



7/17/2015

Inconvenienten

Toelage ja of nee?

Gemeente Haarlem, Integraal Handhaver
Geschreven door: S. van der Stede

Gegevens opdrachtgever

Bedrijfsnaam	Gemeente Haarlem
Adres	Grote Markt 2
Postcode & vestigingsplaats	2011 RD Haarlem
Contactpersoon	De heer P. van Vliet
Functie contactpersoon	Team Manager Integrale Handhaving
Emailadres	pvanvliet@haarlem.nl

Gegevens adviseur

Naam arbeidsdeskundige	S. van der Stede
Telefoonnummer	0616481267
Emailadres	cardil1968@hotmail.com
Datum	24 juli 2015

Aanleiding tot onderzoek

De medewerkers uit het team Integrale Handhaving verzoeken om een inconveniententoeelage omdat zij van mening zijn dat er bij de uitoefening van hun functie sprake is van de aanwezigheid van lichamelijk bezwarende omstandigheden. Als hiervan sprake is, moeten deze omstandigheden getoetst worden aan de criteria uit de regeling.

Deze omstandigheden dienen in kaart gebracht te worden en aan de hand van de resultaten van de bevindingen dient er een advies te komen in welke categorie genoemd in de regeling deze functie ondergebracht kan worden.

Aan de hand van dit advies zal het management het advies intern bespreken en het richting de medewerkers kenbaar maken.

Het verzoek van de opdrachtgever was dan ook in gesprek te gaan met de desbetreffende leidinggevende, mee te gaan met de medewerker (s) en in gesprek te gaan met de medewerkers om zo een objectief beeld te krijgen van de werkzaamheden en wat er speelt bij de medewerkers.

Voorgeschiedenis

Met de komst van de Overlastmonitor en de PDCA-cyclus worden in 2014 de werkprocessen integraal opgepakt. Aansluitend hierop zijn eind 2013 de afdelingen VHR en HOO samengevoegd tot één afdeling Veiligheid & Handhaving waardoor beleid en uitvoering beter op elkaar afgestemd kan worden (Actieprogramma Integrale Veiligheid en Handhaving 2014). De afdeling Integrale Handhaving is een onderdeel van de afdeling Veiligheid en Handhaving en de medewerkers zijn belast met de handhaving betrekking hebbende op de volgende thema's:

afval, dak- en thuislozen, aanhangwagens, wrakken en caravans, Drank en Horecawet, evenementen, fietsen overlast, hondenoverlast, innemen openbare grond, jeugd, meeuwenoverlast, muzikanten, rijdend verkeer in voetgangersgebied, terrassen en uitstallingen

Inconveniënten.

De medewerkers uit het team Integrale Handhaving (19 medewerkers) verzoeken om een inconveniëntentoeelage in verband met de aanwezigheid van lichamelijk bezwarende omstandigheden bij de uitoefening van hun functie.

Wat houdt de Inconveniëntenregeling in?

Ambtenaren die functies bekleden, waarin zich lichamelijk bezwarende omstandigheden voordoen, wordt, indien zij aan de in de regeling genoemde criteria voldoen, een bepaalde beloning toegekend ter compensatie hiervan.

De functie wordt beoordeeld op vier criteria:

- 1) spierbelasting
- 2) werkhouding
- 3) vuil
- 4) overige omstandigheden (werksfeer, monotonie, stank e.d.).

De beoordeling mondt uit in één van de volgende drie categorieën:

categorie I:

de functies, waarin zich geen dan wel nagenoeg geen lichamelijk bezwarende omstandigheden voordoen, danwel deze zich met een zeer geringe frequentie voordoen.

categorie II:

de functies, waarin zich t.a.v. één criterium regelmatig bezwarende omstandigheden voordoen, danwel t.a.v. meerdere criteria regelmatig geringe lichamelijk bezwarende omstandigheden, die door hun combinatie bezwarend zijn.

categorie III:

de functies, waarin zich t.a.v. één criterium nagenoeg voortdurend lichamelijk bezwarende omstandigheden voordoen, danwel t.a.v. twee of meer criteria regelmatig.

Bij vervulling van een volledige betrekking bedraagt de geldelijke compensatie:

categorie I: nihil;

categorie II: een bruto toelage per maand ten bedrage van het verschil tussen de regels 17 en 18 van de rijksalarisreeks (per april 2015: 2315 resp 2372 = € 57);

categorie III: een bruto toelage per maand ten bedrage van het verschil tussen de regels 17 en 19 van de rijksalarisreeks (per april 2015: 2315 resp 2431 = € 117).

De Inco-regeling richt zich op *lichamelijk bezwarende omstandigheden*. De Arbo-wet bevat regels voor werkgevers en werknemers om de gezondheid, de veiligheid en het welzijn van werknemers en ondernemers te bevorderen. Doel is om ongevallen en ziekten, veroorzaakt door het werk, te voorkomen.

Onder de Inconveniëntenregeling worden de lichamelijk bezwarende omstandigheden geldelijk gecompenseerd; onder de Arbeidsomstandighedenwet moet de werkgever bekijken met welke middelen de bezwarende omstandigheden kunnen worden verlicht dan wel weggenomen.

Het huidige uitgangspunt is dat de werkgever moet zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving.

Het gaat erom te onderzoeken op basis van bovengenoemde uitgangspunten in hoeverre er sprake is/kan zijn van werkzaamheden die onder voortdurende bezwarende omstandigheden verricht moeten worden. Het gaat er ook om te onderzoeken of er aanpassingen in de te verrichten handelingen, die door de medewerkers worden gedaan, gerealiseerd kunnen worden om de werkzaamheden minder belastend te maken.

De volgende documenten zijn bestudeerd:

- de functieomschrijving
- Inconvenienten notitie
- Inconvenientenregeling 1989
- Actieprogramma Integrale Veiligheid en Handhaving 2014

De volgende gesprekken zijn gevoerd:

- gesprek met de werkgever
- gesprek met medewerkers
- meerijden met medewerkers op controle in de wijk

Functie Integraal Handhaver

Arbeidspatroon:

Wisselend arbeidspatroon 6 dagen per week

Opleidingsniveau:

In CBBS termen is er sprake van opleidingsniveau 3: MBO niveau. Lees-, schrijf- en rekenvaardigheden, verbale en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid en algemene vorming en voorbereidende beroepsbekwaamheden zijn noodzakelijk voor het uitoefenen van de functie.

Competenties:

- Resultaatgerichtheid
- Zelfstandigheid
- Flexibiliteit
- Kwantiteit controleren en handhaven
- Kwaliteitsgerichtheid
- Samenwerken
- Klantgerichtheid

Functie omschrijving:

Gegevens van de functie		
Functienaam	:	Integraal Handhaver
Hoofdafdeling	:	VVH
Afdeling	:	Veiligheid & Handhaving, team Integrale Handhaving
Bureau	:	
Functieregistratie	:	VVH-317
Bouwsteenfunctie	:	U7
Formatie	:	

Specifieke functie eisen	
Opleidingsniveau	: MBO werk- en denkniveau
Specifieke kwalificaties	: Aanvullende kennis en ervaring

*BOA-bevoegdheid, RTGB III, opleiding DHW,
rijbewijs AM*

RESULTAATGEBIEDEN

Resultaatgebied 1: Integrale handhaving openbare omgeving

- Voert IGH werkopdrachten uit
- Controleert de naleving van wet- en regelgeving m.b.t. Domein 1, (waaronder: WVV 1994, RVV 1990, APV, Afvalstofverordening, Verordening Parkeerbelasting, Parkeerverordening)
- Controleert de naleving van de Drank- en Horecawet (DHW)
- Verricht inspecties en onderzoek, signaleert afwijkingen en overtredingen
- Treedt corrigerend en verbaliserend op, past waar nodig bestuursdwang toe
- Rapporteert bevindingen
- Geeft voorlichting, verstrekt informatie en aanwijzingen aan publiek en belanghebbenden
- Verricht meldkamer werkzaamheden
- Verwerkt flitspaaldata

Resultaatgebied 2: Crisisbeheersing

- Ondersteunt in crisissituaties
- Verplaatst mensen en goederen
- Geeft aanwijzingen aan burgers

Kerncompetenties

Competentie		Niveau
Plannen en organiseren	:	B
Zorgvuldigheid	:	C
Klantgerichtheid	:	B
Samenwerken	:	B
Aanpassingsvermogen	:	C
Resultaatgerichtheid	:	B

Beschouwing

De Integraal Handhavers krijgen in de ochtend een briefing en gaan aan de hand van de extra informatie in groepjes op pad. De groepjes bestaan uit 2 personen die gebruik van een mountainbike maken om hun route te rijden. Het gaat erom naast de route die men moet rijden ook te kijken naar overlast van afval of andere zaken die de buurt kunnen ontsieren. De medewerker heeft een klein koffertje mee met daarin onder andere handschoenen. Deze zijn nodig bij het kunnen doorzoeken van afvalzakken, weghalen van afval en fietsen verplaatsen. Bij het doorzoeken van afval kan de medewerker te maken krijgen met onaangenaam riekende en uitziende vuilniszakken of verspreid afval. Dit is niet standaard en het weer is niet altijd warm/heet. Daarnaast kan het zo zijn dat de vuilniszakken > 20 kg zijn, echter dit is niet standaard en kan met behulp van de collega samen getild worden. Het kan wel zo zijn dat meerdere vuilniszakken liggen waardoor het repeterend en tillend aspect een lichte mate van overschrijding zouden kunnen hebben op de werknemers. Zij kunnen de hulp invoeren van de vuilophalendienst, wat niet standaard is, en meestal wordt de bak waar de vuilniszakken in gedeponeerd moet worden zsm geledigd. Het restant van de zakken buiten de bak wordt echter niet meegenomen. Deze dienen de medewerkers weer te deponeren in de bak met behulp van een toegangspasje.

De werknemers zijn onder andere ook belast met het rondrijden op mountainbikes door de wijken en bestrijken een groot gebied wat in hun ogen een forse impact op hun inspanningsboog heeft. In het verleden konden zij gebruik maken van dienstauto's waardoor het in vergelijking met fietsen langer vol te houden is. De werknemers hebben ochtend en middag opdrachten waarvoor zij een paar uur hebben voor deze opdrachten en bij terugkomst op kantoor hebben zij nog administratieve handelingen te verrichten van hetgeen zij op hun route zijn tegengekomen.

De medewerkers zijn van mening dat de fietsen allemaal standaard zijn, zij alles op de fiets moeten doen en hierdoor klachten aan de pols, onderrug en knieën krijgen. Zij zitten soms wel 6 uur!! achtereen op de fiets wat als belastend ervaren wordt. Er is ook, volgens de medewerkers, sprake van verschil in beloning: de medewerker op bv de meldkamer is niet onderhevig aan de fysieke belasting buiten, maar zit wel in dezelfde salarisschaal. Men is van mening dat een indeling in categorie II de werknemers een gevoel van waardering voor het werk welke zij doen zal geven.

Waar ligt de oorsprong van dit geschil? Na de reorganisatie in november 2013 kreeg men er meer taken bij en deze taken werden wel gewaardeerd naar een hogere functieschaal, maar de inconvenienten werden meer. Er werd door de werkgever gekeken naar het op een efficiëntere manier zorgdragen voor handhaving bij de gemeente Haarlem. De werkgever kijkt wat haalbaar is of wat niet haalbaar is en de medewerkers zijn er om punten naar voren te brengen die voor verbetering vatbaar zijn. Neemt niet weg dat de werkgever onderhevig is aan regelgeving en beleid waardoor zaken niet in die tijd zijn opgelost als elke medewerker zou willen. Er wordt door de werkgever zeker gekeken naar mogelijkheden om de werknemers tegemoet te komen. Dit onderwerp is reeds bekeken door een jurist, echter de werkgever is van mening dat het waarschijnlijk hier gaat om belasting belastbaarheid in de functie. Het gaat er niet om te kijken of een medewerker het eigen werk kan verrichten, maar

advies te geven of er sprake is van een toeslag in het kader van de inconvenientenregeling.

Het werk als Integraal Handhaver is onderhevig aan fysieke (fietsen, op en afstappen, tillen, dragen, knielen, hurken, duwen, trekken, boven schouderhoogte actief zijn) en mentale belasting (concentreren, aandacht vasthouden, conflicthantering, samenwerken, emotionele problemen van anderen hanteren, contacten met bewoners, bedrijven, leidinggevende aspecten). Naast deze belasting is er ook bij het controleren de visuele en geur belasting. In de werkzaamheden die verricht worden is er voor de gezonde soortgelijke medewerker geen sprake van een overschrijding van de belastbaarheid van de medewerker gelet op de belasting in de functie. Er is bijvoorbeeld sprake van vuilniszakken die ergens neergegoot worden om er maar vanaf te zijn met als gevolg dat katten/honden deze open bijten/trekken waardoor er nog meer rotzooi op die plek komt te liggen. Het is echter niet zo dat dit structureel van aard is en dat elke werknemer er elke dag mee te maken heeft/krijgt. De mountainbikes zijn niet voor iedereen even makkelijk te gebruiken. De langere collega's hebben de beschikking over een paar mountainbikes die hiervoor geschikt zijn, maar voor het overgrote merendeel zijn de fietsen ergonomisch niet geschikt te achten en kunnen zij op termijn klachten opleveren bij de medewerkers.

De werkgever wil dan ook dat het geheel benaderd wordt vanuit de Arbotechnische gedachte. Kan de werkgever middelen verstrekken of maatregelen treffen waardoor uitoefening van de functie vergemakkelijkt wordt? De werkgever wil zich hier laten gelden als een goed werkgever. De werknemers zijn van mening dat er twee zaken spelen:

- Wij hebben als werknemers al geruime tijd werkzaamheden verricht welke een inconvenienttoeslag rechtvaardigen
- Wij vinden als werknemers dat er betere omstandigheden gecreëerd dienen te worden om de werkzaamheden te kunnen verrichten

Kijkend naar de aard van de werkzaamheden, de functiebeschrijving en de belasting die daarbij hoort, ben ik van mening dat een inconvenienttoeslag niet aan de orde is. Medebepalend is ook dat er bij de nieuwe functiebeschrijving ook een hogere functieschaal is vastgesteld. Ik ben echter wel van mening dat de zaken die spelen op het fysieke vlak, door aanpassingen duurzamer verricht kunnen worden. Het gaat om een duurzaam karakter te vinden in de werkzaamheden voor de medewerkers.

Met betrekking tot de fietsen dient de werkgever te kijken naar betere fietsen of een andere type fiets met daarbij ook dat de benodigdheden die de medewerkers meenemen ook meegenomen kunnen worden en dat het niet in als een klein tasje meegenomen moet worden. Het moet effectief zijn waardoor er genoeg meegenomen kan worden tijdens de rit.

Het doorzoeken van de afvalzakken kan "aangenamer" gemaakt worden door het verstrekken van mondkapjes en stevigere handschoenen en mogelijk ook handschoenen die hergebruik kunnen worden na een desinfecterende behandeling. De werkgever zou hierna moeten kijken naar het kostenplaatje; meer handschoenen zonder de mogelijkheid tot hergebruik of handschoenen met de mogelijkheid tot hergebruik.

Met betrekking tot het fietsen in de kou of in de warmte gaat het ook om de kleding die gedragen dient te worden. Voor de medewerkers is het van belang dat men het niet koud heeft en niet continue aan het zweten is. Dit zorgt ervoor dat er gekeken dient te worden naar kleding die ademt en ook thermogene capaciteiten heeft.

Agressie of bedreiging heeft te maken met het gevoel van de ander. Het gaat erom te laten zien dat je als medewerker de situatie onder controle hebt en je het geheel zodanig kan leiden dat men in gesprek komt. Er wordt aangegeven door de werknemers dat er bepaalde situaties zijn waarbij er sprake is van een overtal situatie (aantal jongeren of bewoners versus de handhavers), het niet kunnen meenemen van bijvoorbeeld drank (kleine fietstas) en soms ook de tijdsduur dat er verstrekking kan komen. De werknemers voelen zich soms bedreigd en vragen zich dan ook af of er hulpmiddelen (bijvoorbeeld steekwerende vest) aangeschaft kunnen worden om dit gevoel te verminderen / weg te nemen. Dit aspect heeft betrekking op beleidsmatig niveau waarvoor de werkgever bepaalde richtlijnen heeft met betrekking tot de aard van de werkzaamheden en bevoegdheden. De werkgever geeft wel de mogelijkheid om, indien de medewerkers dit (nog) niet hebben gehad, een training *hoe om te gaan met agressie of bedreiging* zouden kunnen volgen.

Conclusie

Ik heb geen overschrijding op het persoonlijk/sociaal functioneren en fysieke aspect kunnen vinden om een positief advies te geven met betrekking tot het plaatsen van de medewerkers in een andere categorie dan 1. Ik ben wel van mening dat de werkzaamheden middels aanpassingen, middelen of maatregelen duurzamer van aard gemaakt kunnen worden.

Met betrekking tot de veronderstelling dat ongeveer 19 medewerkers wel een inconveniententoeslag krijgen, dient er gekeken te worden of hier sprake kan zijn van het ongelijkheidsbeginsel. Dit is aan HRM om nader te bestuderen.

Categorie I is van toepassing op de functie van Integraal Handhaver