**Procesbeschrijving toepassing ontziemaatregel fysiek verzwarende omstandigheden**

**Inleiding**

Cao partijen hebben afgesproken om het gebruik van de huidige mogelijkheid tot urenvermindering in artikel 5.3.4 (was artikel 5.3.5) van de cao toepasbaar te maken voor werknemers in een functie met fysieke verzwarende omstandigheden.

**Fysieke verzwarende omstandigheden**

Bij fysiek verzwarende omstandigheden gaat het om functies met de volgende fysieke werkzaamheden:

* Tillen
* Dragen
* Duwen en trekken
* Trillen
* Ongunstige werkhoudingen en – bewegingen
* Repeterende handelingen

**Doelgroep**

Werknemers[[1]](#footnote-1) die, op het moment van deelname:

* minimaal 10 jaar werkzaam (met maximaal een onderbreking van 12 maanden) zijn in een functie met fysiek verzwarende omstandigheden, in de sector, en
* de fysiek verzwarende werkzaamheden uitoefenen en blijven uitoefenen en
* Tenminste 58 jaar[[2]](#footnote-2) is en
* zolang de functie met de verzwarende omstandigheden wordt uitgevoerd.

**Aanpak**

*Beoordelen functie*

Om te beoordelen of er in een functie sprake is van verzwarende omstandigheden moet de functie aan de hand van de vragenlijst (zie bijlage) door een gecertificeerd ergonoom beoordeeld worden of sprake is van verzwarende omstandigheden. Dat kan via twee routes:

* Collectief: inventarisatie per waterschap van de functies waarvan verwacht wordt dat er sprake is van fysiek verzwarende omstandigheden
* Individueel: individuele functie die aangedragen wordt door leidinggevende en/of medewerker waarvan verwacht wordt dat er sprake is van fysiek verzwarende omstandigheden.

Afstemming met alle stakeholders: leidinggevenden, betrokken medewerkers en met pro actieve betrokkenheid/rol van de ondernemingsraad[[3]](#footnote-3).

De rol van de ondernemingsraad bij de selectie van de functies die zullen worden getoetst op fysiek verzwarende omstandigheden en bij de vaststelling van de lijst van getoetste functies is analoog aan de rol van de OR in artikel 3.3.8. CAO.

*Toetsen*

Toetsen of de werknemer de fysiek verzwarende werkzaamheden zelf uitvoert en/of al op een andere manier wordt ontzien.

In goed overleg tussen medewerker en leidinggevende[[4]](#footnote-4), met beoordeling door de ergonoom of de medewerker de verzwarende werkzaamheden zelf uitvoert of op een andere manier wordt ontzien.

*Toekenning en inrichting*

Wanneer middels de beoordeling en de toetsing is vastgesteld dat werknemer in aanmerking komt voor de urenvermindering worden er afspraken gemaakt over de wekelijkse inroostering en de organisatie van het werk[[5]](#footnote-5). Een en ander in goed overleg tussen werknemer(s) en leidinggevende, eventueel met ondersteuning van ergonoom en/ of HR.

**Toepassing**

De regeling wordt toegepast op het niveau van de waterschappen en gelieerde organisaties zodat het aansluit bij de praktijk van betreffende organisaties. Daarbij speelt ook de overweging dat de inhoud van functies en het samenstel van werkzaamheden sterk kan verschillen. Tenslotte zou een centrale aanpak meer tijd vergen om met de regeling aan de slag te gaan.

**Evaluatie**

Om er voor te zorgen dat de regeling op vergelijkbare wijze wordt toegepast zal medio november 2023 een evaluatie plaatsvinden om de toepassing van de regeling te toetsen en waar nodig te aan te passen. Voor de zomervakantie kan een tussentijds evaluatie plaatsvinden middels uitvraag naar de stand van zaken.

Wanneer naar aanleiding van de evaluatie aan de uitgangspunten van de regeling iets gewijzigd wordt heeft dat geen gevolgen voor de medewerkers die al aan de regeling deelnemen. Wanneer medewerkers door een wijziging alsnog kunnen deelnemen aan de regeling gaat de aanspraak in vanaf de ingangsdatum van de wijziging.

BIJLAGE



1. De regeling is niet bedoeld voor werknemers die door arbeidsongeschiktheid of een medische beperking hun functie niet of onvoldoende kunnen uitoefenen en waar al maatregelen getroffen worden of zijn. [↑](#footnote-ref-1)
2. Deze leeftijd wordt periodiek getoetst om er voor te zorgen dat voldaan wordt aan de fiscale vrijstelling waarmee 10 jaar voor AOW bij urenvermindering 100% pensioen kan worden opgebouwd. [↑](#footnote-ref-2)
3. Wanneer n.a.v. de beoordeling van de ergonoom er twijfel is of er sprake is van verzwarende omstandigheden kan een 2e ergonoom gevraagd worden een second opinion te geven. De kosten van zowel de eerste beoordeling als die van de second opinion worden door de werkgever betaald. [↑](#footnote-ref-3)
4. Cao partijen gaan er vanuit dat duurzame inzetbaarheid, de belasting en belastbaarheid ook aan de orde komen in het goede gesprek. Ook in de jaren voorafgaand aan een mogelijke gebruikmaking van de artikel 5.3.5. [↑](#footnote-ref-4)
5. De capaciteitsplanning van de betreffende afdeling is daarbij ook een punt van aandacht (de ontlasting van een werknemer mag niet leiden tot overbelasting van andere werknemers) [↑](#footnote-ref-5)