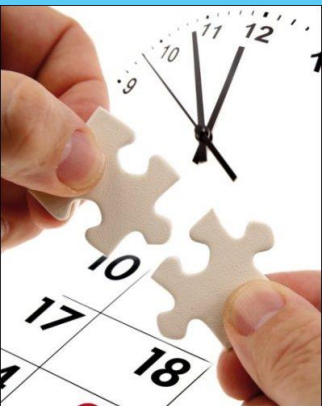


Workshop

Zelffroosteren en de rol van de OR

Maandag 12 november 2018



sbi formaat
morgen start vandaag

Nicole Pikkemaat, trainer/ adviseur Arbeid & Gezondheid, arbeidstijdenspecialist

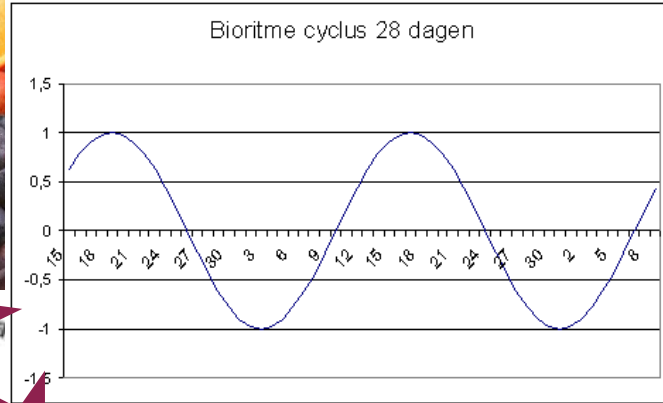
Agenda en even voorstellen...

- Onderwerpen workshop:
 - Vormen van zelfroosteren
 - Rol OR: rechten en mogelijkheden
 - Aandachtspunten, waaronder gezondheid



- Nicole Pikkemaat, trainer/ adviseur Arbeid & Gezondheid, arbeidstijdenspecialist, gecertificeerde vertrouwenspersoon
- Expertise vraagstukken:
 - (Gezonde) werktijden en arbeidsomstandigheden
 - Ongewenste omgangsvormen en integriteitsvraagstukken





**Match tussen:
werk &
medewerker**

Money Debts
Accounts

Kwaliteit
Kwantiteit

Medewerker:

- Belastbaarheid
- Vakmanschap
- Ambities
- Balans werk/privé
- Gezondheid & veiligheid
- Goed werknemersschap**

Organisatie:

- Flexibilisering
- Resultaat
- Bemensing, aantrekkelijke werkgever
- Kwaliteit
- Gezondheid & veiligheid
- Goed werkgeversschap**



Bij ons bedrijf of instelling zijn in 2017/ 2018 de roosters of werktijden veranderd

Ja!



De laatste jaren wordt bij onze organisatie meer een beroep gedaan op de flexibiliteit van de medewerkers



**Bij ons bedrijf of instelling
hebben medewerkers veel
invloed op hun werktijden**

Ja!

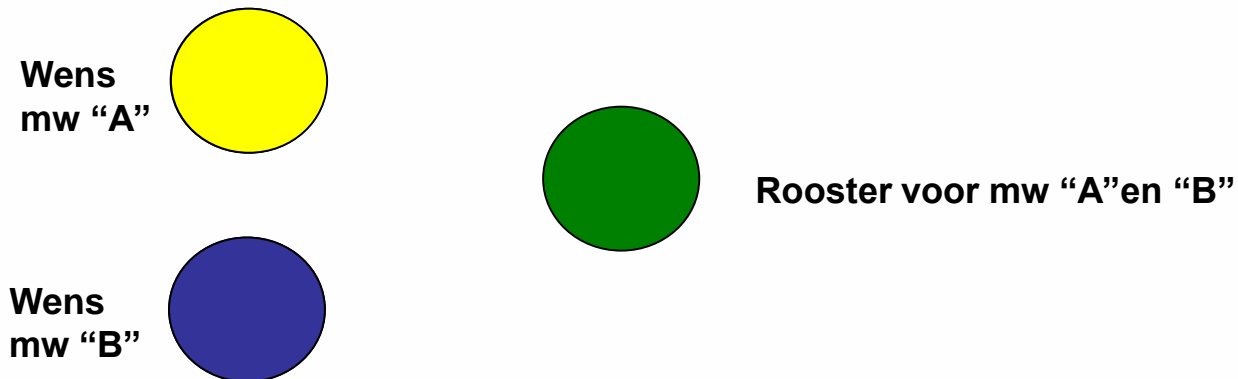


Bij ons bedrijf is veel aandacht voor duurzame inzetbaarheid van medewerkers, ook als het gaat om werktijden



Werkgevers willen flexibel, medewerkers willen dat soms ook....

Vaak is rooster uitkomst van gemiddelde van individuele belangen van medewerkers



Zelfroosteren

=

zelf je rooster bepalen



Praktijk

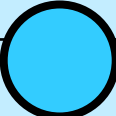

- Er zijn grenzen → zoveel mogelijk.....
- Naamgeving wisselend: zelfroosteren, flexibel roosteren, individueel roosteren en Het Nieuwe Werken (HNW)
- We denken ambitieuzer dan we doen...

Stappen zelfroosteren



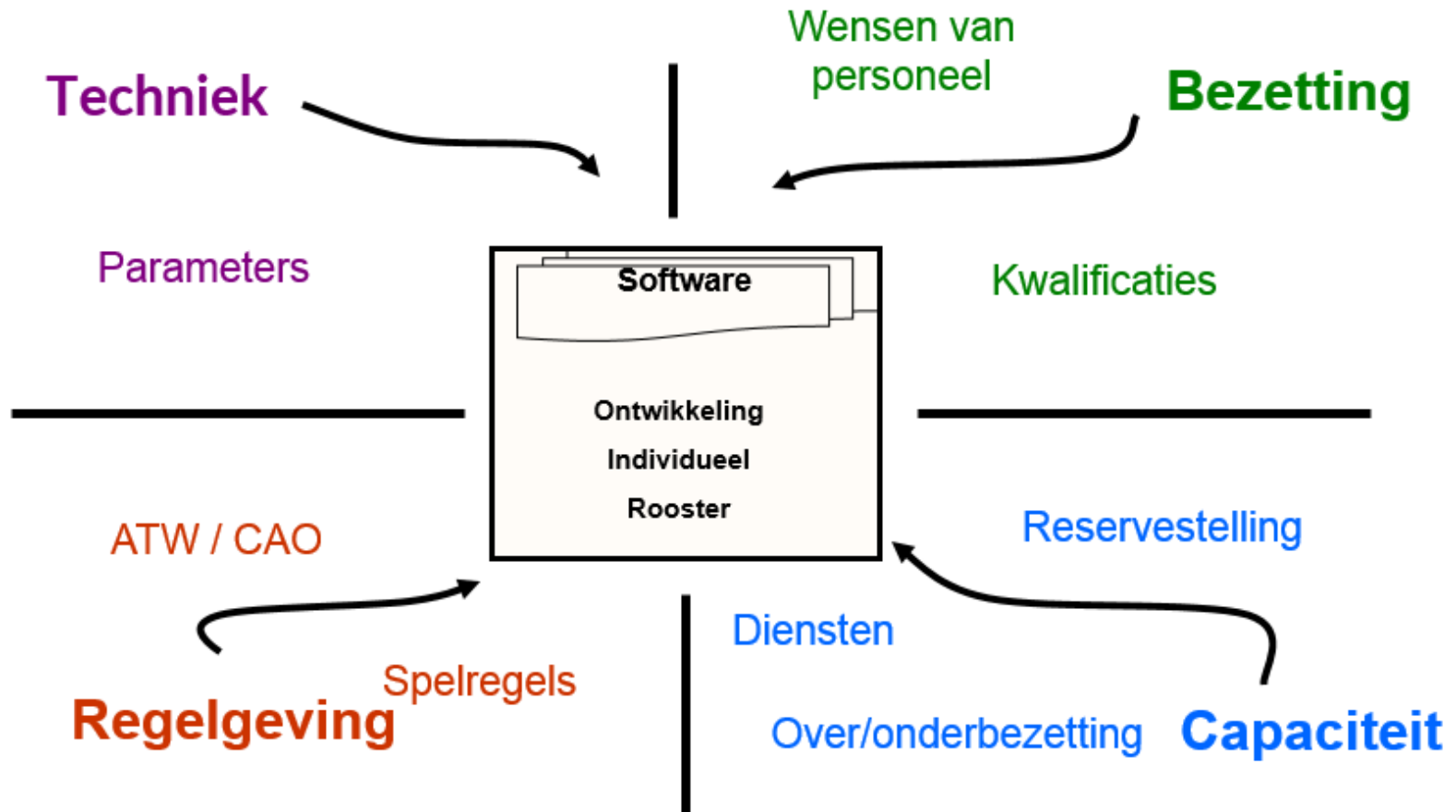
1. Ken het werkaanbod
2. Inventarisatie van de wensen van individuele medewerkers
 - Binnen gestelde grenzen
 - Volgens spelregels
 - Aan de hand van een systeem, in teamoverleg, ..
3. De wensen vergelijken met het werkaanbod
4. De puzzel verder oplossen
5. Het definitieve rooster
6. Evaluatie

Wat is uw droomrooster?

Maandag	
Dinsdag	
Woensdag	
Donderdag	
Vrijdag	
Zaterdag	
Zondag	
Verder wensen?	



De complexiteit van de puzzel



Mooie kanten zelfroosteren (1)



Rekening (kunnen) houden met:

- Wensen medewerkers inzake werktijden
- Voorkeuren medewerkers inzake werkvolgorde en mogelijk zelfs werkinhoud
- Verschillende leeftijdsgroepen en levensfasen
- Gezondheidsaspecten, bioritme

Waardoor:

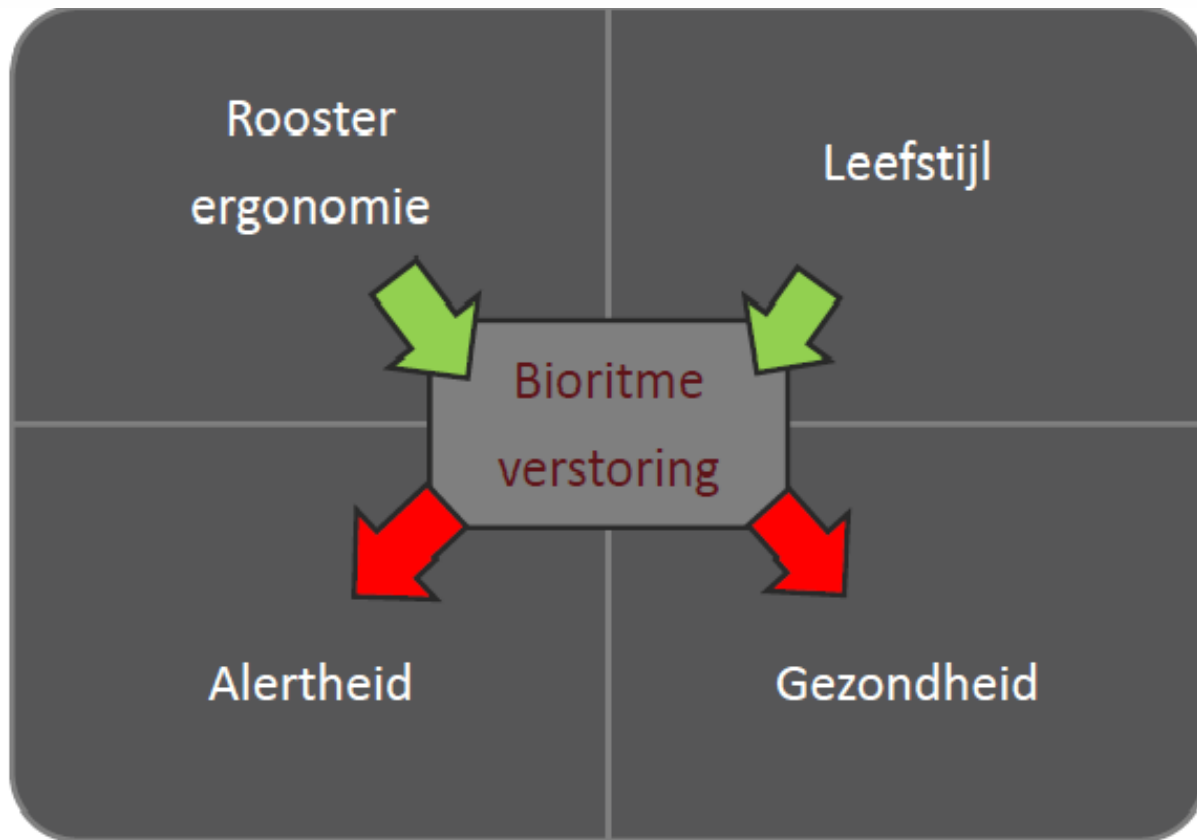
- Hogere tevredenheid (en minder ziekteverzuim)
- Regelruimte kan buffer zijn bij hoge werkdruk
- Grotere bereidheid tot langer doorwerken
- Betere werkgeverspositie op de arbeidsmarkt



Nachtwerk en (bewezen) risico's

Figuur 3 Hoe sterk is het bewijs voor de relatie tussen gezondheidsproblemen en nachtwerk?

Sterk bewijs 	Suikerziekte Hart- en vaatziekten Slaapproblemen	  
Zwak bewijs 	Metaboolsyndroom	
Niet eenduidig 	Borstkanker	
Te weinig onderzoek 	Overige potentiële aandoeningen	



↓

Duurzame Inzetbaarheid

Bron: **shift**
① ② ③ ④

bi formaat
morgen start vandaag

Mooie kanten zelfroosteren (2)

Bij loslaten van vast groepen:

- Meer solidariteit
- Kennis uitwisselen en vergroten
- Investeren in een leven lang leren

Vooraf bij 'zelfsturende' teams:

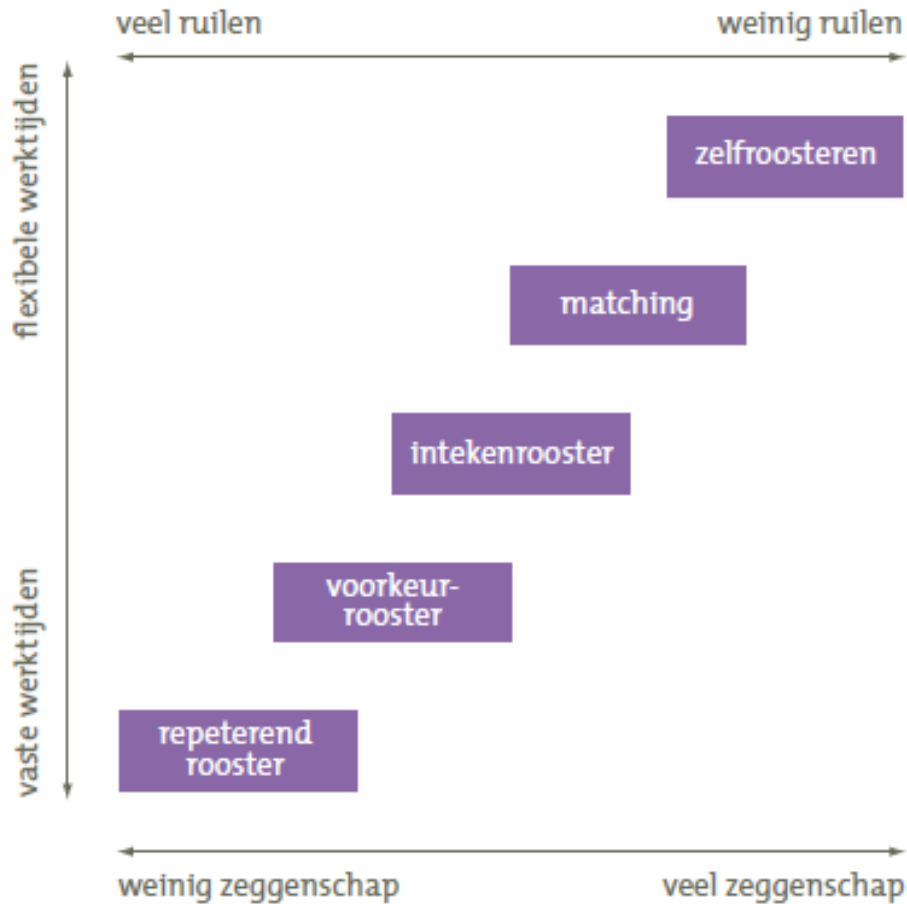
- Meer betrokkenheid bij werkprocessen
- Grote verantwoordelijkheid medewerkers



Maar:

- Komen (alle) mooie kanten tot uiting?
- OR belangrijke rol!!!

Ladder naar zelfroosteren



Intekenrooster

1. Leiding stelt personele bezettingseisen vast in de vorm van pakket aan (bestaande/ nieuwe) diensten - Roosterperiode: 2 (3) maanden
2. Medewerkers tekenen gedurende 2 weken in
3. Planner informeert medewerkers over resultaat - Medewerkers kunnen gedurende 3e week hun wensen bijstellen
4. Planner wijst in 4e week toe - Streefcijfer wenshonorering: 80%
5. Eventuele ruilverzoeken medewerkers in 5e week; daarna uitgangspunt: “geen ruilingen, tenzij...”
6. Planner behoudt bevoegdheid last minute planningsacties (ziekte, uitvaart, calamiteiten op de afdeling etc.)

Voorbeelden (1)

- Intekenrooster hanteren om 'gaten' in het rooster in te vullen, bijvoorbeeld: basisrooster van 80% van contracturen, overige 20% vul je in als het uitkomt
- Intekenrooster bij feestdagen en vakanties
- Keuzemogelijkheden in type dienst: ochtenddienst of middagdienst, ...
- Ruilen makkelijk maken
- Invoeren beschikbaarheidsdiensten: wanneer beschikbaar?
- Beginnen met pilots zelfroosteren op vrijwillige basis
- Belastende werkomstandigheden minderen en/of combineren met andere taken, bijvoorbeeld mentorfunctie

Voorbeelden (2)

- Flexibele ploeg die 'zelfroostert' en inzetbaar is op meerdere afdelingen → Excellent ploeg



- Sleutelen aan het werkaanbod:
 - Wat is urgent? Wat kan later?
 - Wat hoeft niet in de nacht?
 - Wat kan als er even niets te doen is?
 - Wat kan iemand anders overnemen?

Houvast voor de medewerker (en OR)

- De Arbeidstijdenwet (ATW); de uitgangspunten:
 - Bescherming van de veiligheid, gezondheid en welzijn van werknemers
 - Ruimte voor maatschappelijke participatie en zorgtaken
 - Flexibiliteit voor werkgevers
- Cao en/of regelingen over werktijden / reglement



Verplichtingen werkgever

- Voldoen aan de gestelde werk- en rusttijden ATW
- Tijdig melden van veranderingen
- Registreren van de gewerkte uren
- Risico's opnemen in RI&E

Invloed OR (1)

OR heeft **instemmingsrecht** over een besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van een arbeids- en rusttijdenregeling of een vakantieregeling (WOR, art. 27, lid 1b)

Voorbeelden:

- Wijziging werktijden, roosters of overstap naar ander soort ploegendienst
- Wijziging werktijdenregeling of rooster(kader)beleid
- Nieuwe manieren van het regelen van de werktijden, bijvoorbeeld vormen van zelfroosteren
- Tijdelijke wijzigingen, bijvoorbeeld als sprake is van tijdelijke drukte of bij seizoensinvloeden

Invloed OR (2)

Ideaal:

- OR vanaf begin betrokken (oriëntatie en visievorming); dat is ruim voor een pilot!
- Bij GO / NO GO: formele instemmingsaanvraag
- Spreek ijkmomenten voor het besluitvormingsproces af (bijvoorbeeld een soort covenant met ijkpunten en tijdpad)

Na invoering:

- Rol van de OR verandert bij flexibilisering
- Dan richten op:
 - Spelregels en voorwaarden
 - Bepaling werkaanbod

Invloed OR (3)

- **Adviesrecht** bij belangrijke veranderingen op organisatorisch en financieel vlak
NB dit kan gevolgen hebben voor keuzemogelijkheden medewerkers (bijvoorbeeld als 's nachts extra service)
- Bijvoorbeeld investeringsbeslissingen en opdracht aan extern deskundige(n)

Als zelfroosteren meer omvat:

- Veranderen functies en/of afdelingen?
- Afspraken maken over sociaal plan voor medewerkers die:
 - Een andere functie moeten aanvaarden
 - 'Buiten de boot vallen'

Invloed OR (4) – processtappen instemming

Eisen:

- Schriftelijk
- Een overzicht van de beweegredenen voor het besluit
- Te verwachten gevolgen voor de in de onderneming werkzame personen


Goed voor erbij:

- Hoe gevolgen ondervangen?
- Eventuele aandacht voor alternatieven

Processtappen:

- Ten minste éénmaal overleg in een overlegvergadering
- Na het overleg deelt de OR zo spoedig mogelijk schriftelijk en met redenen omkleed zijn beslissing aan de ondernemer mee
- Na de beslissing van de OR deelt de ondernemer zo spoedig mogelijk schriftelijk aan de ondernemingsraad mee welk besluit hij heeft genomen en met ingang van welke datum hij dat besluit zal uitvoeren

Aandachtspunten (1)

- Vraag 1: wat is de aanleiding van deze verandering? Redenen? Is het antwoord passend?
- Kijk naar onderbouwing, alternatieven
- Wat vinden de medewerkers? Knelpunten? Ideeën?
- Bezetting op orde, ook wat betreft: 
 - BHV
 - Kwalificaties
 - Voldoende marge voor opleiding, vakantie en verzuim
- Veiligheid en alleen werken
- Gezondheid: gezonde werktijden, goede werkplek, een gezonde leefstijl en tijd voor pauze en herstel

Aandachtspunten (2)

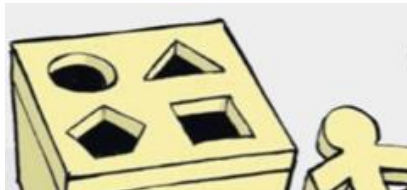
- Gevolgen voor andere afdelingen
- Hoe bestendig is het plan? Zijn er gevolgen voor de werkgelegenheid? Stem af met vakorganisatie, afspraken maken voor baangarantie/ sociaal plan
- Toeslag en evt. andere salaris-aspecten
- Gevolgen voor medewerkers → hoe worden die ondervangen? En ook tijd (maand/ 2 maanden) om thuissituatie aan te passen
- Ingangstermijn en minimale duur van voorstel, ook bij pilot
- Afspraken over communicatie en evaluatie

Kritische succesfactoren (1)

- Laat het geen moetje zijn! Belang moet duidelijk zijn en graag op vrijwillige basis: een 'mooi' duwtje
- De insteek is niet besparen! Win- win moet je ervaren
- Onderzoeken van mogelijkheden heeft al voordelen: werk in beeld, luisteren naar wensen, ideeën, ...
- De netto- en bruto bezetting is op orde, calculeer tijd voor voorbereiding en opleiding
- Doe een goede pilot: dat begint bij goede en tijdige voorbereiding
- Neem experimenteerruimte ('droog' oefenen)
- Denk niet te groot... begin klein, bijvoorbeeld: vakantieplanning, ruilen makkelijk maken of bij een afdeling waar zaken goed lopen

Kritische succesfactoren (2)

- Vasthoudendheid is nodig: laat je niet afschrikken door tegenvallende resultaten in 1^e maanden van een pilot
- Actieve medewerkersparticipatie:
 - Teamleider, enkele medewerkers, OR-lid in werkgroep
 - Geregeld terugkoppelen aan volledige doelgroep van medewerkers en leidinggevenden
- Meet tijdens de pilotperiode periodiek of je de oorspronkelijke doelen bereikt; voorbeeldindicatoren:
 - Welk rapportcijfer geef je aan individueel roosteren?
 - Percentage wenshonoreringen
 - Hoeveel tijd besteed je aan het kiezen van je werktijden?
- Laat keuze roostersoftware niet leidend zijn



Invloed OR = veel!

- Informeren, stimuleren en waken met veel kennis en invloed:
 - Instemmingsrecht; denk aan:
 - Regeling werktijden, vormen van zelfroosteren, ...
 - Uitvoering van de RI&E en het plan van aanpak
 - Re-integratie en ziekteverzuimbeleid
 - Uitvoering Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO) en medewerkers tevredenheidsonderzoek (MTO)
 - Adviesrecht; denk aan:
 - Belangrijke investeringen
 - Organisatieveranderingen
- Faciliteiten: informatie(recht), inhuur deskundigen, ...
- Initiatiefrecht (= sterk)

Vragen?



nicole.pikkemaat@sbiformaat.nl

06 - 52 59 90 60