

Duurzame inzet door de juiste aanpak van zwaar (bezwarend) werk

Het werk in de waterschappen is niet altijd zodanig te ontwerpen dat het op alle aspecten binnen geaccepteerde veiligheids- en gezondheidskundige normen en richtlijnen valt. De praktijk is vaak weerbarstig en restrisico's zijn soms onvermijdelijk. Uiteindelijk moet het werk toch gedaan worden. Denk aan de waterzuiveringsinstallaties waar het voortdurend stinkt, muskusrattenvangers die over oneffen terrein lopen en kadavers moeten opruimen of handhavers die zich moeten weren tegen agressie.

Hetty Vermeulen

Tot tien jaar geleden was het in de waterschappen heel gewoon om werknemers financieel te compenseren voor werk met bijzondere eisen. Elk waterschap had een eigen inconvenientenregeling (als uitwerking van de Sectorale Arbeidsvoorwaardenregeling Waterschaps-personeel (SAW)) om die toeslag, zoals dat toen vaak nog genoemd werd, vast te stellen.

Gezondheidsschade voorkomen

Voor en met de waterschappen is in 2013 een meet- en beoordelingsinstrument (MBI) ontwikkeld om op uniforme wijze functierisicoprofielen op te stellen en de bijbehorende compensaties te bepalen. In de collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) van de waterschappen is het uitgangspunt gezondheidsschade door werk te voorkomen. Sinds 2019 is ook een financiële compensatie voor werk met bijzondere eisen vastgelegd in de CAO.

In principe is deze compensatie tijdelijk. Als de arbeidsomstandigheden verbeteren doordat er maatregelen zijn getroffen, kan dat voor de werknemer betekenen dat hij het recht op die financiële compensatie verliest. Werknemers zien de compensatie echter vaak als loon. We zijn inmiddels zo'n twaalf jaar verder en veel waterschappen hebben het MBI toegepast om de compensatie te bepalen, maar ook met de intentie om de arbeidsomstandigheden voor de werknemers te verbeteren. Dat klinkt eenvoudig, maar dat is het niet altijd. Werknemers hebben, als ze zouden moeten kiezen, liever nú extra geld dan voor de langere termijn veiliger en gezonder werk gericht op duurzame inzetbaarheid. Gesteund door een vaak actieve ondernemingsraad wordt gezond en veilig werken niet meer altijd als uitgangspunt genomen.

Het meet- en beoordelingsinstrument

Hoewel het MBI met de beste bedoelingen is ontwikkeld, leert de ervaring dat het instrument de nodige ruimte biedt voor interpretatie. In de strijd om behoud van de financiële compensatie overschat men graag zwaar en bezwarend werk in tijdsduur en mate en onderschat men de minder belastende elementen van de het werk. Een voorbeeld van de overschatting is dat tijdens interviews met medewerkers taken en werkzaamheden opgeteld werkdagen van 12 tot 16 uur opleveren. Natuurlijke recuperatiemomenten zoals reistijd tussen objecten of locaties, overlegmomenten of administratieve taken werden vaak in eerste instantie door de medewerkers vergeten, maar bleken toch een belangrijk onderdeel van de totale functie te zijn.

CAO 2024

De CAO van 2024 maakte een actualisatie van het MBI op verschillende fronten noodzakelijk. Er zijn nieuwe onderwerpen genoemd en de twee categorieën van financiële compensatie zijn teruggebracht naar één. De actualisatie is aangegrepen om het instrument meer geschikt te maken voor toepassing door de waterschappen zelf en om ruimte voor verschillende interpretaties te beperken.

Belangrijke uitgangspunten zijn in samenspraak met arboprofessionals en human resources vanuit de waterschappen geformuleerd voor het ontwerp van het MBI 2.0:

1. Kinney & Wiruth (K&W) blijft de onderliggende beoordelingsmethodiek.
2. Taakanalyse wordt toegevoegd.
3. Ontwerp andere vorm MBI 2.0.
4. Stank toevoegen conform CAO.

5. Berekenen van compensatie van twee naar één categorie.
6. Weegfactoren heroverwegen en afkappunt bepalen.

De risicobeoordelingsmethode van Kinney & Wiruth, ontwikkeld in 1976, is een veel gebruikte techniek binnen de arbeidsveiligheid om risico's systematisch te evalueren en wilden we graag behouden. In deze methode wordt het risico (R) berekend door de factoren effect (E), waarschijnlijkheid (W) en blootstelling (B) met elkaar te vermenigvuldigen: $R = E \times W \times B$.

De sterke en zwakke punten van het voormalige instrument zijn met de waterschappen in kaart gebracht en geanalyseerd om het instrument te herontwerpen. In het geactualiseerde instrument valt met name de taakanalyse op die is toegevoegd als een soort 'check-in' van de functiebeoordeling. Een belangrijk doel daarvan is om vooraf consensus te creëren over de taken en werkzaamheden en de duur ervan om een gezamenlijk realistisch beeld van de functie te krijgen: zwaar en bezwarend werk wordt in het juiste perspectief geplaatst. De taakanalyse vormt nu de basis van de functiebeoordeling.

Ook de vorm van het instrument is aangepast, waarbij het nu, naast een toelichting op elk onderwerp, ook een set met vragen bevat alsof een stroomschema wordt doorlopen. De vragen zijn zo gesteld dat via een keuzemenu of ja/nee/n.v.t.-antwoorden, de beoordelaar eenvoudig door het instrument wordt geleid tot aan het resultaat (per onderwerp). Er kan weinig misgaan en discussie wordt voorkomen. De verwachting is dat hierdoor de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid toeneemt. Het MBI 2.0 is sinds oktober 2024 operationeel. Enkele waterschappen hebben het instrument in gebruik genomen en zijn overwegend enthousiast. Door te starten met de taakanalyse, waarbij zowel teamleiders als ook medewerkers betrokken zijn, en de beoordeling vervolgens via het stroomschema samen met een afvaardiging van de medewerkers in te vullen, blijkt dat veel discussie wordt voorkomen.

Een heldere handleiding en de verwijzing naar de Arbocatalogi voor preventieve maatregelen worden als zeer behulpzaam ervaren. Toch blijven er vragen en onduidelijkheden over. Dit zijn tot nu toe vaak tekstuele opmerkingen, met name over de vraagstelling. Door gebruik van het instrument komen we erachter dat vraagstellingen soms toch kunnen leiden tot discussie. Het projectteam probeert vervolgens de vraag anders te formuleren zodat dezelfde vraag duidelijker wordt verwoord. Zo zijn we nog steeds bezig het instrument te verbeteren.

Conclusie

Het is in ieders belang dat werk zo veilig en gezond mogelijk is en dat gezondheidsrisico's in het werk minimaal zijn. Binnen de waterschappen is de afgelopen jaren veel gedaan om de arbeidsomstandigheden te verbeteren. Soms is het echter niet mogelijk om de risico's helemaal

weg te nemen, waarbij het logisch is dat werknemers op een bepaalde manier gecompenseerd worden. De huidige regelingen voor zwaar of bezwarend werk, die daarvoor in verschillende CAO's zijn opgenomen, zijn nu soms een prikkel om risicobeperkende maatregelen af te remmen: minder risico's kan op korte termijn minder compensatie betekenen.

Het meet- en beoordelingsinstrument (MBI) uit 2013, biedt een kader voor het bepalen van compensatie bij werk met bijzondere eisen binnen de waterschappen. Inhoudelijke aanpassingen zijn gedaan, waarbij de CAO van 2024 leidend is geweest, en normen en richtlijnen per onderwerp zijn gecheckt op actualiteit. Daarnaast is de vorm aangepast met een duidelijke taakanalyse vooraf en een resultaat via een stroomschema. Zo is het invullen vereenvoudigd en is de betrouwbaarheid van de beoordeling toegenomen.

Ondanks de positieve reacties van waterschappen die met het MBI 2.0 werken, kent het instrument kinderziektes. Er wordt binnen de sector waterschappen dan ook ruimte geboden om opmerkingen en suggesties te melden, zodat doorlopend gewerkt wordt aan verdere verbeteringen.

Het instrument is vrij te gebruiken voor iedereen die een inlogcode aanvraagt via de website van de Vereniging Werken voor Waterschappen.

Abstract

In water boards, work is often demanding, with job-related risks for employees. To prevent health damage, a Measurement and Assessment Instrument (MBI) was developed in 2013 to create risk profiles and determine compensation for demanding work.

However, after twelve years, the instrument proved to offer room for interpretation, leading to debates about the use and assessment of roles. The 2024 collective labor agreement introduced an update: the MBI 2.0 that uses a task analysis as the basis for job assessment. This update reduces room for interpretation and makes the process simpler and clearer for both employers and employees. The goal is to improve working conditions without legal complications, using a user-friendly approach that aligns with the latest health and safety standards. MBI 2.0 is available for all water board organizations via the website of the Association of Water Boards.

Over de auteur



Hetty Vermeulen MSc Eur.Erg.
Senior adviseur
vhp human performance, Den Haag
hettyvermeulen@vhp.nl