

## Procedure substantieel bezwarende functies

24 april 2001/Nr. AD2001/U61290  
Directie Personeelsmanagement  
Rijksdienst

*Aan de Ministers*

### Inleiding

In het kader van de Arbeidsvoorwaardenovereenkomst sector Rijk 1999-2000 werd overeenstemming bereikt over de reductie van het aantal functies waarvoor een functioneel leeftijdsontslag was aangewezen. Deze reductie is bereikt door een herijking volgens het criterium substantieel bezwarend. Dat heeft geleid tot het Besluit aanmerking substantieel bezwarende functies van 11 januari 2000 (Staatscourant 220, 15, pag. 28). Daarin zijn de functies benoemd die als substantieel bezwarend zijn aangemerkt.

Bijvoorbeeld als gevolg van een reorganisatie kan een functie komen te vervallen danwel zodanig van functie-inhoud veranderen dat er geen reden meer is de aanmerking van de betreffende functie als een substantieel bezwarende functie te handhaven.

Voorts is, conform een afspraak in de bovengenoemde Arbeidsvoorwaardenovereenkomst, een beleidsnota preventief beleid opgesteld met daarin aanknopingspunten voor het nemen van preventieve maatregelen door de ministeries en Hoge Colleges van Staat (nota 'Preventief beleid – ter voorkoming van substantieel bezwarende functies', Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, maart 2000). De nota is toegezonden aan de interdepartementale coördinatievergadering personeel rijksdienst (ICPR), interdepartementale commissies Pensioenen, Sociale zekerheid en Zorg en Personeelsontwikkeling (ICPO en ICPSZ) en vervolgens aan de centrales voor overheidspersoneel in het Sectoroverleg Rijksdienst. Een samenvatting van deze nota met voorbeelden van preventieve maatregelen is als bijlage toegevoegd. Een belangrijk doel van het preventieve beleid is het substantieel bezwarende karakter van

functies die als substantieel bezwarend zijn aangemerkt te verminderen en zo mogelijk weg te nemen.

### Procedure voor beëindiging van de aanmerking van een functie als substantieel bezwarende functie

Voor het laten vervallen van de aanmerking van een functie als een substantieel bezwarende functie geldt de volgende procedure:

1. de desbetreffende minister laat de functie opnieuw beoordelen door een gecertificeerde arbodienst waarbij de methodiek en beoordelingsnorm dienen te worden gehanteerd zoals beschreven in het onderzoeksrapport 'Herijking Flo-functies Rijksoverheid' (AMG-TNO, maart 1999);
2. de desbetreffende minister dient bij de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties een verzoek in tot wijziging van het Besluit aanmerking substantieel bezwarende functies met overlegging van het resultaat van de herbeoordeling als bedoeld onder 1;
3. na overeenstemming in het Sectoroverleg Rijkspersoneel dat op grond van de nieuwe beoordeling de aanmerking van de functie als substantieel bezwarende functie kan worden opgeheven, besluit de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties tot wijziging van het Besluit aanmerking substantieel bezwarende functies;
4. het onder 3. bedoelde wijzigingsbesluit wordt gepubliceerd in de Staatscourant.

### Ten slotte

De ambtenaar die is aangesteld in een functie waarvan de aanmerking als substantieel bezwarende functie is opgeheven komt in aanmerking voor gebruik van het Besluit overgangrecht FLO-functies (Staatsblad 1999, 492).

Voor een nieuwe aanmerking van een functie als substantieel bezwarend geldt dezelfde procedure als bovenstaand. Hierbij zij er evenwel op gewezen dat het beleid voor alles gericht is op het beperken van substantieel bezwarende functies. De

Ministerraad van 29 oktober 1999 heeft dan ook besloten dat geen nieuwe functies aan de lijst met substantieel bezwarende functies zullen worden toegevoegd.

*De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, voor deze, de directeur-generaal Management en Personeelsbeleid, M.J. van Rijn.*

**Bijlage: Samenvatting van de nota 'Preventief beleid – ter voorkoming van substantieel bezwarende functies', maart 2000. Tevens zijn voorbeelden van preventieve maatregelen opgenomen.**

### *Waarom een preventief beleid?*

Tot voor kort kende de rijksoverheid functies waaraan functioneel leeftijdsontslag was verbonden, de zogenaamde FLO-functies. Met ingang van 1 januari 2000 is deze regeling vervangen door de regeling voor ontslag uit substantieel bezwarende functies.

Het uitgangspunt van de rijksoverheid als werkgever is dat iedere functie tot de pensioenleeftijd moet kunnen worden uitgevoerd. Dit is zowel in het belang van het personeel als van de organisatie.

Door een goede inrichting van de werkzaamheden en een adequaat personeelsbeleid, waaronder vooral het arbeidsomstandighedenbeleid, moet in beginsel elke ambtenaar in staat worden gesteld op bevredigende wijze zijn of haar functie tot de pensioengerechtigde leeftijd te kunnen vervullen.

Vervroegde pensionering is alleen te rechtvaardigen als dit door objectieve 'substantieel bezwarende elementen' in de functie onontkoombaar is.

Preventief beleid is derhalve cruciaal.

Het preventief beleid kan erop gericht zijn van de huidige substantieel bezwarende functies het bezwarende karakter weg te nemen, maar ook op het voorkómen van nieuwe substantieel bezwarende functies. Het gaat dan om het beheersen van fysieke inspanning, fysieke omstandigheden, psychische belasting en percep-

tief-mentale belasting. Deze elementen kunnen ertoe leiden dat medewerkers eerder ziek worden of arbeidsongeschikt. De balans tussen de belasting en belastbaarheid wordt dan structureel verstoord door oorzaken die in het werk liggen.

#### *Wat is preventief beleid?*

Onder preventief beleid kunnen we alle maatregelen samenvatten die ertoe bijdragen dat medewerkers hun functie gezond en bevredigend uitoefenen en niet ziek of arbeidsongeschikt raken door het werk. Substantieel bezwarende functies onderscheiden zich van andere functies, omdat de belasting door de functie onevenredig groot is. Primair zullen daarom maatregelen in aanmerking komen die de belasting verminderen, dus het werk minder zwaar maken. Die maatregelen zullen maatwerk moeten bieden. Rekening moet worden gehouden met de aard van de organisatie en de aard van de functie.

Er zijn verschillende richtingen te onderscheiden waarin de oplossing gezocht kan worden: de arbeidsomstandigheden, het loopbaan- en scholingsbeleid, het verzuim- en reïntegratiebeleid en de arbeidsvoorwaarden.

- *Arbeidsomstandigheden* kunnen worden verbeterd door aanpassingen van de fysieke arbeidsomstandigheden, de arbeidsinhoud en de arbeidsverhoudingen.
- Binnen het *loopbaan- en scholingsbeleid* kunnen functieketens en loopbaantrajecten ontworpen worden, kan loopbaanbegeleiding geboden worden op grond van de functioneringsgesprekken en kunnen opleidingen en training worden aangeboden.
- Het *verzuim- en reïntegratiebeleid* bestaat in de eerste plaats uit een verzuimanalyse. Daarnaast kunnen een periodiek geneeskundig onderzoek, verzuimcontrole en verzuimbegeleiding plaatsvinden.

Werkplekaanpassing vervult een belangrijke rol bij reïntegratie.

- De *arbeidsvoorwaarden* bieden steeds meer mogelijkheden voor een flexibele toepassing, zowel in werktijden als in uittredmogelijkheden.

#### *Hoe kan preventief beleid worden toegepast?*

- Door toepassing van alternatieve materialen kan fysieke inspanning soms worden verminderd. De inspanning wordt meestal veroorzaakt door het tillen, dragen, duwen of trekken van een gewicht. Dit kan het gewicht van een laptop of een ankerketting zijn, waarvoor alternatieven beschikbaar zijn of kunnen worden ontwikkeld. Wanneer het gewicht een mens is, zoals in penitentiaire inrichtingen, of een dier, zoals in slachthuizen, is dit lastiger te beïnvloeden.
- Voor fysiek belastende werkzaamheden zijn vaak bestaande hulpmiddelen beschikbaar of kunnen deze worden ontwikkeld. Bij het gebruik van computers zijn documenthouders daarvan een eenvoudig voorbeeld. Bij het verplaatsen van lasten kan gedacht worden aan liften, katrollen, etc.
- Vaak worden werkzaamheden belastend omdat de werknemers verkeerde technieken gebruiken. In de gezondheidszorg wordt bijvoorbeeld standaard aangeleerd wat de juiste techniek is om te tillen. Deskundigheidsbevordering kan ook binnen de rijksoverheid de belastbaarheid van werknemers vergroten en ongewenste gezondheidseffecten voorkomen.
- Door middel van verzuimanalyse en periodiek geneeskundig onderzoek kan een goed beeld ontstaan van de belastbaarheid, zodat tijdig reïntegratie in een aangepaste functie kan plaatsvinden.
- Loopbaantrajecten en scholing bevorderen de mobiliteit, waardoor het personeel minder lang in dezelfde

functie uitoefent en zo slijtage wordt voorkomen. Ook bij reïntegratie wordt de mogelijkheid van herplaatsing vergroot door scholing.

- De blootstelling aan belasting in de functie kan worden verminderd door taakverrijking, aanpassing van werktijden, toepassing van deeltijdarbeid en tijdelijke contracten. Voor chauffeurs en beeldschermwerk zijn er inmiddels normen voor de maximale ononderbroken belasting.
- Het gebruik van beschermingsmiddelen kan de blootstelling aan fysieke omstandigheden verminderen. Voorbeelden zijn gehoorbeschermers, helmen, lasbrillen en werkhandschoenen.
- Voorlichting en scholing kunnen bijdragen aan een beter gebruik van hulp- en beschermingsmiddelen.
- Scholing en individuele begeleiding kunnen de psychische belastbaarheid van het personeel vergroten. Het leren omgaan met agressie wordt in veel beroepsgroepen reeds als cursus aangeboden. Bij het verwerken van confrontaties met menselijk leed is individuele begeleiding meer aangewezen.
- Psychische belasting in het werk kan door reorganisatie van de werkzaamheden worden verminderd. De introductie van autonome teams is hiervan een goed voorbeeld.
- Mobiliteit naar een functie waarin andere eisen worden gesteld is het aangewezen beleid bij perceptief-mentale belasting. De afnemende belastbaarheid voor deze vorm van belasting is eerder het gevolg van het normale verouderingsproces dan van functie-anciënniteit.