

Functionele Mogelijkheden Lijst (FML)



De Functionele Mogelijkheden Lijst (FML) is ontwikkeld om zo objectief mogelijk de belastbaarheid van werknemers vast te stellen. Veel arbodiensten werken met een FML om de belastbaarheid van zieke werknemers te beschrijven en het UWV gebruikt deze lijst bij het vaststellen van mogelijke uitkeringsrechten voor de Ziektewet bij de eerstejaars beoordeling en WIA aanvraag.

Een groot voordeel van de lijst is dat er niet gevraagd wordt naar medische termen. Daardoor is de lijst AVG proof. Daarnaast worden de uitgevraagde mogelijkheden en beperkingen gekoppeld aan iemands taken. De belangrijkste informatie voor jou als werkgever wordt zo snel helder: wat kun je nog wel? Waar moeten we aanpassingen bieden? Wat kan er voorlopig niet en waar moeten we dus een andere oplossing voor zoeken?

RUBRIEKEN FML

In de FML wordt systematisch aan de hand van een aantal rubrieken aangegeven in welke mate, frequentie en/of werkuren per dag je werknemer belastbaar is. Door die belastbaarheid af te zetten tegen de belasting van het werk kan de bedrijfsarts beoordelen in hoeverre een werknemer al dan niet in staat is tot een taak op dit moment.

De rubrieken binnen de Functionele Mogelijkheden Lijst:

- * I Persoonlijk functioneren: bijvoorbeeld vasthouden en verdelen van aandacht en het handelingstempo in het uitvoeren van een taak;
- * II Sociaal functioneren: bijvoorbeeld het goed kunnen omgaan met conflicten en kunnen samenwerken;
- * III Aanpassing aan de fysieke omgevingseisen zoals warmte of kou, trillen en geluid;
- * IV Dynamische handelingen: bijvoorbeeld schroef- en wringbewegingen met hand en arm;
- * V Statische houdingen: bijvoorbeeld geknield werken of het hoofd in een bepaalde houding hebben gedurende het werk;
- * VI Werktijden: bijvoorbeeld beperkingen ten aanzien van het aantal uren per week, het aantal uren per dag en perioden van het etmaal.

De FML onderscheidt drie typen belemmeringen voor de belastbaarheid van je medewerker:

- * psychische beperkingen

- * lichamelijke beperkingen
- * urenbeperkingen

Verder kan er sprake zijn van specifieke voorwaarden waar de werkomgeving aan moet voldoen om werken mogelijk te maken. Die omgevingsvoorwaarden vind je terug in rubriek III van de lijst, aanpassing aan de fysieke omgevingsisen.

PSYCHISCHE BEPERKINGEN

Psychische beperkingen (rubriek I en II) gaan over cognitieve vermogens als concentratie en doelgericht taken uitvoeren, en sociale vermogens als omgaan met gedoe en kunnen samenwerken.

LICHAMELIJKE BEPERKINGEN

Fysieke belastbaarheid heeft te maken met houding en beweging. Als daarbij iemands draagkracht wordt overschreden, spreken we van overbelasting. Fysieke mogelijkheden worden onderscheiden in:

- * Dynamische belastbaarheid: hiermee wordt bedoeld dat het lichaam tijdens de arbeid vrijwel steeds van houding verandert. Bij werk waarbij iemand voortdurend in beweging blijft en niet langer dan vier seconden dezelfde houding aanneemt is er sprake van dynamische werkhoudingen. Dit wordt gemeten in rubriek IV.
- * Statische belastbaarheid: hiermee wordt bedoeld dat het lichaam niet of nauwelijks van plaats verandert, maar wel wordt belast. Bij werk waarbij men regelmatig met een of meer lichaamsdelen langdurig dezelfde houding aanneemt is er sprake van statische werkhoudingen. Dit wordt gemeten in rubriek V.

URENBEPERKINGEN

Rubriek VI legt vast of er sprake is van eventuele beperkte mogelijkheden in werkuren.

HOE INTERPRETEER JE DE BESCHREVEN BELASTBAARHEID?

De FML is een beperkte weergave van de mogelijkheden van je werknemer. Beperkt om tenminste twee redenen:

- * Niet alle aspecten kunnen in een standaardlijst worden benoemd. Je kunt dus iets missen wat in jullie situatie wel relevant is.
- * Bovendien zijn er bij de wel gemeten aspecten vaak maar twee of drie standaardscores. Ook hier kan de nuance dus uit het zicht raken.

Aan de ene kant schetst de FML dus nooit een volledig en genuanceerd beeld van de

belastbaarheid. Aan de andere kant is het werken met standaardniveaus toch een heel handig hulpmiddel om belastbaarheid te beschrijven. Daarbij is het wel van belang in het achterhoofd te houden dat de beperkingen van de FML zelf zorgen dat de beschrijving van de mogelijkheden van jouw werknemer niet altijd helemaal correct hoeft te zijn.

Naast de FML blijft dus belangrijk dat jij en je medewerker met elkaar in gesprek blijven over 'Wat kun je nog wel?'.

ANDERE MOGELIJKHEDEN ZOALS INZETBAARHEIDSLIJST OF BELASTBAARHEIDSPROFIEL

Het is niet verplicht is de FML te gebruiken, maar een werkgever wordt wel geacht (bijvoorbeeld in het Plan van Aanpak) de belastbaarheid en functionele mogelijkheden van een werknemer te beschrijven in "FML-achtige termen". Dat kan bijvoorbeeld ook met de Inzetbaarheidslijst, die een wat minder gedetailleerde beschrijving geeft maar wel de beoordelingscriteria van de FML volgt, of met een Belastbaarheidsprofiel.

Op initiatief van de overheid is er ook een Beschrijving Arbeidsbelastbaarheid en Re-integratie (BAR) in de maak. Samen met diverse marktpartijen wordt hierin gezocht naar een goed en breed gedragen begrippen- en referentiekader voor de beschrijving van belastbaarheid en re-integratiemogelijkheden ten behoeve van bedrijfsartsen, verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen. Aanleiding is de beoogde wetswijziging waarbij het advies van de bedrijfsarts leidend zal gaan zijn in de beoordeling van re-integratie inspanningen door de arbeidsdeskundigen van het UWV. ●