevolg van de ervaren beperking op de huidige werkplek in het huidige werk). Vervolgens zijn er bepaalde voorwaarden of oplossingen die het participatieprobleem kunnen verminderen of oplossen (ondersteunende externe factoren).

Bijvoorbeeld:

Jan werkt in een magazijn als orderpicker. Hij is snel afgeleid, helemaal als er veel om hem heen gebeurt tijdens de piekuren in het magazijn. Dan maakt hij veel fouten en gaat hij vaak voor het einde van zijn dienst naar huis.

Redeneerlijn: **ervaren beperking – participatieprobleem op de huidige werkplek in het huidige werk – voorwaarde/oplossing (externe factor)**

Ervaren beperking: Jan is beperkt in het **richten van aandacht**.

Participatieprobleem op de huidige werkplek in het huidige werk: Jan is **snel afgeleid doordat hij de vele prikkels tijdens piekuren in zijn omgeving niet goed kan verwerken, waardoor hij fouten maakt en vroegtijdig stopt met werken**.

Voorwaarde/oplossing (externe factor): Jan **moet ingeroosterd worden buiten piekuren en een geluiddempende koptelefoon dragen**.

In de vragenlijst focussen we op participatieproblemen op de huidige werkplek in het huidige werk: waar heeft iemand moeite mee op de huidige werkplek in het huidige werk? Het doel is om dit met behulp van de vragenlijst zo concreet mogelijk te maken, vraag dus ook om veel voorbeelden om een duidelijk beeld te krijgen van het participatieprobleem.

De uitvoerder gaat hierbij uit van het ervaren participatieprobleem van de werknemer. Vervolgens is het aan de uitvoerder om een redeneerlijn op te zetten vanuit het participatieprobleem. De uitvoerder gaat dus uit van het participatieprobleem en onderbouwt dan aan de hand van de antwoorden van werknemer en werkgever welke

ervaren beperking in activiteiten daarvan de oorzaak is: welke ervaren beperking van de werknemer leidt tot dit participatieprobleem? In de vragenlijst vragen we aan de werknemer om hier zelf over na te denken en een antwoord op te geven, maar het is aan de uitvoerder om op basis van de verzamelde gegevens in te schatten vanuit welke ervaren beperking het participatieprobleem het meest waarschijnlijk voortkomt.

Daarna kijkt de uitvoerder naar mogelijke oplossingen of voorwaarden: zijn er, gegeven de ervaren beperking en het participatieprobleem waar dit toe leidt, voorwaarden of oplossingen mogelijk die bij kunnen dragen aan het optimaler functioneren van de werknemer of waardoor de werknemer mogelijk meer uren belastbaar zou kunnen worden? Oplossingen en voorwaarden kunnen langs drie lijnen worden gevonden: aanpassen, vermijden en oplossen. Het is namelijk niet altijd mogelijk om oplossingen te vinden voor een participatieprobleem. Het kan bijvoorbeeld ook zo zijn dat de enige manier om een participatieprobleem af te doen het vermijden van bepaalde taken is of het aanpassen van de werkomgeving. Het kan ook zijn dat er geen oplossing is, maar wel een voorwaarde voor het duurzaam functioneren van de werknemer. Ook mogelijke oplossingen en voorwaarden komen aan bod in de vragenlijsten voor de werknemer en werkgever, maar ook hier is het uiteindelijk aan de uitvoerder om tot een conclusie te komen.

Er kunnen voor een werknemer meerdere redeneerlijnen zijn. Het kan dat iemand bijvoorbeeld beperkingen ervaart in zowel het begrijpen van gesproken boodschappen als in het richten van aandacht. Dit kan voor meerdere participatieproblemen op de huidige werkplek in het huidige werk zorgen en er kunnen ook verschillende voorwaarden of oplossingen voor zijn.

De redeneerlijnen vormen samen de onderbouwing voor de beoordeling. Om tot een antwoord op de hoofd- en deelvragen te komen zet je de redeneerlijnen naast elkaar: met welke activiteiten heeft de werknemer moeite, waar leidt dat toe op het werk en zijn er oplossingen mogelijk? De redeneerlijnen zijn de input om te beoordelen of een werknemer naar vermogen werkt en of er een groeipad op de huidige werkplek in het huidige werk mogelijk is.

Met behulp van de oplossingen of voorwaarden uit de redeneerlijnen bepaalt de uitvoerder ook het advies over de inzet van voorzieningen of aanpassingen op de huidige werkplek in het huidige werk. Het is belangrijk dit advies zo concreet mogelijk te maken. Als een werknemer zou kunnen groeien in uren door aanpassingen te realiseren: welke aanpassingen zijn er concreet nodig? Hetzelfde geldt voor de inzet van (werknemers)voorzieningen.

2.7 Uitkomsten urenbepaling in de praktijk

Zoals benoemd vormen de redeneerlijnen de onderbouwing om uiteindelijk tot een conclusie en antwoord op de hoofd- en deelvragen te komen. De conclusie bestaat uit een onderbouwd oordeel over:

- 1) of de werknemer op dit moment voldoet aan het uren criterium;
- 2) of het huidige aantal werkuren een keuze is die losstaat van de arbeidsbeperking;
- 3) of de huidige werkplek en/of het huidige werk passend is of passender is te maken;
- 4) of het haalbaar is de huidige werkplek, het huidige werk en werkuren passender te maken;

De eerste twee vragen gaan over het vaststellen van de arbeids- en urenbeperking. Als de eerste vraag met "ja" en de tweede vraag met "nee" wordt beantwoord, dan is er sprake van een arbeids- en urenbeperking. Daarmee is ook het advies richting de gemeente om de voorziening toe te kennen. De andere vragen gaan over de passendheid van de werkplek en het werk en de vraag of er sprake is van een groeipad op de huidige werkplek in het huidige werk. Als er aanpassingen kunnen worden gedaan of (werknemers)voorzieningen kunnen worden ingezet waardoor de werkplek of het werk passender gemaakt kunnen worden dan is de uitkomst in het

prototype dat desalniettemin sprake is van een arbeids- en urenbeperking. De uitvoerder geeft in dat geval een concreet advies over welke aanpassingen of (werknemers)voorzieningen gedaan kunnen worden. De voorziening kan dan vast worden toegekend. Als het niet haalbaar is om aanpassingen te doen of werknemersvoorzieningen in te zetten dan kan er geen groeipad gerealiseerd worden op de huidige werkplek in het huidige werk en leidt dit tot de uitkomst dat er sprake is van een arbeids- en urenbeperking op de huidige werkplek in het huidige werk zonder groeipad. Blijkt daarbij dat de werkplek of het werk niet passend is en ook niet passend te maken, vermeld dit dan in het advies. Doe in het advies geen uitspraak over ander werk of een andere werkplek: de uitkomst van de UP geldt voor de huidige werkplek in het huidige werk.

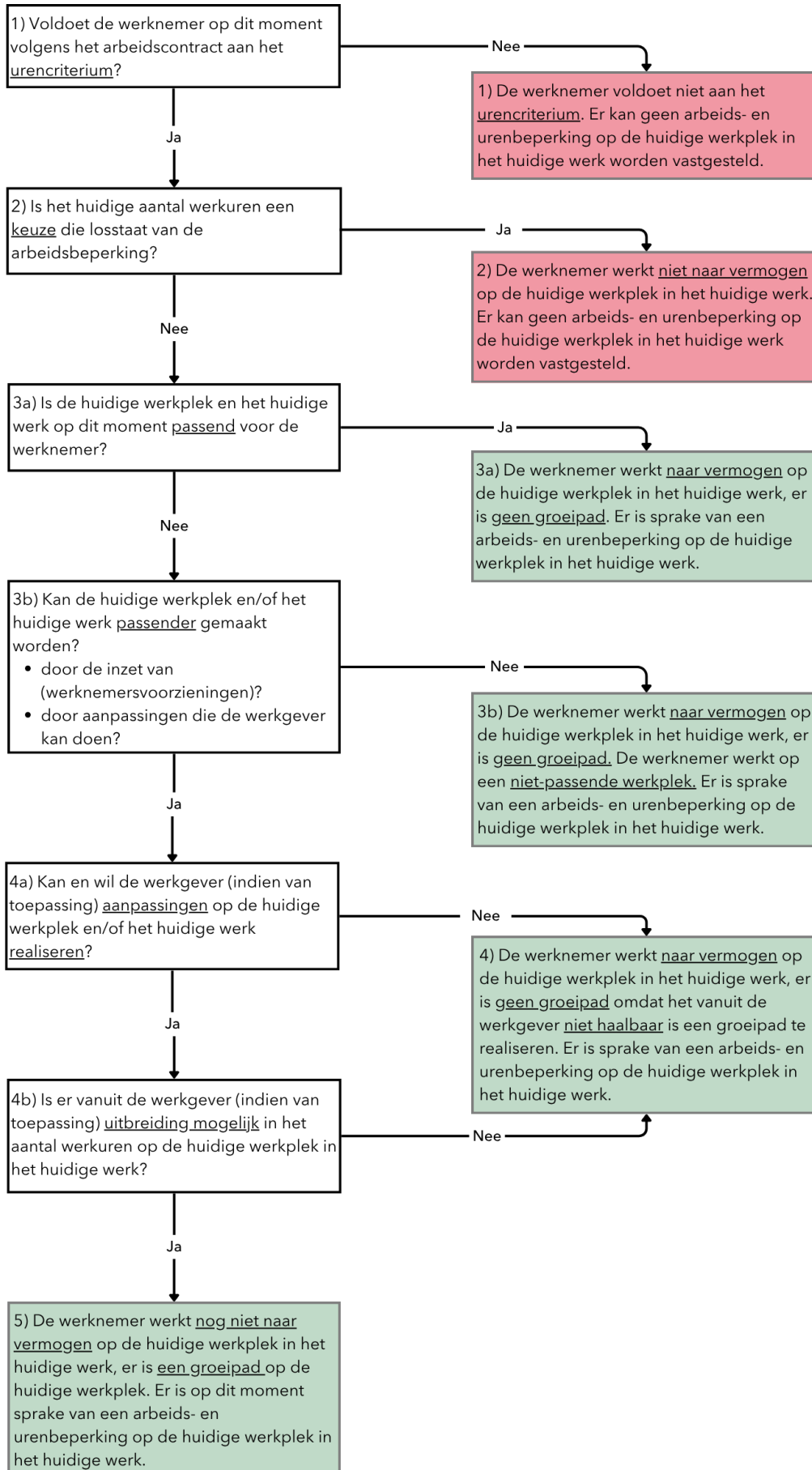
Op basis van de antwoorden op de hoofd- en deelvragen zijn de volgende uitkomsten mogelijk:

- De werknemer voldoet op dit moment niet aan het urencriterium. Er kan geen arbeids- en urenbeperking op de huidige werkplek in het huidige werk worden vastgesteld.
- De werknemer werkt niet naar vermogen op de huidige werkplek in het huidige werk. Er kan geen arbeids- en urenbeperking op de huidige werkplek worden vastgesteld.
- De werknemer werkt naar vermogen op de huidige werkplek in het huidige werk, er is geen groeipad. De werknemer werkt op een passende werkplek. Er is sprake van een arbeids- en urenbeperking op de huidige werkplek in het huidige werk.
- De werknemer werkt naar vermogen op de huidige werkplek in het huidige werk, er is geen groeipad. De werknemer werkt op een niet-passende werkplek. Er is sprake van een arbeids- en urenbeperking op de huidige werkplek in het huidige werk.
- De werknemer werkt naar vermogen op de huidige werkplek in het huidige werk, er is geen groeipad omdat het vanuit de werkgever niet haalbaar is een groeipad te realiseren. Er is sprake van een arbeids- en urenbeperking op de huidige werkplek in het huidige werk.
- De werknemer werkt nog niet naar vermogen op de huidige werkplek in het huidige werk, er is een groeipad. Er is op dit moment sprake van een arbeids- en urenbeperking op de huidige werkplek in het huidige werk.

Hulpschema voor de uitvoerder

Op volgende pagina staat een hulpschema voor de uitvoerder waarin schematisch staat weergegeven hoe het antwoord op de vragen leidt tot een uitkomst.

Figuur 2.3 Hulp-schema uitkomsten urenbeperking in de praktijk



2.8 Geldigheidsduur, herbepaling en mogelijk groeipad

De geldigheidsduur van de uitkomst van de urenbepaling in de praktijk (UP) is afhankelijk van of er sprake is van een groeipad. Als er een groeipad is, is dat reden voor een herbepaling op de korte termijn: een herbepaling na zes maanden. In de meeste gevallen, zo is de verwachting, is zes maanden voldoende tijd om eventuele aanpassingen of voorzieningen mogelijk te maken en voor de werknemer om aan de nieuwe situatie gewend te raken. Mocht een uitvoerder willen afwijken en toch eerder of later een herbepaling willen uitvoeren, dan is dit mogelijk indien hier een onderbouwing voor wordt gegeven. Ook als tijdens een UP blijkt dat de situatie op de huidige werkplek in het huidige werk nog niet gestabiliseerd is en de werknemer nog niet voldoende is ingewerkt, is het advies om na een termijn van zes maanden een herbepaling uit te voeren. Als er geen groeipad is, is de geldigheidsduur van de UP vijf jaar.

Als er tussentijds wel wijzigingen optreden en de oorspronkelijke bepaling niet meer overeenkomt met de werkelijke situatie van de werknemer is het mogelijk voor de werknemer om eerder een herbepaling aan te vragen. De uitkomst van een UP is daarnaast expliciet verbonden aan de huidige werkplek en het huidige werk van de werknemer. Dat betekent dat als de werknemer van baan wisselt en op een andere werkplek gaat werken, er altijd een nieuwe urenbepaling in de praktijk moet worden uitgevoerd.

Ook voor de gemeente is het mogelijk om eerder een herbepaling te initiëren als daartoe aanleiding is. In ieder geval kan de gemeenten op basis van de zogeheten 'rechtmatigheidssignalen' die gemeenten ontvangen van het Bureau InformatieDiensten Nederland (BIDN) wijzigingen in het aantal werkuren of het einde van het dienstverband signaleren. Beiden zijn aanleiding om een herbepaling uit te voeren.

3 Instructie bij de vragenlijst

3.1 Algemene instructie

3.1.1 Doorvragen voor de weging van consistentie

Deze vragenlijst is bedoeld als "topiclist" of gespreksleidraad, maar niet om altijd letterlijk op deze manier te volgen. Het is van belang om naar alle onderwerpen op de vragenlijst te vragen, maar daarbij is het belangrijk door te vragen op de onderwerpen waarover onduidelijkheden blijven bestaan en om voorbeelden te vragen. Denk bijvoorbeeld bij doorvraag vragen aan:

- Kunt u daar een voorbeeld van geven?
- Waar merkt u dat aan?
- Waarom denkt u dat?
- Wat doet u dan precies?

We vragen in de vragenlijst niet naar medische factoren (aandoeningen, ziekten of stoornissen in functies en anatomische eigenschappen). Een indicatie banenafpraak (opname in het doelgroepregister) of een indicatie beschut werk volstaan binnen het prototype als legitimatie voor het bestaan van een arbeidsbeperking die voortkomt uit onderliggende ziekten, aandoeningen, letsels, aangeboren conditie en ontwikkelingsgerelateerde conditie. Als de informatie die de werknemer geeft over de ervaren beperking en het participatieprobleem consistent is, dan mag de uitvoerder ervan uit gaan dat de oorzaak van het participatieprobleem gelegen is in een arbeidsbeperking. Het is belangrijk goed door te vragen naar specifieke voorbeelden om een oordeel te kunnen vormen over de consistentie. Het doel hierbij is niet actief op zoek te gaan naar inconsistenties, maar een goed beeld te krijgen van wat er speelt.

Dus als de informatie die de werknemer geeft over de ervaren beperking en het participatieprobleem consistent is, is dit voor de uitvoerder genoeg onderbouwing voor het vaststellen van een arbeids- en urenbeperking. Als bepaalde informatie voor de uitvoerder moeilijk te duiden en begrijpen is, dan is er een bedrijfsarts of andere professional van de Arbodienstverlener beschikbaar voor consultatie. Deze professional kan gerichte vragen beantwoorden. We gaan ervan uit dat dit in de meeste gevallen niet nodig zal zijn.

3.1.2 Het perspectief van de doelgroep bij de vragenlijst

Het is belangrijk bij het stellen van de vragen er rekening mee te houden dat het mogelijk is dat de werknemer in het verleden onprettige ervaringen heeft gehad met dit type gesprekken of beoordelingen, bijvoorbeeld bij gesprekken in de participatiewet of een afgewezen beoordeling. Deze onprettige ervaring kan ook de perceptie van dit gesprek beïnvloeden. Daarbij kan het dat de werknemer veel druk ervaart om dit gesprek "goed" te doen. Het is belangrijk daar ruimte voor te geven door de tijd te nemen voor het gesprek en mogelijke vragen of zorgen van de werknemer.

Informatie die de werknemer in het gesprek deelt over de persoonlijke situatie mag niet gedeeld worden met de werkgever. Dit is voornamelijk erg van belang bij de vragen over het dagelijks leven van de werknemer. Dit is gevoelige persoonlijke informatie waar zorgvuldig mee moet worden omgegaan. Ook in de rapportage is het de bedoeling alleen de relevante informatie te benoemen en dus geen verslag te leggen van alle persoonlijke informatie die de werknemer in het gesprek deelt.

3.1.3 De structuur van de vragenlijst

We beginnen de vragenlijst met een algemene introductie. Vervolgens gaan we in op het werk van de werknemer. Onder dit blokje vragen we naar het ervaren participatieprobleem op werk. Daarna besteden we aandacht aan het dagelijks leven van de werknemer. In dit blok vragen we zowel naar ervaren participatieproblemen in het dagelijks leven als naar de ervaren beperkingen van de werknemer. Tot slot bespreken we mogelijke voorwaarden en oplossingen.

3.2 Introductie vragenlijst

De vragenlijst begint met een introductie en toelichting voor de werknemer. De introductie heeft aan de ene kant het doel om de werknemer voor te bereiden op het gesprek zodat de werknemer weet wat het doel is van het gesprek en wat die kan verwachten. Daarnaast is het doel van de introductie om de werknemer meteen zoveel als mogelijk op diens gemak te stellen. De introductie is meteen een gelegenheid voor de werknemer om eventuele vragen te stellen en om zorgen bespreekbaar te maken, vraag daar ook expliciet naar.

Instructie bij vragen in dit vragenblok

Vraag 1: Deze vraag is bedoeld om de werknemer meteen zoveel als mogelijk op diens gemak te stellen door meteen de mogelijkheid te geven om vragen of zorgen te bespreken.

Vraag 2: Dit is bedoeld als brede vraag ter kennismaking. Sommige mensen weten niet zo goed wat ze hier moeten vertellen, je kan vragen naar bijvoorbeeld leeftijd en hobby's, maar de belangrijke dingen voor het onderzoek komen later in de vragenlijst aan bod.

3.3 Werk

Doel van dit vragenblok

Dit vragenblok gaat over werk: wat voor werk doet de werknemer, wat voor taken heeft die en hoe gaat het op werk? In dit vragenblok willen we het participatieprobleem op de huidige werkplek in het huidige werk duidelijk krijgen. Waar loopt de werknemer tegenaan op werk? Daarbij zijn we ook benieuwd naar de match tussen werknemer, werk en organisatie omdat dit van belang is voor de passendheid van het werk.

Dit blok dient ook om informatie op te halen ter onderbouwing van het blok over mogelijke oplossingen. Met een goed beeld van het huidige werk en het participatieprobleem in het huidige werk kan ook worden gekeken of er oplossingen voor bepaalde knelpunten mogelijk zijn.

Instructie bij vragen in dit vragenblok

Vragen aan de werknemer

Vraag 3: Dit is een open vraag om een beter beeld te krijgen van het werk wat de werknemer doet. Dit beeld is nodig om in te kunnen schatten waar mogelijke knelpunten liggen en hoe die opgelost zouden kunnen worden. Daarbij fungeert het ook nog als introductievraag om de werknemer beter te leren kennen.

Vraag 4: Met deze vraag zijn we benieuwd naar de historie van de werknemer. We hoeven geen gedetailleerd beeld van alles wat die heeft gedaan, maar we willen wel weten wat relevant is voor de huidige werkplek in het huidige werk. We zijn benieuwd naar waarom de werknemer dit werk is gaan doen, heeft de werknemer al rekening gehouden met de beperkingen bij het uitkiezen van dit werk? Dit kan later bij de mogelijke voorwaarden en oplossingen ook helpen. Daarbij zijn we benieuwd naar hoe de werknemer op dit aantal uren terecht is gekomen, heeft die andere uren geprobeerd, hoe ging dat? Dit kan helpen bij het bepalen of er

sprake is van een arbeids- en urenbeperking en kan een beeld geven van de mogelijke voorwaarden en oplossingen.

Vraag 5: We willen met deze vraag een concreet beeld krijgen over de werkzaamheden van de werknemer, wat doet die precies op het werk? Dit beeld is nodig om in te kunnen schatten waar mogelijke knelpunten liggen en hoe die opgelost zouden kunnen worden.

Vraag 6: Deze vraag gaat specifiek over de ervaren beperkingen op het werk: tegen welke knelpunten loopt een werknemer aan en wat gaat juist goed? Dit geeft een beeld van welke taken goed bij een werknemer passen en welke taken minder goed passen. Het kan ook iets zeggen over de match tussen werknemer en werk en kan ook richting geven voor mogelijke oplossingen. Daarbij vragen we hoe de werknemer zelf knelpunten oplost. Ook dit kan richting geven voor mogelijke oplossing.

Vraag 7: Het contact met collega's kan een belangrijk onderdeel zijn van het functioneren op werk en de match tussen werknemer en organisatie. Om daar een concreet beeld van te krijgen vragen we ook expliciet naar het contact met collega's.

Vraag 8: Met deze vraag krijgen we een beeld van de voorzieningen en aanpassingen aan de werkplek of werkinhoud die er al zijn gedaan op de huidige werkplek in het huidige werk. Dit geeft een beeld van de mogelijke oplossingen die nog beschikbaar zouden kunnen zijn voor de knelpunten. Daarbij zegt het wellicht iets over de bereidwilligheid van de werkgever om aanpassingen te doen. Hou er rekening mee met deze vraag dat de werknemer zelf misschien niet altijd weet wat voor aanpassingen er precies zijn gedaan.

Vraag 9: Het doel van deze vraag is om een beeld te krijgen van de match tussen werknemer, werk en organisatie. Dit is belangrijk voor de passendheid van de baan. We zijn benieuwd naar of de werknemer het werk leuk vindt en waarom wel of niet. Dit kan iets zeggen over of er een goede match is. Daarbij kan het iets positiefs brengen in het gesprek, wat prettig kan zijn voor de werknemer in zo'n zwaar gesprek.

Vraag 10: Ook deze vraag gaat om een beeld van de match tussen werknemer, werk en organisatie. Door de vraag open te stellen kan je allerlei verschillende informatie ophalen waarbij de werknemer zelf al aangeeft welke informatie relevant is. Het kan gaan over bijvoorbeeld motivatie voor het werk, maar ook omgang met collega's of het effect van het werk op de ervaren beperkingen. Vraag bij deze vraag goed door naar waarom de werknemer een antwoord geeft, waar ligt het aan: hoe is de band met collega's en leidinggevende, heeft het werkrooster effect op de match, ligt het aan de werkinhoud, etc.?

Vraag 11: Ook deze vraag gaat over de passendheid van de baan en de match tussen werknemer, werk en organisatie. Deze vraag gaat om een inschatting van de duurzaamheid van de baan van de werknemer zelf. Daarbij stellen we de vraag, net als de vorige vraag, bewust heel open om brede informatie op te kunnen halen. De werknemer komt dan zelf met wat relevant is voor de specifieke situatie. Vraag ook bij deze vraag goed door over waarom de werknemer een antwoord geeft.

Vragen aan de werkgever

Om een goed beeld te krijgen van de werksituatie van de werknemer is bij dit vragenblok ook een gesprek met de werkgever. De werkgever kan een ander perspectief bieden op het functioneren van de werknemer dan de werknemer zelf. Het gesprek met de werkgever wordt niet gebruikt als controle van de "juistheid" van de antwoorden van de werknemer. We gaan uit van vertrouwen in de werknemer, waarbij het werkgeversperspectief aanvullend is. Het is belangrijk goed na te denken over wie specifiek bij de werkgever gesproken wordt, in principe is de direct leidinggevende de aangewezen persoon om te spreken voor de

bepaling. De keuze voor wie gesproken wordt kan gemaakt worden in overleg met de werknemer. Het is bijvoorbeeld ook mogelijk een duo gesprek te doen met de leidinggevende en een collega.

Vraag 12: Deze vraag stellen we om een beeld te krijgen van de werkgever: was de werkgever specifiek op zoek naar mensen uit het doelgroepregister en waarom dan, zijn er meer mensen uit het doelgroepregister in dienst bij de werkgever, etc. Het is niet nodig om dit tot in detail uit te vragen, maar met het stellen van deze vraag halen we wat algemene relevante informatie op.

Vraag 13: Omdat we ervanuit gaan dat de werknemer zelf niet altijd een goed beeld heeft van mogelijke aanpassingen aan de werkplek of werkinhoud of voorzieningen stellen we deze vraag ook aan de werkgever. Zo kunnen we een goed beeld krijgen van wat er al is gedaan voor de werknemer om ook een beeld te hebben van wat er nog mogelijk zou kunnen zijn. Daarbij zegt deze vraag impliciet iets over de bereidheid van de werkgever om aanpassingen te doen, wat voor het vervolg na afloop van het onderzoek relevant is.

Vraag 14: Deze vraag stellen we om een meer compleet beeld te krijgen van het functioneren van de werknemer. Het kan dat de werknemer dit zelf niet volledig in kan schatten, dus het beeld van de werkgever kan een waardevolle aanvulling zijn om een compleet beeld van het functioneren te krijgen. Dit beeld is van belang om van de knelpunten over te gaan naar mogelijke oplossingen.

3.4 Dagelijks leven

Doel van dit vragenblok

Het doel van dit vragenblok is tweeledig. Aan de ene kant willen we het bredere dagelijks leven in beeld brengen. De vraag of er sprake is van een arbeids- en urenbeperking is een holistische vraag waarbij ook rekening wordt gehouden met het privé leven van de werknemer: als iemand 20 uur kan werken maar vervolgens komt de zelfzorg in de knel of is die niet langer in de gelegenheid zaken te doen die nodig zijn voor de gezondheid (behandeling e.d.) is het wellicht beter om maar 15 uur te werken om zo werk en privé in een redelijke balans met elkaar te kunnen combineren. Daarom vragen we in dit blok dus naar het dagelijks leven.

Daarnaast willen we in dit blok ook in beeld brengen met welke beperkingen de werknemer te maken heeft. We zijn ook benieuwd naar of de aard van de beperkingen stabiel of juist dynamisch is. Het gaat dan om verschillende termijnen. We willen weten of de belastbaarheid op één dag en van dag tot dag ongeveer hetzelfde is of dat die erg dynamisch is. Een erg wisselende belastbaarheid heeft gevolgen voor werk. Daarbij willen we ook iets weten over de langere termijn: is het waarschijnlijk dat de beperkingen blijven, erger worden, of afnemen? Dit willen we weten om beperkingen die naar verwachting op de kortere termijn overgaan uit te sluiten. Er moet rekening worden gehouden met het feit dat er meerdere beperkingen kunnen spelen die elkaar op verschillende manieren kunnen beïnvloeden.

Instructie bij vragen in dit vragenblok

Vraag 15: Deze vraag stellen we om een holistisch beeld te krijgen van het leven van de werknemer en het mogelijke participatieprobleem. We zijn benieuwd naar de vaste activiteiten die de werknemer doet, waar besteedt die tijd aan? Dit geeft ook een beeld van de beschikbaarheid van de werknemer voor werk, waarbij er onderscheid gemaakt kan worden tussen verlaagde beschikbaarheid voor redenen die we wel of niet meenemen. De gegeven categorieën zijn dingen die we wel meenemen, activiteiten die daarbuiten vallen nemen we niet mee. Vraag daarom goed door naar wat voor activiteiten de werknemer precies doet en waarom. Deze vraag kan voor werknemers door eerdere ervaringen gevoelig liggen, ze hebben dan het gevoel gehad

dat ze zijn afgerekend op het feit dat ze na werk ook nog andere activiteiten doen. Het is belangrijk dit weg te nemen door de vraag goed te introduceren.

Vraag 16: Met deze vraag leiden we het stuk over ervaren beperkingen in. We vragen hier eigenlijk nog naar een participatieprobleem in het dagelijks leven en nog niet naar de ervaren beperkingen. Het is voor mensen vaak lastig om breed te beantwoorden waar ze moeite mee hebben in hun dagelijks leven, door te vragen naar welke activiteiten niet lukken maken we het iets concreter waardoor de vraag makkelijker te beantwoorden is. Het antwoord op deze vraag geeft ook een beeld van wat iemand naast werk misschien *niet* kan doen.

Vraag 17: We zijn bij deze vraag benieuwd naar de specifieke ervaren beperkingen. Met de vorige vraag en in het vorige vragenblok hebben we de werknemer al een beetje laten nadenken over de dingen die niet goed lopen (het participatieprobleem). Met deze vraag zijn we eigenlijk op zoek naar de oorzaak daarvan in de vorm van de ervaren beperking. Het gaat hierbij om de beperkingen die de werknemer ervaart met het uitvoeren van specifieke activiteiten, denk hierbij bijvoorbeeld aan beperkingen in het begrijpen van mondelinge informatie, zien of tillen. De kans is aanwezig dat de werknemer deze vraag in eerste instantie breder beantwoord (als participatieprobleem), het is dan van belang goed door te vragen tot je concrete beperkingen in activiteiten kan ophalen. Daarbij vragen we ook meteen naar hoe de werknemer omgaat met de ervaren beperkingen omdat dit richting kan geven voor de mogelijke voorwaarden en oplossingen.

Vraag 18: Deze vraag gaat om dynamische belastbaarheid op verschillende schalen (binnen een dag, tussen dagen en tussen weken of maanden). We stellen deze vraag om later te kunnen beoordelen of het werkrooster van de werknemer past bij de beperkingen van de werknemer.

Vraag 19: We stellen deze vraag om een beeld te krijgen van de duur van de beperkingen. Dit willen we weten om beperkingen die niet blijvend zijn uit te sluiten. Als de werknemer al langer last heeft van dezelfde beperkingen is het aannemelijk dat de beperkingen ook nog voor langere tijd zullen blijven.

Vraag 20: Deze vraag gaat ook over de duur van de beperkingen. De vraag is dus weer of de beperkingen blijvend zijn. Daarbij gaat dit ook om de vraag of de beperkingen naar verwachting op de lange termijn verslechteren. Als de beperkingen steeds verslechteren zegt dat iets over de duurzaamheid waarmee de werknemer nu werkt. Er moet rekening worden gehouden met het feit dat ook levenskeuzes invloed hebben op de verwachting over het verloop van de beperkingen, denk aan bijvoorbeeld ouderschap of samenwonen. We zijn in deze vraag benieuwd naar de aard van de beperking, niet naar de invloed van levenskeuzes op de beperking.

3.5 Mogelijke voorwaarden en oplossingen

Doel van dit vragenblok

Het doel van dit vragenblok is in beeld brengen of er iets gedaan kan worden (aanpassingen op de huidige werkplek in het huidige werk aan het arbeidspatroon, werkinhoud, werkplek of werkomgeving of de inzet van voorzieningen) om per week gemiddeld meer uren te werken op de huidige werkplek in het huidige werk of om het huidige aantal uren beter vol te kunnen houden. Het gaat hierbij om externe factoren die voorwaarden kunnen zijn of een oplossing kunnen vormen voor het participatieprobleem op de huidige werkplek in het huidige werk. Denk dan bijvoorbeeld aan hulpmiddelen, maar ook inzet van begeleiding van collega's of aanpassingen aan de werkplek, taken, of rooster.

Dit vragenblok gaat door op de vorige blokken, met name het blok over werk. Als er in het vorige blok specifieke participatieproblemen op de huidige werkplek in het huidige werk naar voren zijn gekomen, refereer dan in dit blok terug aan die participatieproblemen.

We focussen in dit blok expliciet op de huidige werkplek in het huidige werk en de mogelijke oplossingen in het huidige werk. Het gaat dus niet om een participatieadvies gericht op ander werk, maar om een advies over hoe de huidige werkplek in het huidige werk zo optimaal mogelijk kan worden ingericht.

Instructie bij vragen in dit vragenblok

Vraag 21: Deze vraag gaat over of de werknemer naar vermogen werkt. We zijn benieuwd naar de redenatie van de werknemer zelf: waarom denkt de werknemer wel of niet meer te kunnen werken? Het antwoord op deze vraag kan richting geven voor mogelijke oplossingen of voorwaarden. Daarbij helpt het met het oordeel over of er wel of geen sprake is van een arbeids- en urenbeperking. We vragen ook naar de oplossingen die de werknemer zelf kan bedenken. Ook dit geeft richting aan het uiteindelijke advies. Het kan voor de werknemer lastig zijn om oplossingen te bedenken. Neem daarom de tijd voor deze vraag en geef concrete voorbeelden. Denk bij voorbeelden aan: aanpassing van de werkplek (ook de thuiswerkplek), andere taken, minder (of andere) reistijd, begeleiding, voorlichten over de ervaren beperkingen aan collega's. De toon van deze vraag is belangrijk omdat de vraag gevoelig kan liggen, het doel van deze vraag is niet controle maar het uitnodigen tot meedenken van de werknemer. Bij de vraag over wat meer uren werken zou betekenen voor de dingen die de werknemer buiten werk doet kan je terug refereren naar de vraag over hoeveel uur iemand bezig is met de vaste activiteiten in bepaalde categorieën.

Vraag 22: Deze vraag gaat over of de werknemer denkt het werk vol te kunnen houden, dit zegt iets over de passendheid van het werk. Het gaat hierbij om zowel een passende werkplek en werk als om een passend aantal uren. We vragen zowel naar de match ten aanzien van werk, persoon en organisatie als naar de werk-privé balans. Ook hier vragen we meteen naar de mogelijke oplossingen die de werknemer zelf ziet als richting voor de uiteindelijke geadviseerde oplossingen. Net zoals bij de vorige vraag kan het voor de werknemer lastig zijn om zelf concrete oplossingen te bedenken. Het kan dan helpen om wat concrete voorbeelden te geven.

Vragen aan de werkgever

We zijn ook benieuwd naar het beeld van de werkgever over mogelijke oplossingen. Daarbij willen we een idee krijgen bij de bereidheid van de werkgever om die oplossingen ook daadwerkelijk door te voeren.

Vraag 23: We willen met deze vraag het beeld van de werkgever over oplossingen om meer uren te werken ophalen. Denkt de werkgever dat het mogelijk is om meer te werken en wat is daar dan voor nodig? Daarbij zijn we benieuwd naar de grens die de werkgever aan het aantal uren zou stellen en waarom. Dit kan helpen met het uiteindelijke advies.

Vraag 24: Deze vraag gaat over of de werkgever inschat dat de werknemer het werk kan volhouden en of de werkgever daar oplossingen voor ziet en welke oplossingen dan.

Vraag 25: Deze vraag gaat om de mogelijkheid en bereidwilligheid van de werkgever om de baan meer langdurig aan te bieden, de werknemer meer uren te laten werken en om aanpassingen te realiseren. Dit is van belang voor het mogelijke groeipad op de huidige werkplek in het huidige werk van de werknemer.

3.6 Afronding

De afronding is bedoeld om het gesprek goed af te sluiten. Geef de werknemer een kans om nog dingen te vertellen die niet ter sprake zijn gekomen en licht de mogelijkheid toe om informatie op te sturen die de werknemer is vergeten te benoemen in het gesprek. Vertel ook wat de werknemer kan verwachten van de rest van het proces, inclusief de termijn: wanneer hoort de werknemer iets over de uitkomst?

Bijlage 1: De vragenlijst urenbepaling in de praktijk

Introductie en voorstellen

Introductie van de urenbepaling in de praktijk voor de werknemer:

Ik heb een aantal vragen voor u. Er is namelijk een aanvraag gedaan voor een urenbepaling in de praktijk. U kunt deze aanvraag doen omdat u in het doelgroepregister staat of een indicatie beschut werk heeft en vanuit de Participatiewet in deeltijd werkt (8 tot en met 22 uur gemiddeld per week).

Met een urenbepaling kijken we of u naar vermogen werkt op uw werkplek. Blijkt uit het gesprek dat u naar vermogen werkt en daarmee niet zelf uit de bijstand kan komen? Dan wordt er een arbeids- en urenbeperking vastgesteld. Met een arbeids- en urenbeperking hoeft u zich niet meer aan sommige regels van de Participatiewet te houden. U krijgt dan een aanvulling op uw loon van de gemeente in plaats van een aanvullende bijstandsuitkering³.

Ik ga u nu een aantal vragen stellen. Het gesprek duurt ongeveer een uur. Wilt u tijdens het gesprek terug naar een vorige vraag? Dat kan altijd. U kunt ook nog tot een week na het gesprek extra informatie naar mij sturen als u iets bent vergeten. Na dit gesprek stel ik uw werkgever ook een aantal vragen. Ik vraag aan uw werkgever hoe het op uw werk gaat en welke oplossingen er misschien zijn. Wat u nu met mij bespreekt, vertel ik niet aan uw werkgever.

1. Heeft u voordat we beginnen vragen voor mij? Of maakt u zich ergens zorgen over?
2. Wie bent u? Kunt u iets vertellen over uzelf?

Werk

Vragen voor de werknemer

Introductie van dit vragenblok voor de werknemer: *We willen weten hoe het gaat op uw werk. We zijn benieuwd naar wat u doet op uw werk, hoe dat gaat en naar hoe u het werk vindt.*

3. Kunt u iets vertellen over uw werk?
 - a) Hoe lang werkt u op deze werkplek?
 - b) Hoeveel uur werkt u per week?
 - c) Op welke dagen werkt u?
 - d) Op welke tijden werkt u?
 - e) Kan u vanuit huis werken?
4. Hoe bent u op deze werkplek terecht gekomen?
 - a) Heeft u bewust gekozen voor dit (type) werk? Zo ja: waarom?

³ In de introductie tekst is er nu voor gekozen ervan uit te gaan dat een vastgestelde arbeids- en urenbeperking grondslag biedt voor het vervallen van verplichtingen en het krijgen van loonsuppletie. Er zijn ook andere opties denkbaar, de vastgestelde arbeids- en urenbeperking kan ook alleen dienen als grondslag voor het recht op structurele vrijlating.

b) Hoe heeft u gekozen voor dit aantal werkuren per week?

5. Wat voor taken doet u op uw werk?

- a) Hoe lang bent u ongeveer met elke taak bezig?
- b) Met wie werkt u samen?

6. Hoe gaat het met de taken op uw werk?

- a) Welke taken gaan goed? Waarom?
- b) Welke taken gaan minder goed? Of kosten u veel moeite? Waarom zijn deze taken moeilijk voor u?
 - I. Hoe lost u dat op?

7. Hoe is het contact met uw collega's?

8. Zijn er dingen aangepast voor u op uw werk? Zo ja: wat is er aangepast?

Bijvoorbeeld: andere werktijden, een aangepaste werkplek (bijvoorbeeld ergens anders in de ruimte of een ander beeldscherm), andere taken, of extra begeleiding

9. Vindt u uw werk leuk?

- a) Waarom wel of niet?
- b) Wat vindt u er wel/niet leuk aan?

10. Vindt u zelf dat uw werk en werkomgeving goed bij u past?

- a) Waarom wel of niet? *Heeft het bijvoorbeeld te maken met de taken, het rooster, de werkplek, uw collega's of leidinggevende?*

11. Zou u dit werk nog lang willen blijven doen?

- a) Waarom wel of niet? *Heeft dat bijvoorbeeld te maken met het werk zelf, de zekerheid die het werk biedt, het rooster of de reistijd of met wat u naast uw werk nog kan doen?*

Vragen voor de werkgever

Introductie vragenblok voor de werkgever: *Er is een urenbepaling in de praktijk aangevraagd voor uw werknemer. We hebben al een gesprek gehad met uw werknemer. We hebben ook voor u als werkgever een aantal vragen. We zijn benieuwd naar uw beeld van het functioneren van de werknemer.*

12. Hoe is de werknemer bij u terecht gekomen?

13. Zijn de werkplek en het werk aangepast voor deze werknemer? Zo ja: wat is er aangepast?

Bijvoorbeeld: andere werktijden, een aangepaste werkplek (bijvoorbeeld ergens anders in de ruimte of een ander beeldscherm), aanpassing van taken, extra begeleiding

14. Hoe functioneert uw werknemer?

- a) Welke taken gaan goed?
- b) Welke taken gaan moeizamer?
 - Hoe lossen u en/of uw werknemer dit op?
- c) Hoe gaat het contact met collega's?

Dagelijks leven

Introductie van dit vragenblok voor de werknemer: *We hebben net een aantal vragen gesteld over uw werk. We willen het nu ook graag hebben over uw dagelijks leven. Uw leven bestaat uit meer dan alleen werk en u zal naast werk ook andere dingen (moeten) doen. Er moet een balans zijn tussen werk en privé. We willen ook weten of er activiteiten zijn waarmee u moeite heeft. Bijvoorbeeld: niet te lang kunnen zitten of staan, moeite met lezen of schrijven, of gevoeligheid voor prikkels.*

15. Het leven bestaat uit meer dan alleen werk, u zal naast werk ook nog andere dingen (moeten) doen op een dag. Er moet een balans zijn tussen werk en privé. Daarom willen we weten wat u behalve werk nog meer doet op een dag. Hoe ziet een dag er voor u uit?

- a) Welke vaste dingen doet u op een dag?
- b) Hoeveel uur bent u gemiddeld per week bezig met deze bezigheden:
 - dagelijkse zelfzorg
 - huishouden (zoals eten koken, boodschappen doen, schoonmaken),
 - slaap
 - rust
 - (ambulante) begeleiding
 - behandeling
 - sport en beweging
 - sociale activiteiten
 - doet u nog andere vaste dingen op een dag naast werk? Welke dingen zijn dat? En hoeveel tijd kost dat?
- c) Heeft u hulp nodig bij deze bezigheden?

16. Lukt het om alles op een dag te doen wat u moet doen? Zo nee: wat lukt niet? Hoe komt dat? Zo ja: waar komt dat volgens u door?

17. Zijn er activiteiten in uw dagelijks leven waar u moeite mee heeft of die wat meer aandacht of aanpassing vragen? *Denk bijvoorbeeld aan lang zitten of staan, lopen, concentreren, communiceren, etc.*

- a) Hoe gaat u hiermee om?

18. Heeft u op sommige momenten meer last dan op andere momenten? Welke momenten zijn dat?

- a) Is het op een dag hetzelfde? Waar ligt dat aan? (Heeft u bijvoorbeeld 's ochtends meer last? Of juist 's middags?)
- b) Is het elke dag hetzelfde? Of heeft u de ene dag meer last dan de andere? Waar ligt dat aan?
- c) En is het elke week of maand hetzelfde? Waar ligt dat aan? (Heeft u bijvoorbeeld in de winter meer last dan in de zomer?)

19. Hoe lang heeft u al last van deze beperkingen?

20. Denkt u dat dit zo blijft? Of denkt u dat het beter of slechter wordt?

Mogelijke voorwaarden en oplossingen

Vragen voor de werknemer

Introductie van dit vragenblok voor de werknemer: U heeft ons verteld over uw werk en uw dagelijks leven. We willen nu graag weten wat u zou helpen met werk. Misschien kunt u dan uw huidige uren beter volhouden. Of misschien kunt u dan meer uren werken. Denk bijvoorbeeld aan:

- Aanpassing van de werkplek (ook de thuiswerkplek), andere taken, minder (of andere) reistijd, begeleiding, voorlichten over de ervaren beperkingen aan collega's, of iets anders.

21. Zou u gemiddeld meer uren per dag en per week kunnen werken dan u nu doet?

- a) Waarom wel of niet?
- b) Wat heeft u nodig om meer uren te kunnen werken?
- c) Heeft u het gevoel dat u elke dag ongeveer evenveel uur kan werken? En is dat elke week hetzelfde?
 - I. Zo nee, hoe komt dat?
Bijvoorbeeld de taken, werktijden, rooster, werkinhoud of werkomgeving
- d) Stel dat u meer uren zou werken. Wat betekent dat voor de andere dingen die u doet buiten werk?

22. Denkt u dat u uw werk in de toekomst kunt volhouden?

- a) Waarom wel of niet?
 - I. Heeft dat te maken met de match met uw werkgever (of u het werk leuk vindt, uw collega's en leidinggevende, het werkrooster of de taken)?
 - II. Heeft het te maken met de balans tussen werk en privé?
 - III. Heeft het met iets anders te maken?
- b) Wat zou u helpen om uw werkuren langer vol te houden?

Vragen voor de werkgever

Introductie vragenblok voor de werkgever: Er is een urenbepaling in de praktijk aangevraagd voor uw werknemer. We hebben al een gesprek gehad met uw werknemer. We hebben ook voor u als werkgever een aantal vragen. We zijn benieuwd naar wat u denkt dat uw werknemer zou kunnen helpen om meer uren te werken of het werk beter vol te houden. Denk hierbij bijvoorbeeld aan technische of organisatorische aanpassingen in de werksituatie, bijvoorbeeld aan de werkplek, het werk zelf, taken, uitleg aan collega's, reistijd of begeleiding.

23. Zijn er oplossingen denkbaar waardoor de werknemer meer uren zou kunnen werken op de huidige werkplek in het huidige werk?

- a) Waarom wel of niet?
- b) Welke oplossingen?
- c) Is het aantal uren voor uw gevoel elke dag (ongeveer) hetzelfde? En is dat elke week hetzelfde? Zo nee: waar ligt het verschil aan? Bijvoorbeeld taken, werktijden, rooster, werkinhoud

24. Zijn er oplossingen denkbaar waardoor de werknemer het werk op de langere termijn beter volhoudt?

- a) Waarom wel of niet?
- b) Welke oplossingen?

25. Zou u de werknemer voor langere termijn een baan kunnen en willen bieden?

- a) Zou de werknemer ook meer uren bij u kunnen werken?
- b) Zou u ook aanpassingen aan arbeidspatroon, werkplek, werkinhoud of werkomgeving kunnen en willen realiseren?
 - I. Wat is daarvoor nodig?

Afronding

Dat waren alle vragen. Wilt u nog iets vertellen wat u belangrijk vindt?

Bedenkt u zich nog iets wat u niet heeft verteld maar wat u wel belangrijk vindt? Dan kan u nog tot een week na dit gesprek extra informatie naar mij sturen. Let op: stuur geen medische informatie.

Bedankt voor dit gesprek. Ik ga de gegevens verwerken. Dat leidt tot een conclusie en advies. Dat advies gaat naar de gemeente en naar u. Dan heeft u met de gemeente een gesprek over het advies. De gemeente beslist uiteindelijk over of u loonaanvulling krijgt. U hoort binnen 8 weken van de gemeente.

Bijlage 2: Het beoordelingsformulier urenbepaling in de praktijk

Urencriterium

Voldoet de werknemer op dit moment aan het urencriterium?

☐ Ja

☐ Nee

Hoeveel uren gemiddeld per week werkt de werknemer op dit moment op de huidige werkplek in het huidige werk volgens het arbeidscontract? En betreft het een tijdelijk of een vast dienstverband?

Reden voor het huidige aantal uren

Is het huidige aantal werkuren een keuze die losstaat van de arbeidsbeperking?

☐ Ja

☐ Nee

Toelichting: waar baseert u uw antwoord op? (Redeneerlijn op basis van ICF)

Deelvragen passendheid

Is de huidige werkplek en het huidige werk van de werknemer passend?

☐ Ja

☐ Nee

Toelichting: waar baseert u uw antwoord op? (Redeneerlijn op basis van ICF)

Is de huidige werkplek en/of het huidige werk van de werknemer passend te maken met de inzet van (werknemers)voorzieningen of aanpassingen?

☐ Ja

☐ Nee

Zo ja: welke (werknemers)voorzieningen of aanpassingen?

Toelichting: waar baseert u uw antwoord op? (Redeneerlijn op basis van ICF)

Deelvragen haalbaarheid

Is er vanuit de werkgever uitbreiding mogelijk in het aantal werkuren op de huidige werkplek in het huidige werk?

☐ Ja

☐ Nee

Toelichting:

Kan en wil de werkgever aanpassingen op de huidige werkplek in het huidige werk realiseren aan het arbeidspatroon, werkinhoud, werkplek of werkomgeving?

☐ Ja

☐ Nee

Toelichting:

Hoofdvraag

Werkt de werknemer naar vermogen op de huidige werkplek in het huidige werk?

☐ De werknemer voldoet op dit moment niet aan het urencriterium. Er kan geen arbeids- en urenbeperking op de huidige werkplek in het huidige werk worden vastgesteld.

☐ De werknemer werkt niet naar vermogen op de huidige werkplek in het huidige werk. Er kan geen arbeids- en urenbeperking op de huidige werkplek in het huidige werk worden vastgesteld.

☐ De werknemer werkt naar vermogen op de huidige werkplek in het huidige werk, er is geen groeipad. De werknemer werkt op een passende werkplek. Er is sprake van een arbeids- en urenbeperking op de huidige werkplek in het huidige werk.

☐ De werknemer werkt naar vermogen op de huidige werkplek in het huidige werk, er is geen groeipad. De werknemer werkt op een niet-passende werkplek. Er is sprake van een arbeids- en urenbeperking op de huidige werkplek in het huidige werk.

☐ De werknemer werkt naar vermogen op de huidige werkplek in het huidige werk, er is geen groeipad omdat het vanuit de werkgever niet haalbaar is een groeipad te realiseren. Er is sprake van een arbeids- en urenbeperking op de huidige werkplek in het huidige werk.

☐ De werknemer werkt nog niet naar vermogen op de huidige werkplek in het huidige werk, er is een groeipad. Er is op dit moment sprake van een arbeids- en urenbeperking op de huidige werkplek in het huidige werk.

Toelichting (het samenbrengen van de redeneerlijnen en antwoorden op de deelvragen):

Advies herbepaling

Er is geen sprake van een groeppad op de huidige werkplek in het huidige werk:

☐ Herbepaling over 5 jaar

Er is sprake van een groeppad op de huidige werkplek in het huidige werk, de geadviseerde termijn voor herbepaling is:

☐ Herbepaling over 6 maanden

☐ Herbepaling op een andere termijn, namelijk:

Er kan (nog) geen arbeids- en urenbeperking worden vastgesteld op de huidige werkplek in het huidige werk, de geadviseerde termijn voor herbepaling is:

☐ Herbepaling over 6 maanden

☐ Herbepaling op aanvraag van de werknemer als de situatie verandert

☐ Herbepaling op een andere termijn, namelijk:

Toelichting: