

Methode UNIREF

OSB Arbeid heeft in eigen beheer de methode UNIREF ontwikkeld. Deze methode gaat uit van een uniforme manier van kwantificeren van de restcapaciteit van uw werknemer, als hij of zij is uitgevallen én van zijn of haar functiebelasting. Hierdoor bent u als werkgever beter in staat om de belastingsprofielen van een functie in kaart te brengen en die af te zetten tegen de mogelijkheden van een werknemer.

Op het moment dat een schoonmaker wegens fysieke en/of psychische beperkingen zijn eigen werk niet meer (volledig) kan doen, dient de werkgever te zoeken naar aangepaste en/of passende arbeid. Is dat niet realiseerbaar bij de huidige werkgever, dan dient conform de Wet Verbetering Poortwachter, een werkplek gezocht te worden bij een andere werkgever. Op basis van deze persoonlijke beperkingen en restcapaciteit wordt een andere functie gezocht die wel aansluit bij de mogelijkheden die de werknemer nog heeft. Ervaring leert dat dát juist heel lastig is. Het reïntegreren wordt daarnaast ook vaak bemoeilijkt door de terminologie die de bedrijfsartsen hanteren. Zij schrijven in rapporten dingen als: 'U bent nog in staat om licht administratieve werkzaamheden te verrichten.', of: 'U mag niet te zwaar tillen.' Maar hoe weet je nu of in de andere functie (binnen hetzelfde bedrijf) de medewerker 'niet te zwaar hoeft te tillen?' Helemaal lastig wordt het als men 'branche-overschrijdend' gaat reïntegreren. De werkgever die wordt gevraagd of hij/zij een werknemer wil aannemen met een structurele/functionele beperking, laat zich vaak leiden door zijn/haar persoonlijke kleuring over de beperking in relatie tot de belastbaarheid in die functie. Dus enerzijds hebben ze vaak een bepaalde terughoudendheid als het gaat om het aannemen van mensen, omdat ze niet concreet genoeg kunnen zien wat dat nu betekent voor het kunnen uitoefenen van een functie bij hen in het bedrijf. Anderzijds hebben ze vaak niet goed in beeld wat de belasting is van hun eigen functies zodat ze dus niet weten hoe ze de beperking moeten afzetten tegen het daadwerkelijk naar behoren kunnen uitoefenen van de functie.

Slagingskans


De doelstellingen van de methode UNIREF (Uniformering Normbelasting Individuele Restcapaciteit en Functiebelasting) is tweeledig. Enerzijds is de werkgever zelf eenvoudiger en sneller in staat om vast te stellen of er passend werk voorhanden is en anderzijds kan de slagingskans van reïntegratie tweedespoortrajecten worden verhoogd. Methode UNIREF is een waarderingssysteem van zowel de restca-

paciteit die een werknemer heeft en van de zwaarte van de fysieke en/of psychische aspecten van een mogelijk nieuwe functie. Daarnaast hanteert deze methode, en dat is zeker niet onbelangrijk, een wijze die identiek is aan het beoordelingskader van het UWV. Op deze manier hoeft u als werkgever niet bang te zijn dat, na twee jaar bezig te zijn geweest met het reïntegreren van een werknemer, het UWV zegt dat u het totaal verkeerd hebt aangepakt, waardoor u met vreselijk hoge kosten blijft zitten.

UWV-protocollen

Ton Christianen, coördinator OSB Arbeid, heeft ongeveer vier jaar geleden de methode UNIREF bedacht. Al zeer snel heeft hij Theo Stokking, arbeidsdeskundige bij VerzuimConsult, betrokken bij de ontwikkeling





van de methodiek. Stokking: ‘Wat wij vaak zagen gebeuren, is dat mensen in de schoonmaakbranche uitvallen, enige tijd thuis zitten, weer gaan werken en weer uitvallen. Dit patroon herhaalt zich dan, omdat, als de medewerker weer terug wordt geplaatst op de werkvloer, de functie niet passend is bij wat hij of zij nog kan. Aan dit probleem wilden wij wat doen.’

Christianen: ‘Ik zag dat als er sprake is van verzuim bij een schoonmaakbedrijf, er een heleboel partijen zijn die een mening hebben over wat er vervolgens met de medewerker moet gebeuren. De huisarts, de verzekeraar, de arbeidsdeskundige, de arbo-arts, de fysiotherapeut: iedereen roept vanuit zijn of haar discipline wat hij of zij denkt dat het beste is, maar werkgever en werknemer kunnen vaak, juist vanwege de verschillende visies, hier moeilijk mee uit de voeten. Zo kan de huisarts bijvoorbeeld zeggen tegen een werknemer: “Ik denk dat het beter is als u de komende tijd even rustig aan doet.” De werknemer kan dit interpreteren dat hij of zij het beste thuis kan blijven, want “rustig aan doen” is natuurlijk multi-interpretabel. Of de bedrijfsarts zegt: “U kunt nog wel licht werk doen.” Maar wat is precies “licht werk”? Bovendien kan het UWV, dat na twee jaar komt kijken, er nog heel anders over denken. Wat jij als werkgever als “licht werk” hebt opgevat, is misschien volgens de UWV - protocollen helemaal geen “licht werk”. En dan heeft u een groot probleem. Daarom kwam ik met het idee om een vertaalslag te maken van wat de dokter zegt over een werknemer, waar de werkgever wat aan heeft en op een manier waar het UWV mee kan leven.’

Sterretjes

Christianen: ‘Bedrijfsartsen vermelden in hun probleemanalyse vaak algemeenheden zoals “hij heeft beperkingen ten aanzien van het reiken” of “er zijn beperkingen met betrekking tot lopen, tillen, dragen”. Daar kun je in feite vrij weinig mee. Wanneer een bedrijfsarts een Functie Mogelijkheden Lijst (FML) invult, wordt dat (mits goed ingevuld en dat blijkt in praktijk ook vaak niet het geval) al specifieker. Bij het item “tillen of dragen” kan de mate van beperking beter worden weergegeven. Bijvoorbeeld: “licht beperkt”. De UWV-norm bij “licht beperkt” houdt in dat iemand nog steeds tien kilo kan tillen of dragen. Zelfs dan nog blijkt dat het voor werkgevers en werknemers moeilijk is het af te wegen tegen wat iemand in die functie daadwerkelijk moet doen. Daarom heb ik bedacht om de diagnose van een dokter als “de werknemer is licht beperkt in frequent reiken”, te vertalen. Ik vertaal dat “licht beperkt” in een aantal sterretjes. In dit geval zijn dat er drie. Vervolgens kijk je dan in een functieprofiel van een functie, waarin staat dat er driehonderd keer per uur gereikt moet worden. Driehonderd keer reiken staat dan bijvoorbeeld gelijk aan twee sterretjes, volgens het UNIREF-systeem, dus dan is het meteen duidelijk dat de werknemer wél geschikt is voor de taak/functie. Immers, deze persoon kán drie sterretjes reiken en hoeft er maar twee te kunnen in die functie. Op deze manier is het veel makkelijker voor werkgever en werknemer te praten over wat een werknemer nog kan doen, als hij wil reïntegreren.’



Christianen heeft onderzocht dat in de branche tachtig procent van de functies in de diverse functiegroepen wel met elkaar overeen komen. 'Het schoonmaken van kantoren is qua belastbaarheid bijna hetzelfde als het schoonmaken in winkels.' Christianen heeft 23 functies onderscheiden in de schoonmaakbranche, verdeeld over vijf verschillende sectoren in de branche: regulier reinigen, calamiteiten, glas- en gevelreinen, rollend materieel en industriële reiniging. 'We zijn nog niet klaar met alle functieprofielen, maar zeer binnenkort zal er een database klaar zijn, waar een werkgever zo kan opzoeken wat per functie precies de belasting is.'

Duidelijkheid

Marlies Köse, bedrijfsmaatschappelijk werker bij Schoonmaakbedrijf R. Janssen en

Stella Janssen, directeur en mede-eigenaar van hetzelfde bedrijf, hebben vorig jaar een cursus gevolgd bij VerzuimConsult. Zij zijn daar zeer enthousiast over. Köse: 'We hebben een heel andere kijk op verzuim gekregen sinds onze deelname aan de cursus over verzuim. Wij hebben meer inzicht gekregen in de werk- en denkwijze van het UWV. Als het om verzuim gaat denken we nu meer 'UWV-conform'. We varen nu niet meer blind op onze arbodienst, maar nemen meer het heft in eigen handen. Ik ga nu zelf kijken, als een medewerker wil reintegreren, wat een andere, mogelijk wel passende functie is. Zo hebben wij een medewerkster gehad die niet terug kon komen in haar oude functie. Wij konden haar intern herplaatsen en zij werkt nu als magazijnmedewerkster binnen ons bedrijf.' Janssen: 'Wij stellen nu ook

gerichtere vragen aan de arbo-arts: "Wat kan deze persoon, als hij hersteld is van zijn operatie, nog wél doen en per wanneer?" Voor ons is de UNIREF methode een hulpmiddel om zelf het arbeidsvermogen van een werknemer vast te stellen. Dit nadat de bedrijfsarts door middel van een Functionele Mogelijkhedenlijst heeft vastgelegd wat de beperkingen zijn. Ook voor de werknemer is deze methode een uitkomst. Ik kan hem of haar precies op papier laten zien wat hij of zij nog wel kan. Dat schept duidelijkheid. Als de UNIREF Methode klaar voor gebruik is, gaan wij hier zeker mee werken.' •

Heeft u nog vragen over dit onderwerp? Neem dan contact op met Ton Christianen, coördinator OSB Arbeid, telefoonnummer 073-648 073-648 38 50 of t.christianen@osb.nl.