

Generieke Inzetbaarheidslijst voor private sector:

FML terug naar de basis

De Functionele Mogelijkhedenlijst (FML) is in de afgelopen jaren steeds meer verworden tot een algemeen hulpmiddel bij de re-integratie in het eerste en tweede spoor. Alhoewel de FML daar niet voor is ontwikkeld, stimuleert UWV het gebruik ervan in de private sector als informatiedrager en beoordelingshulp. Voorlopig. Want aan een toepasselijkere oplossing wordt gewerkt.

Tekst **Diederik Wieman** | Oblomov Media

Onder (technisch) voorzitterschap van SZW, wordt aan de Paradigmagroep deelgenomen door verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen van UWV en bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen, die werkzaam zijn in de bedrijfsgezondheidszorg.

Dat de FML middenin de belangstelling staat bleek ook tijdens de bijeenkomst die Regio West organiseerde over de FML als onderdeel van het werk van de arbeidsdeskundige in het eerste spoor. Liefst 160 arbeidsdeskundigen kwamen eropaf. Een van de sprekers was Marjan Visschers, manager claim SMZ bij UWV. De vraag of de FML geschikt is voor gebruik in het eerste spoor beantwoordt ze met ja. "De FML is een hulpmiddel waaruit blijkt of iemand mogelijkheden heeft, de arbeidsdeskundige vertaalt dat naar arbeid. Maar om de FML goed te kunnen gebruiken in het 1e spoor moet de beoordeling van bedrijfsartsen beter afgestemd worden op de functie analysemethoden van de arbeidsdeskundigen. Deze functie analysemethoden moeten dan ook verder ontwikkeld worden en het is de vraag of de door UWV voor de claim gekozen FML gradaties normaal, licht beperkt, beperkt en zwaar beperkt voor dit doel de beste oplossing bieden."

Ook Paul Schaap, bezwaararbeidsdeskundige UWV, vindt dat arbeidsdeskundigen de FML moeten gebruiken bij de re-integratie. "Gebruik hem goed en haal eruit wat erin zit", zei hij tegen de volle zaal. Volgens Schaap heeft de FML een tweeledige functie: "Het is een informatiedrager en beoordelingshulp. Als beoordelingshulp is de FML echter alleen waardevol als hij duidelijk en doorgrondelijk is. En als informatiedrager is het wel van belang dat iedereen in de keten dezelfde taal spreekt. We moeten dezelfde definities, normen en waarden hanteren, anders ontstaat er spraakverwarring."

Ook Paul Schaap, bezwaararbeidsdeskundige UWV, vindt dat arbeidsdeskundigen de FML moeten gebruiken bij de re-integratie. "Gebruik hem goed en haal eruit wat erin zit", zei hij tegen de volle zaal. Volgens Schaap heeft de FML een tweeledige functie: "Het is een informatiedrager en beoordelingshulp. Als beoordelingshulp is de FML echter alleen waardevol als hij duidelijk en doorgrondelijk is. En als informatiedrager is het wel van belang dat iedereen in de keten dezelfde taal spreekt. We moeten dezelfde definities, normen en waarden hanteren, anders ontstaat er spraakverwarring."

Verwarring

Hij slaat daarmee de spijker op zijn kop. Want in de alledaagse praktijk zorgt die spraak- en begripsverwarring nogal eens voor problemen, bijvoorbeeld bij de RIV-toets door UWV.

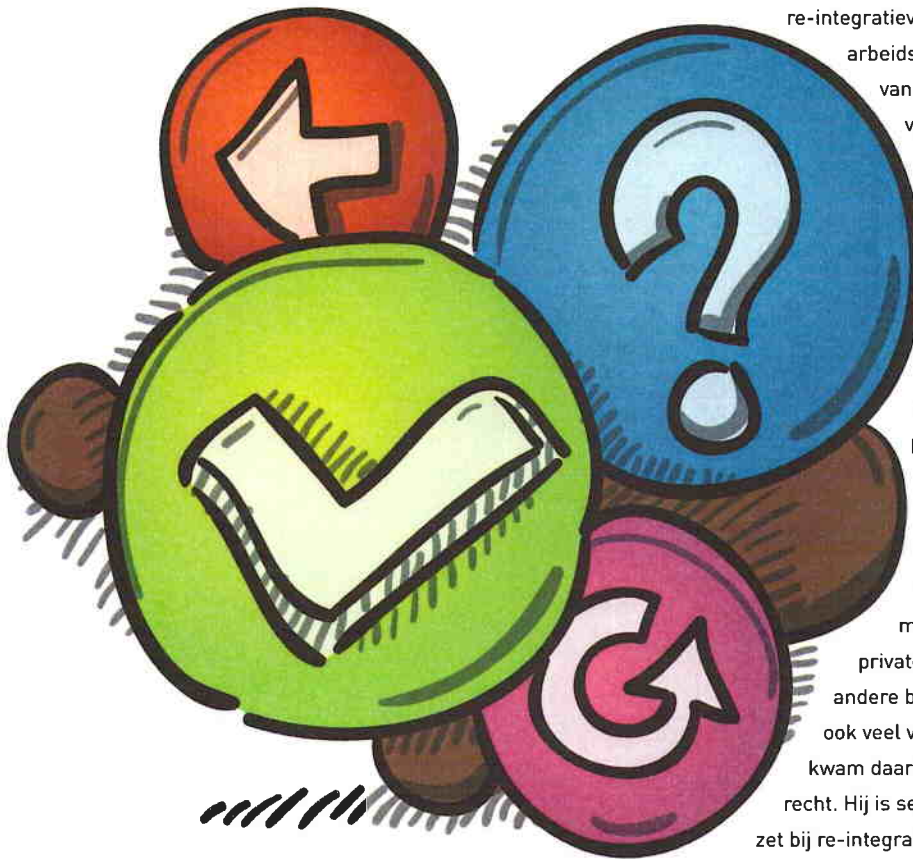
Gelukkig zijn er inmiddels stappen ondernomen om de communicatie te verbeteren en spraakverwarring

Denk mee, praat mee!

Op www.arbeidsdeskundigen.nl (Ledennet -> nieuws) staat alle informatie over de te ontwikkelen Inzetbaarheidslijst. Bekijk de documenten, denk en praat mee.

1. Wat vind je goed?
2. Wat mis je?
3. Wat kan je ervan gebruiken/denk je te gaan gebruiken?

Alles suggesties of aanvullingen zijn van harte welkom!



verschillende taal die UWV (als beoordelaar van het re-integratieverslag) en bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen (als adviseur van de werkgever in het kader van de verzuimbegeleiding en re-integratie van de zieke werknemer) spreken.

“Een van die thema’s is de FML”, vertelt Anja Mud, stafarbeidsdeskundige bij 365/ArboNed, die namens brancheorganisatie Oval (voorheen Boaborea en Nobol) in de Paradigmagroep zit. Ze schetst in grote lijnen de problematiek: “Sinds de invoering van de wet poortwachter in 2002, zijn steeds meer arbeidsdeskundigen in de private markt gaan werken, onder andere bij arbodiensten. Onder hen ook veel voormalig UWV’ers. De FML kwam daardoor in de private sector terecht. Hij is separaat gegaan en wordt ingezet bij re-integratie, maar het punt is dat de FML daar nooit voor is bedoeld. De FML is een instrument dat deel uitmaakt van het claimbeoordelingssysteem CBBS van UWV en is een hulpmiddel bij het bepalen van de mate van arbeidsongeschiktheid, bijvoorbeeld bij de WIA-beoordeling.”

te voorkomen. In het kader van de Stuurgroep verbetering poortwachter zijn SZW, UWV, bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen werkzaam in de bedrijfsgezondheidszorg, vorig jaar gestart met de Paradigmagroep. Doel van de Paradigmagroep is om de communicatie tussen UWV en bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen te verbeteren en het wederzijds begrip en respect voor elkaars verschillende rollen te vergroten. De groep behandelt thema’s die te maken hebben met de

Paradoxen

En dat leidt volgens Anja Mud continu tot paradoxen. Een verzekeringsarts beoordeelt concentratie bijvoorbeeld heel anders dan de bedrijfsarts. Als een be-

Het alternatief: de Inzetbaarheidslijst

Bedrijfsartsen moeten weliswaar een professionele beoordeling van de belastbaarheid verrichten, maar zijn niet verplicht om een functionele mogelijkhedenlijst (FML) in te vullen. De FML is namelijk een instrument dat verzekeringsartsen hanteren in het kader van de WIA-beoordeling. Bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen bekijken gezamenlijk met UWV of zij tot een privaat alternatief kunnen komen voor de FML. Als basis hiervoor gebruiken de partijen een door arbodienstverlener 365/ArboNed ontwikkeld en gebruikt instrument. Dit instrument is in samenwerking met de partijen doorontwikkeld tot de generiek toepasbare Inzetbaarheidslijst. De Inzetbaarheidslijst beschrijft de belastbaarheid en volgt daarbij de indeling van de FML. De (concept) Inzetbaarheidslijst ligt momenteel ter beoordeling bij de verschillende beroepsverenigingen waaronder de NVvA en de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB).

drijfsarts bijvoorbeeld concentratie beperkt duidt, kan dat onder andere ook zijn omdat iemand dusdanig veel pijnklachten heeft dat hij zich niet goed kan concentreren. Dat betekent dus niet, dat hij zich aan sich niet kan concentreren. Verzekeringsarts en bedrijfsarts kijken door verschillende brillen. En daardoor kan een re-integratie blokkerend advies van de bedrijfsarts zomaar tot een loonsanctie leiden.”

Doel

Het grote verschil ligt opgesloten in het oorspronkelijk doel van de FML: de mate van arbeidsongeschiktheid vaststellen. De FML bevat daarom vooral statische, kwantitatieve meetpunten die corresponderen met de functies in het CBBS. “Bedrijfsartsen zijn niet opgeleid om een FML op te stellen. Ze zijn opgeleid om medische beperkingen zodanig te vertalen dat werkgever en werknemer er verder mee kunnen. Ook arbeidsdeskundigen hebben een andere insteek. Mijn opdracht als arbeidsdeskundige binnen de poortwachterjaren is niet om een arbeidsongeschiktheidsbeoordeling te doen, maar om te adviseren in het kader van re-integratie. Iemand weer aan het werk helpen. Je doel is de schadelast voor zowel de werknemer als de werkgever te voorkomen of zoveel mogelijk te beperken.”

Oplossing in zicht

De Paradigmagroep vindt daarom dat de FML op zijn oorspronkelijk plek moet blijven: als onderdeel van het CBBS. Voor bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen die actief zijn in de bedrijfsgezondheidszorg moet er dan een nieuw instrument komen. “Een instrument dat qua opbouw en begrippen gelijk is aan de FML, maar die in plaats van kwantitatieve parameters meer in tekst aangeeft waar de beperkingen liggen. Het moet voor iedereen duidelijk zijn dat de FML anders wordt ingevuld dan een Inzetbaarheidslijst. Beiden dienen een ander doel: de een is een verzekeringskwestie, de ander stelt belastbaarheid vast in het kader van re-integratie zodat werkgever en werknemer verder kunnen. Door twee afzonderlijke instrumenten te gebruiken zorg je ervoor dat re-integratie in het eerste spoor op de juiste criteria wordt beoordeeld en voorkom je dat een RIV-toets leidt tot loonsanctie omdat de bedrijfsarts de FML met een ander doel heeft ingevuld.” ←



COLUMN |

Abeltje

Abeltje heeft een baantje als liftboy in een warenhuis. Hij belandt in allerlei avonturen nadat hij stiekem op de groene knop heeft gedrukt. Wie kent deze creatie van Annie M.G. Schmidt niet?

Enige tijd geleden kampte het hoofdkantoor met liftproblemen. Door een interne verhuizing werd ineens veel meer gebruik gemaakt van de lift. Als ik weer eens tien minuten op de lift stond te wachten, moest ik aan Abeltje denken. Ik weet niet of hij een oplossing had geweten voor de liftperikelen, maar hij zou de wachttijd met zijn aanwezigheid zeker hebben veraangenaamd. Een liftboy is nu een zeldzaam beroep. Logisch, want waarom zou je iemand inhuren om op een knopje te drukken als iedereen dat zelf kan doen. Zo zijn meer beroepen verdwenen, ook de inpakker bij de kassa van de supermarkt. In het buitenland kom je ze nog wel tegen. In Nederland is het met de weekboodschappen altijd stressen bij de kassa. Je moet capriolen uithalen om snel je boodschappen van de lopende band te halen, anders worden je paprikachips en scharreleieren geplet door pakken melk en blikken kapucijners. Niemand die helpt. Ook hier geldt waarschijnlijk, waarom iemand inhuren als de klant zelf de boodschappen kan inpakken? Een belangrijk onderdeel van de nieuwe Participatiewet is dat alle regelingen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt (Wsw, Wajong, WWB) samenkomen. Per 2015 kunnen zij een beroep op het nieuwe werkbedrijf van de gemeente, met als doel meer uitzicht op een baan bij een gewoon bedrijf. Een prima streven. Er zijn echter ook mensen voor wie een reguliere baan te hoog is gegrepen. Zelfs werk in een beschutte omgeving kunnen zij niet aan. Maar een uurtje helpen tijdens spitsuur bij de lift van een kantoorgebouw of bij de kassa van een supermarkt kan misschien wel. In economische zin levert het weinig op, maar je biedt mensen wel een kans mee te draaien in een normale werkomgeving. Zij beleven hier plezier aan en het publiek waardeert het. Het zou mooi zijn als de Abeltjes onder ons een kans krijgen. En wie weet, levert het toch een reguliere baan op.

Geert Beckers

Beleidsadviseur UWV, directie strategie, beleid en kenniscentrum SBK en redactielid van AD Visie.