

Re-integratie via de computer

Een medewerker herplaatsen in het eigen bedrijf? In een kleine onderneming zijn de mogelijkheden snel in kaart gebracht, maar wordt het aantal functies groter, dan groeit het re-integratieprobleem mee. Is re-integratiesoftware een goed hulpmiddel? AD Visie laat een gebruiker en een ontwikkelaar aan het woord.

Tekst Peter Passenier | Schrijven met beloftes

Roel Keppel, HSE consultant/arbeidsdeskundige bij G4S Security Services, maakt gebruik van het programma Encare

Hoe kwam je met re-integratiesoftware in aanraking?

“Voor ik bij G4S kwam, werkte ik bij UWV. Daar hebben ze natuurlijk de beschikking over het CBBS, en af en toe gebruikte ik dat ook voor re-integratie. En hoewel dat systeem daar niet voor was bedoeld, dacht ik er later toch met enige weemoed aan terug. Want dit soort software geeft je als arbeidsdeskundige een overzicht van de mogelijkheden.”



Roel Keppel

Heb je daarom bij G4S ook re-integratiesoftware aangeschaft?

“Niet meteen. In het begin zat ik op de vestiging Schiphol, en daar was ik verantwoordelijk voor één BV met slechts zeven verschillende functies. Dat was allemaal zo kleinschalig dat ik zelf een systeem in elkaar heb geknutseld, in Excel. Het werkte met dezelfde codes als de FML-systematiek. Als je de beperkingen invoerde, kwamen de functies eruit rollen, ingedeeld naar kleur. Groen als de functie geschikt was, rood als die ongeschikt was, en oranje voor alles daartussen in. Mensen zijn heel visueel ingesteld, en ik merkte dat cliënten het prettig vonden als je ze zo iets kon laten zien.”

Is dat ook het systeem dat je nu gebruikt?

“Nee, nu werk ik op het hoofdkantoor en ik ben nu niet verantwoordelijk voor één BV, maar voor elf stuks. Het aantal functies is meegestegen: van zeven naar dertig. Dat betekent dat ik niet meer de enige ben die met re-integratie bezig is – en mijn systeem was vooral bedoeld voor eigen gebruik. Het toont bijvoorbeeld bij iedere functie de FML-codes, dus een willekeurige casemanager kan hier moeilijk mee werken. Daarom heb ik in 2009 een inventarisatie gemaakt van de beschikbare software, en uiteindelijk heb ik gekozen voor Encare.”

Waarom dat systeem?

“Allereerst vanwege de prijs. Andere systemen kosten vaak tienduizenden euro's per jaar, maar wij komen nu uit op zo'n € 1.700. Daarbij geeft het ook veel flexibiliteit. Als je een functie aan wilt passen, hoeft dat niet via de

producent te doen. Het handige van dit systeem is verder dat je gebruik kunt maken van de bestaande FML-systeemmatiek. Je kunt de uitkomst dus met het arbeidsdeskundigenrapport meesturen naar UWV.”

Ben jij nu dus overbodig?

“Haha, nee. Re-integratie blijft natuurlijk altijd maatwerk en mensenwerk. Software vormt alleen een hulpmiddel.”

Matthijs Janssen, van TechInno, ontwikkelde het systeem Oregami in het kader van zijn promotieonderzoek naar diensteninnovatie

Waarom ben je re-integratie software gaan ontwikkelen?

“Een casemanager of externe arbeidsdeskundige wil natuurlijk een goed overzicht hebben van de zwaarte van aanwezige functies en onderliggende taken. Maar in een middelgroot bedrijf is dat al bijna onmogelijk. Zelfs een interne arbeidsdeskundige gebruikt vaak zijn intuïtie: laten we die en die functie eens proberen. Dat kan systematischer.”

En hoe kan de software daarbij helpen?

“Het maakt gebruik van een trechterprincipe. Je voert de beperkingen van de cliënt in, en je hebt direct een overzicht van geschikte functies en taken. Maar vervolgens ga je dieper het systeem in en kijk je aan de hand van nieuwe criteria hoe geschikt die functies en taken echt zijn. Uiteindelijk houd je een lijst van functies over in volgorde van geschiktheid.”

Je hebt het over nieuwe criteria. Wat zijn dat?

“Dat is een uniek aspect van onze methodiek: wij kijken bij het zoeken van passend werk niet alleen naar belasting en belastbaarheid, maar ook naar de haalbaarheid. Denkt de cliënt zelf dat de plaatsing een succes zal worden? En wat is de mening van de werkgever? Vaak zie je dat er op dat niveau obstakels naar boven komen. De leidinggevende zit bijvoorbeeld helemaal niet op deze medewerker te wachten. Het is dan aan hem om te onderbouwen waarom hij dat passende werk niet aanbiedt. Kortom: informatie uit het systeem verschaft een basis om met elkaar het gesprek aan te gaan.”

Is het niet bewerkelijk om die functies allemaal in te voeren?

“Het in kaart brengen van functie-zwaarte is inderdaad vrij arbeidsintensief. Maar daar staan voordelen tegen-



Matthijs Janssen

over. Zo krijgen organisaties veel eigen regie bij hun casemanagement. Bovendien werkt de inventarisatie zelf ook preventief. Want als je op een gegeven moment constateert dat een functie veel te zwaar is, kun je dat gelijk opnemen in je RI&E. Dat komt vaker voor dan je denkt, want de belasting van een functie wordt vaak onderschat. Ik heb meegemaakt dat directeurs steil achterover sloegen toen ze zagen hoeveel kroketten hun medewerkers ieder uur in een doosje stoppen.” ←

Voorbeelden van re-integratiesoftware

Open FML Match (het programma dat Roel Keppel eerst gebruikte):

www.verzuimpagina.nl, rubriek FML Match Systemen

Oregami (methodiek van Matthijs Janssen): www.oregami.nl/

Job-Check: www.trackinnovations.nl

Encare B3: www.encare.nl

IMBA Profiel: www.imba.de

Uniref: www.osb.nl/dienstverlening/overzicht/methode-uniref-algemene-informatie/

Re-integratiecheck: www.szeebra.com/hr-applicaties/re-integratiecheck.aspx

PeopleOnline: www.peopleonline.nl/