



Begrippenlijst

BEGRIP	DEFINITIE
Algemeen gebruikelijk	<p>Wanneer het dagelijkse functioneren wordt belemmerd als gevolg van beperkingen, is dit in een aantal gevallen op te lossen of te verlichten met voorzieningen en/of hulpmiddelen. Bepaalde artikelen en hulpmiddelen zijn inmiddels zo alledaags geworden, dat ze niet (meer) worden vergoed. Een algemeen gebruikelijke voorziening is een voorziening die:</p> <ul style="list-style-type: none">- niet speciaal bedoeld is voor mensen met een beperking; een voorziening die dus ook door anderen gebruikt kan worden;- algemeen verkrijgbaar is;- een geaccepteerde prijsstelling heeft. <p><i>Bron: Wet maatschappelijke ondersteuning, artikel 1.1.1</i></p>
Algemene voorzieningen	<p>Algemene voorzieningen zijn laagdrempelige diensten of faciliteiten die bedoeld zijn voor alle burgers, of voor iedereen die tot een bepaalde doelgroep behoort. De hulpvrager kan vrijblijvend gebruikmaken van deze voorzieningen. Algemene voorzieningen worden vaak aangeboden door de gemeente of een maatschappelijke organisatie.</p>
Arbeidsgehandicapte	<p>Iemand is arbeidsgehandicapt als:</p> <ul style="list-style-type: none">- hij een Ziektewet-, WAO/WIA-, WAZ- of Wajong-uitkering heeft;- een verzekeringsarts samen met een arbeidsdeskundige heeft vastgesteld dat zijn ziekte of handicap werken moeilijk maakt. <p><i>Bron: Wet re-integratie arbeidsgehandicapten (vervallen op 29 december 2005, maar overgangsrecht is van kracht)</i></p>
Arbeidsovereenkomst	<p>De arbeidsovereenkomst is een overeenkomst waarbij de ene partij (de werknemer) zich verbindt om in dienst van de andere partij (de werkgever), tegen loon gedurende een zekere tijd arbeid te verrichten.</p> <p><i>Bron: Burgerlijk Wetboek 7, titel 10</i></p>
Auditieve disbalans	<p>Een auditieve disbalans is een verstoring in de gehoorswaarneming.</p>
Begeleiding	<p>Alle vormen van interne en externe arbeidsondersteuning. Het bevorderen van het zelfstandig functioneren van de medewerker met een beperking, gericht op compenseren van de arbeidsbeperking.</p>
Beschutte arbeid	<p>Arbeid verricht binnen een SW-bedrijf.</p> <p>Een socialewerkvoorziening (SW) begeleidt mensen die (tijdelijk) ondersteuning nodig hebben in werk (beschutte arbeid).</p> <p><i>Bron: WSW</i></p>
Bevoegdheid	<p>Het bezitten van toestemming om een handeling te mogen verrichten, al dan niet in naam van een andere natuurlijke persoon of een rechtspersoon.</p>



Bevordering, behoud, herstel van arbeidsgeschiktheid	Inzetten van activiteiten of diensten om dreigende uitval of verzuim te voorkomen. <i>Bron: Artikel 35 WIA</i>
Bronmaatregelen	Een werkgever moet eerst de oorzaak van het probleem wegnemen. Voorbeeld: schadelijke stof vervangen door een veiliger alternatief. <i>Bron: Arbeidshygiënische strategie</i>
Bruikleenverstrekking	Afhankelijk van de aanvraag en afhankelijk van de beslissing die wordt genomen, kan een voorziening in eigendom of in bruikleen worden verstrekt. Deze beslissing is voor een aantal voorzieningen afhankelijk van de aanschafwaarde van de voorziening. Voor cliënten van UWV geldt dat als een voorziening in eigendom wordt verstrekt, de kosten van onderhoud en reparatie voor de cliënt blijven. Deze kan UWV niet vergoeden. In geval van een bruikleenverstrekking worden deze kosten wel door UWV, de eigenaar van de voorziening, vergoed. Daarom is normbedrag voor bruikleenverstrekking gehandhaafd. <i>Bron: beleidsregels normbedragenbesluit UWV</i>
Carving	Carving – ook wel jobcarving genoemd – is het opdelen en hervreiden van een functie. <i>Bron: AKC-onderzoekscahier 5, pag. 9</i>
Crafting	Crafting – ook wel jobcrafting genoemd – is het aanpassen van de grenzen van het werk (zowel fysiek als cognitief), en het aanpassen van de relatie tot het werk. Mensen worden niet gezien als passieve ontvangers van informatie van hun werkomgeving, maar juist als actief in het interpreteren van hun werk en daarmee overeenkomstig het vormgeven hiervan. <i>Bron: Tims, M. & Bakker, A.B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. SA Journal of Industrial Psychology, 26, 9.</i>
Cognitieve disbalans	Een cognitieve disbalans is een verstoring in het vermogen om informatie uit het dagelijks leven te interpreteren.
Collectieve maatregelen	Als bronmaatregelen geen mogelijkheden bieden, moet de werkgever collectieve maatregelen nemen om risico's te verminderen. Voorbeeld: het plaatsen van afscherming of een afzuiginstallatie. <i>Bron: Arbeidshygiënische strategie</i>
Collectieve voorzieningen	Collectieve voorzieningen zijn voorzieningen waarvan iedereen die dat nodig heeft, gebruik kan maken. Denk aan wegen, fietspaden, de politie, het leger, straatverlichting en rechtspraak.



Concurrentievervalsing	<p>Er ontstaat concurrentievervalsing als een werkgever zijn positie op de markt kan verbeteren door de voorziening.</p> <p><i>Bron: UWV Handboek Voorzieningen</i></p>
Continuïteit	<p>Voortgang zonder onderbreking.</p>
Dagbesteding	<p>Een zinvolle besteding van de dag voor bijvoorbeeld mensen met een handicap, voor mensen met psychiatrische problemen of voor ouderen. Dagbesteding wordt geregeld vanuit WMO, WLZ en Jeugdwet.</p> <p><i>Bron: regelhulp.nl</i></p>
Disproportioneel	<p>Op grond van een kosten/batenafweging is de inzet van middelen onevenredig of anders disproportioneel. Concreet is dit wanneer de te treffen voorziening beduidend meer kost dan aan uitkering jaarlijks wordt uitgespaard door het treffen van die voorziening, of als de voorziening niet of nauwelijks bijdraagt tot de arbeidscapaciteit van belanghebbende.</p> <p><i>Bron: UWV Handboek Voorzieningen</i></p>
Drempelbedragen	<p>De kosten van een voorziening waarvoor geen vergoeding wordt verstrekt op grond van de Wet WIA. Het drempelbedrag in de WIA is bepaald op 1,85 maal wettelijk minimumloon (WML). De drempelbedragen wijzigen halfjaarlijks.</p> <p><i>Bron: Staatscourant en re-integratiebesluit</i></p>
Energetische disbalans	<p>Een energetische disbalans is een verstoring in de fysiologische respons van het lichaam door het leveren van arbeid door het lichaam.</p>
Extra kosten	<p>Kosten boven een vastgestelde norm.</p>
Functionele mogelijkhedenlijst (FML)	<p>De functionele mogelijkhedenlijst (FML) is een methodiek behorend bij het CBBS, het Claim Beoordelings- en Borgingssysteem van UWV. De FML is een hulpmiddel voor de verzekeringsarts om de belastbaarheid c.q. de beperkingen van een verzekerde werknemer in kaart te brengen.</p> <p><i>Bron: UWV</i></p>
Gangbaar	<p>Wat veel voorkomt of gebruikt wordt.</p>



Goed werkgeverschap	<p>De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.</p> <p>Wat redelijk en billijk is, hangt niet af van de vraag wat de meeste werkgevers of medewerkers in dezelfde omstandigheden zouden doen. Wat de meeste werkgevers en medewerkers zouden doen, is mogelijk redelijk en billijk, hoewel dat niet altijd het geval is. Het gedrag van anderen in dezelfde situatie is niet bepalend voor de vraag of een werkgever of medewerker als een goed werkgever of werknemer handelt. Om in de situatie te voorzien, kan de medewerker of werkgever doorgaans kiezen uit diverse mogelijkheden. Deze vrijheid om te kiezen wordt echter begrensd:</p> <ul style="list-style-type: none">- Bepaalde oplossingen zijn niet mogelijk, omdat er anders in strijd met de wet, cao of arbeidsovereenkomst gehandeld wordt.- Bepaalde oplossingen zijn niet mogelijk, omdat dit tot een uitkomst zal leiden die onredelijk en onbillijk is. <p>Een goed werkgever of werknemer houdt met deze beperkingen rekening. Hij kiest een redelijke oplossing binnen de grenzen van de wet, cao en arbeidsovereenkomst (dus binnen zijn beoordelingsvrijheid).</p> <p><i>Bron: Burgerlijk Wetboek 7, artikel 611</i></p>
Individuele maatregelen	<p>Als collectieve maatregelen niet kunnen of ook (nog) geen afdoende oplossing bieden, moet de werkgever individuele maatregelen nemen. Voorbeeld: het werk zo organiseren dat werknemers minder risico lopen (taakrotatie).</p> <p><i>Bron: Arbeidshygiënische strategie</i></p>
Individuele voorzieningen	<p>Dit zijn individueel op de persoon gerichte voorzieningen, zoals bedoeld in de WIA (art 35), WOOS (art 19a), WMO en ZVW. Voorkomend uit de bevoegde wetgeving.</p> <p><i>Bron: genoemde wetgeving</i></p>
Loonvormende arbeid	<p>Loonvormende arbeid is altijd gericht op het leveren van productie.</p> <p><i>Bron: Werkwijzer Poortwachter</i></p>
Motorische disbalans	<p>Een motorische disbalans is een verstoorde motorische functie in relatie tot de activiteiten behorende bij een taak.</p>
Organisatie	<p>Een organisatie is een doelgerichte samenbundeling van kennis, vaardigheden en kracht tussen drie of meer personen die primair middelen en activiteiten aanwendt om te voorzien in de behoefte aan producten en/of diensten in haar omgeving.</p>



Organisatorische aanpassing	Tijdelijke of structurele aanpassingen aan het werk zelf, aan de functie of aan de organisatie van het werk. <i>Bron:</i> Arboportaal
Organische disbalans	Een organische disbalans is een verstoorde reactie op stoffen in de omgeving.
Persoonlijke beschermingsmiddelen	Als bronmaatregelen, collectieve maatregelen of individuele maatregelen geen effect hebben, moet de werkgever de werknemer gratis persoonlijke beschermingsmiddelen verstrekken. Voorbeeld: oorbeschermers en lasbrillen. <i>Bron:</i> Arbeidshygiënische strategie
Preventie	Voorkomen dat er problemen ontstaan door van tevoren in te grijpen. Preventie is het geheel van doelbewuste initiatieven die anticiperen op risicofactoren (= handelen voordat het probleem ontstaat) en ageren wanneer eerste signalen zich ontwikkelen en de problematiek aan het ontstaan is.
Proefplaats	Met behoud van WW-, WIA-, Wajong-, WAO- of WAZ-uitkering kan een werkzoekende maximaal twee maanden werken op een proefplaats bij een werkgever. De werkgever heeft de intentie om de werkzoekende na afloop van de proefplaatsing voor minimaal zes maanden onder dezelfde voorwaarden in dienst te nemen. <i>Bron:</i> Beleidsregels Proefplaatsing UWV
Redelijkheid en billijkheid	Bij de vaststelling van wat redelijkheid en billijkheid eisen, moet rekening worden gehouden met algemeen erkende rechtsbeginselen, met de in Nederland levende rechtsovertuigingen en met de maatschappelijke en persoonlijke belangen, die bij het gegeven geval zijn betrokken. <i>Bron:</i> Burgerlijk Wetboek 3, artikel 12
Structureel functioneel beperkt	Een structureel functionele beperking is een beperking voor het uitvoeren van werk als gevolg van een medische oorzaak. Deze beperking is structureel: de beperking belemmert de persoon langdurig bij de uitvoering van zijn taken/werkzaamheden. Langdurig wil zeggen dat de beperkingen ten minste één jaar aanhouden. <i>Bron:</i> Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, artikel 34, 35 en 36
SUWI	Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.
Technische aanpassing	Een technisch hulpmiddel dat noodzakelijk is voor het kunnen volgen van onderwijs of deelname aan het arbeidsproces.



Te goeder trouw	<p>Het begrip 'goede trouw' is terug te vinden in art. 3:11 van het Burgerlijk Wetboek: 'Goede trouw van een persoon, vereist voor enig rechtsgevolg, ontbreekt niet alleen, indien hij de feiten of het recht, waarop zijn goede trouw betrekking moet hebben, kende, maar ook indien hij ze in de gegeven omstandigheden behoorde te kennen. Onmogelijkheid van onderzoek belet niet dat degene die goede reden tot twijfel had, aangemerkt wordt als iemand die de feiten of het recht behoorde te kennen.'</p> <p><i>Bron: Burgerlijk Wetboek 3, artikel 11</i></p>
Verbale disbalans	<p>Een verbale disbalans is een verstoring in het uiten door middel van mondelinge taal.</p>
Verstrekking aan werkgever of cliënt	<p>Leveren van voorzieningen waarvan het eigendom overgaat op de werkgever dan wel de werknemer. In dat laatste geval kan het verstrekte artikel elders weer worden gebruikt. In dat geval wordt de persoon geacht de voorziening ook daadwerkelijk in eigendom te behouden.</p>
Visuele disbalans	<p>Een visuele disbalans is een verstoring in het gezichtsvermogen.</p>
Voorliggende voorziening	<p>Voorliggende voorzieningen zijn alle voorzieningen buiten de WWB, waarop de belanghebbende of het gezin aanspraak kan maken of een beroep kan doen voor verwerving van middelen of ter bekostiging van specifieke uitgaven.</p> <p><i>Bron: Participatiewet, artikel 15</i></p>
Vrijwilligerswerk	<p>Vrijwilligerswerk is werk dat iemand onbetaald en onverplicht verricht, voor anderen of voor de samenleving. Voorwaarden vrijwilligerswerk:</p> <ul style="list-style-type: none">- Het werk is in het algemeen belang of in een bijzonder maatschappelijk belang.- Het werk heeft geen winstoogmerk.- Het werk als vrijwilliger kost de arbeidsmarkt geen banen. Het komt niet in de plaats van een betaalde baan. <p><i>Bron: www.rijksoverheid.nl</i></p>
Werkgever	<p>Een werkgever is de natuurlijke persoon tot wie, het lichaam of het orgaan van een lichaam tot welk, de werknemer in dienstbetrekking staat.</p> <p><i>Bron: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, artikel 11</i></p>
Werknemer	<p>Een werknemer is de natuurlijke persoon, jonger dan de AOW-leeftijd, die in privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking staat.</p> <p><i>Bron: Ziektewet, artikel 3</i></p>



Werkbedrijf	Divisie van UWV, belast met onder andere de beoordeling of werkgever en/of werknemer in aanmerking komen voor een vergoeding voor een voorziening.
Zelfstandige	De persoon: <ul style="list-style-type: none">- die, anders dan in dienstbetrekking, arbeid in zelfstandig beroep of eigen bedrijf gaat verrichten of verricht, teneinde zich daarmee een inkomen te verwerven;- die directeur-grotaandeelhouder is, en het werk tot stand brengt uitsluitend voor rekening en risico van de onderneming van de rechtspersoon, van welke hij directeur-grotaandeelhouder is;- voldoet aan de wettelijke vereisten voor de uitoefening van het beoogde bedrijf of zelfstandige beroep;- die alleen of samen met degenen met wie hij het bedrijf of zelfstandige beroep uitoefent, de volledige zeggenschap in dat bedrijf of zelfstandige beroep heeft en de financiële risico's daarvan draagt;- die actief belast is met behorende taken in het bedrijf of zelfstandige beroep.

Bron: [Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, artikel 1](#)