**Veel gestelde vragen n.a.v. verruiming ontziemaatregel i.v.m. fysiek verzwarende omstandigheden**

**Inleiding en randvoorwaarden**

1. De cao Werken voor waterschappen kent twee afspraken voor werknemers die belastende werkzaamheden en/of fysiek verzwarende omstandigheden in de functie hebben:

- Compensatie werk met bijzondere eisen (cao artikel 3.3.8)
- Ontziemaatregel fysiek verzwarende omstandigheden (cao artikel 5.3.4)

Voor beide afspraken geldt dat **PREVENTIE** om dit soort omstandigheden/werkzaamheden te voorkomen leidend is en de cao afspraken bieden een vangnet als preventie niet aan de orde is. Organisaties moeten dus actief (preventief) beleid hebben om (gezondheids)schade aan de werknemers te voorkomen.
2. Bij “compensatie werk met bijzondere eisen” is sprake van bezwarende omstandigheden. Hiervoor is lokaal een (ander) meetinstrument en een verdiepende RI&E beschikbaar. Deze instrumenten zijn niet gebruikt voor de procesbeschrijving en vragenlijst voor “fysiek verzwarende omstandigheden”.
3. De twee afspraken (compensatie en ontziemaatregel) in de cao moeten niet met elkaar in verbinding worden gebracht of verward.
4. De twee afspraken (compensatie en ontziemaatregel) in de cao zijn alleen van toepassing als de werknemer werkzaam is.
5. Het is de bedoeling om de regeling in november 2023 te evalueren. Mocht dan blijken dat aanpassing van de regeling noodzakelijk is, dan heeft dat geen gevolgen voor de werknemers die al aan de regeling deelnemen (m.u.v. van het gestelde in punt 8). Wanneer werknemers door een wijziging alsnog kunnen deelnemen aan de regeling dan gaat de ontziemaatregel op dat moment in.

**Op de volgende pagina’s staan vragen en antwoorden over uitleg en toepassing van de ontziemaatregel.**

 **Gestelde vragen en antwoorden:**

1. **In de procesbeschrijving is de aanpak beschreven van achtereenvolgens beoordelen van functies, het toetsen en toekennen en inrichten. Uit de cao tekst kun je de indruk krijgen dat de werkzaamheden van een individuele werknemer worden beoordeeld op fysiek verzwarende omstandigheden. Hoe moet de aanpak zijn?**

*De volgorde van werken is zoals omschreven in de procesbeschrijving. Ten eerste dienen in de organisatie i.o.m. de OR de functies die beoordeeld moeten worden geselecteerd te worden.
Daarna starten met het beoordelen van functies, collectief of individueel.*

*Vervolgens zijn het toetsen en toekennen en inrichten aan de beurt, waarbij van toepassing is wat in art 5.3.4 is beschreven.*

1. **Ik vermoed dat veel werknemers verwachten dat zij als groep functionarissen met fysiek verzwarende omstandigheden automatisch recht hebben op de ontziemaatregel.**

*Als de functie waarin werknemers geplaatst zijn fysiek verzwarende omstandigheden hebben, dan is het niet automatisch zo dat de functionarissen allemaal in aanmerking komen voor de ontziemaatregel. In de stap van het toetsen, waarbij er een “goed gesprek” gevoerd wordt tussen leidinggevende en werknemer, moet duidelijk worden of de betreffende werknemer de fysiek verzwarende werkzaamheden ook werkelijk uitvoert. De ergonoom* ***kan*** *als het nodig is als adviseur bij dit gesprek aanwezig zijn. Als blijkt dat de werknemer de fysiek verzwarende werkzaamheden doet, dan is de ontziemaatregel van toepassing en worden hier afspraken over gemaakt.*

1. **Is ‘deelname’ aan ontziemaatregel dwingend recht of keuze van de individuele werknemer?***Het is een keuze van de individuele werknemer.*
2. ***Is het ook mogelijk om met de werknemer afspraken te maken over zijn activiteiten tijdens het gebruik van de ontzieuren?****De ontzieuren zijn bedoeld om de werknemer te “ontlasten” van langdurig fysiek verzwarende werkzaamheden. Het is niet de bedoeling dat de werknemer tijdens die ontzieuren weer fysiek aan het werk gaat bij de eigen werkgever of een andere organisatie.

Bij het maken van de afspraken over de ontzieuren moet worden benoemd dat de ontzieuren zijn bedoeld om te rusten.*
3. **Het is soms lastig om collectief functies met fysiek verzwarende omstandigheden te benoemen. Functies omvatten vaak heel veel verschillende werkzaamheden die niet door alle werknemers in die functie worden uitgevoerd?***Het hoeft niet altijd zo te zijn dat het altijd voor alle werknemers geldt. Dit is afhankelijk van de werkzaamheden in de functie die de werknemer uitvoert.

Om die reden is een goed gesprek van leidinggevende met de werknemer(s) van groot belang. Deze kan daarbij worden ondersteunt door HR en de ergonoom. De laatste functionaris kan ook mee denken over hoe het werk anders kan worden georganiseerd. De werknemers blijven het werk doen, maar doen dat in mindere mate.*
4. **Het is lastig om de organisatorische gevolgen bij de leidinggevende neer te leggen?***De leidinggevende is verantwoordelijk voor zijn/haar werknemers en weet het beste hoe het werk is verdeeld onder de werknemers en waar de fysiek verzwarende werkzaamheden in de functie zitten. Het een of meerdere keren toepassen van de ontziemaatregel in de afdeling/het team/etc. kan ook tot gevolg hebben dat het werk organisatorisch anders moet worden ingericht en/of het heeft gevolgen voor de formatie. Ook hier heeft de leidinggevende de verantwoordelijkheid dit op te pakken en bespreekbaar te maken in de organisatie.*
5. **Kan het zijn dat de vragenlijst niet volledig is? Er wordt bij vraag 9 namelijk verwezen naar een afbeelding en die zie ik nergens.**

*De vragenlijst is besproken met experts en voldoende voor de vaststelling van fysiek verzwarende omstandigheden. Er is gebruik gemaakt van een al bestaande vragenlijst en die is met opzet niet gewijzigd.*

1. **Is één ja-score in de vragenlijst al aanleiding om te spreken van fysiek verzwarende omstandigheden?**

*De vragenlijst is breed getoetst en opgesteld als hulpmiddel. Er moet sprake zijn van een samenstel van fysiek verzwarende omstandigheden. De mate waarin de verzwarende omstandigheden voorkomen – onder andere de frequentie en duur van de fysiek verzwarende werkzaamheden – is onderdeel van de vragenlijst. De ergonoom herkent deze en kent de normering erachter en wat dat betekent voor de belasting van werknemers. Een centrale/sectorale standaardweging van functies is niet mogelijk gebleken vanwege de verschillen tussen functies in alle organisaties.*

1. **Heeft een professioneel ergonoom een achterliggende scorekaart aan de hand waarvan zij/hij de totale ingevulde vragenlijst beoordeelt?**

*Nee, die heeft een ergonoom niet, maar die is in staat om over dat samenstel een advies te geven.*

1. **Stel: aanstelling is 36 u/p. week en ontzie-uren 2,5 uren, dan is inzetbaar 33,5 uur, en stel ingeroosterd voor 36 uur om rooster rond te krijgen (= 36 uur betaald) en 2,5 uur flexuren (tijd voor tijd) opbouw?**

*Nee, ontzieuren moeten worden ingeroosterd en wekelijks worden ingezet, de organisatie van het werk moet hierop worden ingericht en ontzieuren hebben geen gevolgen voor arbeidsvoorwaarden.*

1. **Is de scope van werknemers voor compensatie bijzondere eisen artikel 3.3.9 hetzelfde als in artikel 5.3.4?**

*Nee, het gaat voor uitvoering van artikel 5.3.4 specifiek om fysiek verzwarende omstandigheden.*

1. **Terminologie: is “werk bijzondere eisen’ hetzelfde als werk met “bezwarende omstandigheden”, “belastende werkzaamheden”, “fysiek verzwarende omstandigheden”?**

*Deels wel en niet; bij het laatste worden b.v. omstandigheden als reuk en geur niet meegenomen. De beoordeling om in aanmerking te komen voor de inconvenienten of de ontziemaatregel is totaal verschillend van elkaar.*

1. **Vanaf welke datum gelden ontziemaatregelen (met terugwerkende kracht)? Vanaf welke datum moet de implementatie gereed zijn?**

*Er is geen sprake van terugwerkende kracht omdat de ontzieuren moeten worden ingeroosterd. Implementatie moet op zo kort mogelijke termijn. Zodra duidelijk is welke werknemer(s) voor de ontziemaatregel in aanmerking komt (komen) dienen de ontzieuren gepland te worden.*

*Omdat de onderzoeken voor alle functies die fysiek verzwarende omstandigheden kunnen hebben, niet gelijktijdig uitgevoerd kunnen worden, kunnen er verschillende momenten zijn waarop de invoering van de ontziemaatregelen voor de werknemers plaatsvinden. Dit is iets om lokaal te bespreken met de OR, de AVC en/of het LO.*

1. **Welk vervolg krijgt dit onderwerp aan de cao onderhandelingstafel? Als compensatie werk bijzondere eisen wordt afgeschaft, worden ontziemaatregelen dan ook afgeschaft?***Bij voorkeur wordt ingezet op Preventie en wordt daarmee voorkomen dat dergelijke afspraken nodig zijn. Bij de cao tafel staat dit echter nu niet op de agenda.*
2. **Welke functies (ter indicatie) zouden sowieso in aanmerking kunnen komen?***Deze zijn met opzet niet ge-/benoemd. Sociale partners gaan er van uit dat de functie van muskusrattenbestrijder in ieder geval hiervoor in aanmerking komt.

TNO heeft een tool beschikbaar waarmee fysieke belasting kan worden getoetst en kan helpen om in overleg met de OR een voorselectie van functies te maken die voor toetsing in aanmerking komen:* [*https://instrumenten.fysiekebelasting.tno.nl/nl/v2/users/login*](https://instrumenten.fysiekebelasting.tno.nl/nl/v2/users/login) *(door te registreren kun je zonder kosten een beoordeling maken. Let op: het is een indicatief instrument en het doel van de tool is het oplossen van fysieke belasting).*
3. **Zijn er onderdelen van de implementatie die we gezamenlijk zouden kunnen doen?**

*De ervaring heeft geleerd dat functies(beschrijvingen) tussen waterschappen te verschillend zijn om hier een gezamenlijke actie op te zetten.*

1. **In de cao wordt de ergonoom “kerndeskundige” genoemd. Onze KAM collega wees mij erop dat volgens de Arbowet een ergonoom geen kerndeskundige is. Mag een Arbeidshygiënist, die wel kerndeskundige is, ook het onderzoek uitvoeren (in plaats van een ergonoom)?**

*Als de arbeidshygiënist hetzelfde onderzoek kan doen en een oordeel kan geven als een ergonoom, dan kan deze functionaris het onderzoek ook uitvoeren. Er wordt nog onderzocht of en in hoeverre een arbeidshygiënist ingezet kan worden in plaats van een ergonoom.*

1. **Klopt het dat de energetische belasting niet wordt meegenomen bij het meten van de energetische belasting? Dat is immers onderdeel van fysieke belasting.**

*Fysieke belasting is belasting aan het houdings- en bewegingsapparaat. Het gaat hierbij om mechanische belasting (statisch en dynamisch) en energetische belasting.

Mechanische belasting is de belasting die optreedt tijdens houding en beweging door de samenwerking tussen gewrichten, botten en spieren. Bij statische belasting bevindt het lichaam zich langdurig in dezelfde houding, terwijl bij dynamische belasting het lichaam in beweging is.
Met energetische belasting wordt de belasting van de energievoorziening van het lichaam bedoeld, zoals bijvoorbeeld de belasting van hart en longen.*

1. **In de procesbeschrijving lijken duidelijke kaders m.b.t. de te gebruiken methodiek te ontbreken. Welke meetmethoden kunnen gebruikt worden bij het beantwoorden van de vragen uit de vragenlijst?**

*Sociale partners gaan er van uit dat de ergonoom vanuit zijn specifieke kennis en ervaring in staat is om de juiste meetmethode toe te passen.*

1. **Bij het onderdeel “toetsen” is het onduidelijk door beide omschrijvingen wie er toetst. Want in de 1e omschrijving wordt getoetst of een werknemer fysiek verzwarende werkzaamheden zelf uitvoert en/of al op een andere manier wordt ontzien. Hierbij wordt niet aangegeven door wie. De 2e omschrijving geeft specifiek het overleg tussen werknemer en leidinggevende aan met de beoordeling van de ergonoom.**

*Met de 1e omschrijving is bedoeld dat nadat de functie is beoordeeld op fysiek verzwarende omstandigheden, er vervolgens wordt getoetst of de werknemer de fysiek verzwarende omstandigheden ook zelf uitvoert, of dat deze hiervoor al wordt ontzien.
Bij de 2e omschrijving gaan sociale partners er van uit dat bij de organisatie/leidinggevende bekend is aan de hand van de goede gesprekken tussen leidinggevende en werknemer dat de werknemer in het werk te maken heeft met verzwarende werkzaamheden. En of daar in het verleden maatwerkafspraken over zijn gemaakt om werknemers te ontzien en welke afspraken dat zijn. De ergonoom kan daarbij (nog) een adviserende rol hebben.*

1. **Wat als het zwaar werk te belastend wordt voor iemand die nog niet 10 jaar de functie met zwaar werk bekleedt? Is het dan niet redelijk/billijk om die werknemer toch in aanmerking te laten komen?**

*Het is aan de organisatie/leidinggevende om te bepalen en vast te stellen of vanuit preventieve overwegingen het in die situaties gewenst is om een werknemer die nog niet aan de “voorwaarden” voldoen, toch in aanmerking te laten komen voor de maatregel met inachtneming van de andere gestelde voorwaarden. Daarbij is het ook nog mogelijk om via de Arboarts een werknemer op medische indicatie in aanmerking te laten komen voor de ontziemaatregel.*

1. **Is het mogelijk om de ontzie-uren tijdelijk toe te kennen? Als het goed is wordt er immers continu ingezet op verlichting van de verzwarende omstandigheden. Om het werk zo draaglijk mogelijk te maken en de werknemer zo lang mogelijk inzetbaar te houden.***In de procesbeschrijving staat hierover “zolang de functie met de verzwarende omstandigheden wordt uitgevoerd”. De ontziemaatregel is bedoeld om werknemers voor kortere tijd te belasten met fysiek verzwarende omstandigheden.

Als die omstandigheden er niet meer zijn, behoeven de werknemers daarvan niet meer ontzien te worden. Dan is van toepassing wat bij punt 8 van de Inleiding en randvoorwaarden is geformuleerd.*
2. **Is de vragenlijst een papieren exercitie of moet de ergonoom ook het veld in?** *Een ergonoom is in staat om aan de hand van de vragenlijst en het stellen van aanvullende vragen aan de leidinggevende en de werknemer(s) de fysiek verzwarende omstandigheden vast te stellen. De ergonoom kijkt ook naar de mate van belasting. En of deze terugkerend zijn.*
3. **Zijn er ook weigeringsgronden om toepassing van de ontziemaatregel uit te sluiten i.v.m. overbelasting voor andere werknemers die er geen gebruik van (kunnen) maken?** *Nee, die zijn er niet. Bij toepassing van de ontziemaatregel gaat het ook om de vraag hoe het werk wordt georganiseerd en hoe je dat met elkaar be- en afspreekt. Dat kan extra capaciteit betekenen om overbelasting te voorkomen. Het uitgangspunt is en blijft dat alle werknemers “fris fruitig en vrolijk” de eindstreep halen.*