

BEDRIJVEN EN INSTANTIES ZIJN VAAK VEEL TIJD KWIJT AAN DE ADMINISTRatieve ROMPSLOMP ROND ZIEKE MEDEWERKERS. DAARNAAST WERKEN DE VERSCHILLENDE PARTIJEN VAAK ONNODIG LANGS ELKAAR HEEN. DIT TERWIJL IEDEREEN JUIST WIL DAT VERZUIMENDE MEDEWERKERS ZO SNEL MOGELIJK WEER AAN DE SLAG GAAN. DE METHODE UNIREF MOET HIERIN VERANDERING GAAN BRENGEN.



Foto's: HLP

■ Administratieve rompslomp rond zieke medewerkers kost vaak veel tijd.

Schoonmaak hoopt dat methode ook aantrekkelijk is voor andere branches

UNIREF bevordert reïntegratie

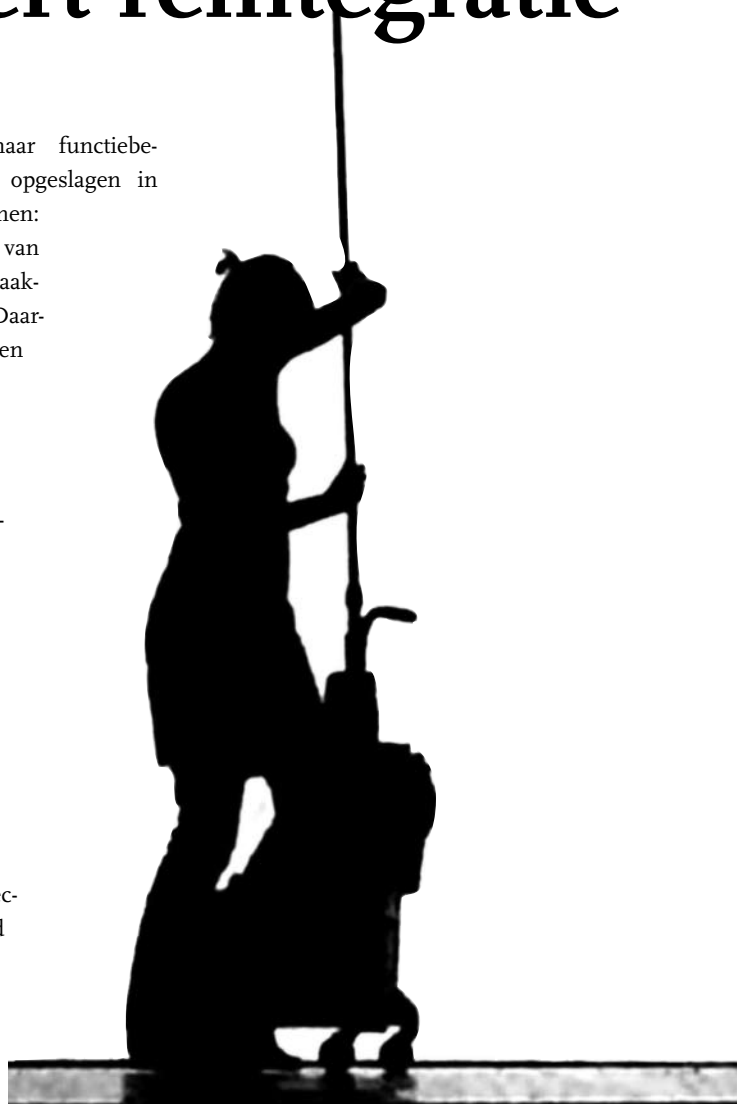
Met de methode UNIREF heeft de Ondernemersorganisatie Schoonmaak- en Bedrijfsdiensten (OSB) een methode ontwikkeld waarmee partijen snel inzicht kunnen krijgen in de werkzaamheden die een medewerker met een (tijdelijke) beperking nog wel kan verrichten. Ton Christianen van de OSB is nauw betrokken bij de totstandkoming van de methode UNIREF. 'De methode UNIREF is een methodiek die inzichtelijk maakt in hoeverre een medewerker met beperkingen nog in staat is om zijn werk te doen, of andere taken kan vervullen', legt Christianen uit. 'Dit gebeurt op een manier die zowel voor werkgever als werknemer goed te begrijpen is én die voldoet aan de toetsingscriteria van het UWV. Voor medewerkers wordt het daardoor makkelijker om in een gesprek met hun werkgevers aan te geven wat zij wel of niet kunnen. Daarnaast wordt het voor werkgevers eerder inzichtelijk of er zaken meespelen die niet van medische aard zijn.'

Funcatiebelastingprofielen

Hoe werkt de methode UNIREF? Speciaal voor deze methode heeft de OSB dertig veel voorkomende functies in de schoon-

maakbranche vertaald naar functiebelastingprofielen, die zijn opgeslagen in een database. Christianen: 'Hierin wordt de zwaarte van de verschillende schoonmaakfuncties in kaart gebracht. Daarbij worden ook handelingen als tillen, reiken, duwen, lopen, staan en bukken meegenomen.'

De functiebelastingen die in de database zijn opgenomen, gelden voor ongeveer 80 procent van alle schoonmaakfuncties in Nederland. 'De schoonmaakwerkzaamheden van een medewerker in Groningen zien er immers niet veel anders uit dan het werk van een collega uit Maastricht. Maar sommige schoonmaakobjecten hebben een afwijkend profiel, waardoor ook de functiebelastingprofielen er anders uit kunnen zien.' De



werkgever verzoekt de bedrijfsarts vervolgens om een Functionele Mogelijkheden Lijst (FML) op te stellen voor de zieke medewerker. Daarop geeft de bedrijfsarts aan in welke mate de werknemer beperkt is. De gegevens van de FML worden vervolgens ingevoerd in de database. 'Het systeem vergelijkt daarna de opgegeven beperkingen (de belastbaarheid van de medewerker) met de mate van belasting zoals die bekend is voor de desbetreffende schoonmaakfunctie. Uit deze vergelijking wordt duidelijk in hoeverre de medewerker zijn dagelijkse werkzaamheden nog kan uitvoeren. Het matchingssysteem vergelijkt automatisch ook het FML met andere functiebelastingprofielen waardoor kan worden bekeken of de medewerker mogelijk andere werkzaamheden wel kan verrichten, indien hij zijn eigen werk niet meer kan uitvoeren.'

De beperkingen en mogelijkheden worden vervolgens in symbolen weergegeven in een rapport. Vervolgens kunnen de medewerker en werkgever, zonder in de valkuil te stappen om met elkaar in discussie te gaan over wel of niet ziek zijn, samen bepalen welke werkzaamheden de medewerker nog wel kan verrichten. 'De methode maakt geen medische beoordeling, maar vertaalt de beperkingen die de bedrijfsarts

meegeeft aan een werknemer naar heldere mogelijkheden. Een medewerker kan hierdoor ook makkelijker en duidelijker aangeven aan zijn werkgever wat hij wel of niet kan. Het bedrijf en de werknemer kunnen vervolgens veel sneller bepalen of het mogelijk is om (passende) werkzaamheden te gaan verrichten en te beginnen aan het reïntegratieproces.'

Toetsingscriteria UWV

Christianen benadrukt dat het belangrijk is dat de methode UNIREF voldoet aan de toetsingscriteria van het UWV. 'Het UWV werkt volgens bepaalde protocollen en hanteert bepaalde definities. Deze protocollen zijn echter niet bij iedereen bekend. Ook niet elke arbo-arts hanteert de definities die het UWV hanteert bij de beoordeling of een medewerker nog in staat is om werk te verrichten. Door de definities van het UWV wel te gebruiken, voorkomt methode UNIREF dat er fouten worden gemaakt en werkgevers straks met onaangename verrassingen worden geconfronteerd.' De schoonmaakdivisie van Facilicom gaat per 1 oktober van dit jaar de methode UNIREF als eerste toepassen. Leen van der Meijden, coördinator operationele zaken reïntegratie bij Facilicom, is enthousiast over de nieuwe methode. 'Met behulp van de methode UNIREF kunnen wij snel helder krijgen welke werkzaamheden een medewerker met een tijdelijke beperking nog wel kan verrichten, zonder dat we hiervoor een duur onderzoek hoeven laten uitvoeren. Dat leidt tot een aanzienlijke kostenbesparing.

Daarnaast kunnen medewerkers vaak sneller weer aan de slag, omdat duidelijk is welke alternatieve werkzaamheden zij kunnen doen. Dat is zowel voor de werknemer als voor ons gunstig.' Van der Meijden hoopt dat de methode UNIREF in de toekomst ook in andere branches van de grond komt. 'Ik denk dat deze methodiek bijvoorbeeld ook interessant is voor de beveiligingsbranche of de cateringbranche. Wanneer meerdere branches volgens dezelfde methodiek werken, wordt het bovendien makkelijker om medewerkers eventueel aan een andere baan te helpen omdat er meer alternatieven mogelijk zijn.'

Ook Eric van den Broek, directeur P&O bij CSU, noemt de ontwikkeling van UNIREF een hartstikke goed initiatief. 'Dit systeem verbindt een FML aan een functiebelastingprofiel en dwingt organisaties ertoe om zelf actief aan de slag te gaan met reïntegratieprocessen. De methode biedt P&O-afdelingen en leidinggevendenden bovendien gerichte handvatten om alternatieve, passende werkzaamheden te zoeken voor hun zieke medewerkers.'

Verder ziet Van den Broek ook mogelijkheden om de belastbaarheidsprofielen van de verschillende functies te gebruiken om te voorkomen dat mensen uitvallen. 'Door ervoor te zorgen dat mensen niet méér arbeid verrichten dan in de belastbaarheidsprofielen staat beschreven, wordt voorkomen dat medewerkers overbelast raken. Ook dat is een uitdaging voor de schoonmaakbranche.'

De directeur P&O geeft aan dat CSU voornemens is om ook gebruik te gaan maken van de methode UNIREF. 'We hebben al meegedraaid in de pilotfase en zijn vast van plan om binnenkort ook een licentie aan te schaffen voor de nieuwe versie. Daarnaast zijn wij op dit moment bezig om in eigen beheer ook een soortgelijk systeem te ontwikkelen voor de beveiligingsstak van ons bedrijf.' De OSB heeft hoge verwachtingen van de methode UNIREF. Christianen: 'We hebben de methode in april van dit jaar gepresenteerd aan onze leden en vervolgens hebben tien bedrijven het programma gedurende anderhalve maand in de praktijk getest. De reacties die wij van deze bedrijven hebben ontvangen zijn zeer positief. Onze eerste doelstelling is om de methode verder te integreren in de schoonmaakbranche. Daarna willen we gaan kijken of we de methode UNIREF wellicht ook in andere branches kunnen gaan toepassen. Wanneer bijvoorbeeld de beveiligingsbranche en cateringbranche dezelfde methodiek gaan gebruiken om de belastbaarheid van medewerkers in kaart te brengen, wordt het ook een stuk makkelijker om de reïntegratie van medewerkers in andere branches te bevorderen. Dat biedt zowel voor werkgevers als werknemers vele nieuwe mogelijkheden.' ■

GERBEN VAN DEN BROEK

■ De OSB heeft dertig veel voorkomende functies in de schoonmaakbranche vertaald naar functiebelastingprofielen.

