

ROOSTEREN

FNV INZET ROOSTEREN WAT IS BELANGRIJK VOOR DE FNV'ERS?

AANLEIDING

In het cao-akkoord Rijk dat in de zomer van 2018 is afgesloten staat dat we een rijksbreed roosterstatuut willen afspreken. Het doel is om bij de 35 organisaties in het Rijk die nu roosteren te komen tot een keuze uit enkele varianten, waarbij de nadruk ligt op zelfroosteren. We hebben een paar uitgangspunten afgesproken waaraan een nieuw systeem zou moeten voldoen. Het is daarbij ook de bedoeling dat we komen tot een uniforme uitvoering en interpretatie van regelingen mbt roosteren. Er zijn nu veel verschillen in de manier waarop de afspraken worden uitgelegd. In het najaar onderhandelt FNV Overheid samen met de andere bonden met de werkgever over dit nieuwe statuut. Ook staat de hervorming van de ontheffing nachtarbeid 55+ en vaste TOD op de agenda. De leden hebben daarbij het laatste woord.

STEM VAN DE LEDEN

FNV Overheid heeft op 17 plaatsen bijeenkomsten georganiseerd. Daar hebben we opgehaald wat er leeft op de werkvloer. Daarnaast is er een landelijke klankbordgroep opgericht. Daar zitten leden in die willen meedenken en die een belangrijke stem hebben gehad in het bepalen van deze inzet. In de klankbordgroep zit een dwarsdoorsnede van de mensen in roosterdienst: van DJI tot Rijkswaterstaat, van Rijkbeveiligingsorganisatie tot NVWA.

ROOSTEREN

Er komen vier varianten:

1. Collectief of traditioneel roosteren
2. Meeroosteren op basis van aangeven voorkeuren voor aan- of afwezigheid
3. Meeroosteren op basis van intekenen op diensten
4. Meeroosteren op basis van intekenen van tijdvensters.

Met de OR moet overeenstemming worden bereikt over de keuze voor een systeem.

CAPACITEIT: BEZETTING OP ORDE

In alle bijeenkomsten klonk dit geluid: er moet wel wat veranderen aan de praktijk waarop nu de bezetting wordt berekend, anders hebben we geen vertrouwen in zelf roosteren. Verlof en ziekte of pas-uren van collega's worden nogal eens niet meegenomen waardoor er steeds onderbezetting is. Verlof is vaak moeilijk op te nemen. Er wordt veel verschoven, ook op korte termijn als het rooster al is vastgesteld. Verschillende mensen ervaren dat daar al jaren over wordt gepraat maar dat er nog steeds onvoldoende mensen zijn voor het werk dat er ligt. Kortom: zonder betrouwbaar systeem wordt het niks.

Wij eisen dus een transparant systeem van capaciteitsmanagement. We willen overeenstemming bereiken met de werkgever over alle elementen in dat systeem: hoe wordt berekend wat de netto bezetting is bij een dienst? Elementen zijn in ieder geval de mate van inhuur en de afspraken met de externe partij, voorbereiding, dienstreizen en administratief werk, verlof- en verplichte scholingsuren, et cetera.

Er moet bij de overgang naar een nieuw systeem voldoende bezetting zijn. Daar waar de capaciteit niet op orde is, kan meeroosteren niet worden ingevoerd.

Als er na invoering bezettingsproblemen optreden moet dit ook een financiële consequentie hebben voor de werkgever.

EERLIJK SYSTEEM

Bij meeroosteren zal er sprake zijn van een aantal 'rondes' voordat het definitieve rooster wordt vastgesteld: de wensen van de medewerker, de afstemming met collega's in het team en als het tenslotte niet lukt in het team, de beslissing van de leidinggevende. En, dat alles moet op ook nog ruim op tijd klaar zijn. Immers, veelal moet het rooster 28 dagen van tevoren bekend zijn.

We horen bij verschillende organisaties dat het teamoverleg regelmatig niet doorgaat en dat het team door de roosterdienst meestal niet volledig aanwezig is op de vergadering. Ook moet 'er samen uitkomen' niet betekenen dat de één altijd zijn zin krijgt ten kosten van de ander. Dit betekent dat er in sommige organisaties een flinke cultuurverandering nodig is. Ervaring elders leert dat meeroosteren alleen succesvol is als de teams niet te groot zijn. Dat betekent dat meeroosteren niet moet worden ingevoerd bij grote teams. Digitale faciliteiten, zoals apps, kunnen helpen om gezamenlijk tot een goed rooster te komen.

We eisen dat er met de lokale medezeggenschap overeenstemming moet worden bereikt over de organisatie van gestructureerd teamoverleg en over de registratie van het verschil tussen het rooster dat de medewerker heeft ingevuld en het definitieve rooster. De planner en de teamleider krijgen een andere rol en moeten dat kunnen. Wij stellen voor teamcoach/planner los van het team aan te stellen die de eerste twee jaar het nieuwe systeem in de organisatie begeleidt.

NORMALE WERKTIJDEN

Meeroosteren vereist dat er ook goed aanbod van diensten is waaruit gekozen kan worden. Die diensten moeten bij een fulltime dienstverband ook volledige werkdagen zijn en niet worden opgeknipt in meerdere korte diensten. Op de bijeenkomsten werd duidelijk dat mensen op vrijwillige basis bereid zijn tot flexibele inzet. Daarmee is de organisatie ook geholpen. Maar, gevreesd wordt dat het ertoe kan leiden dat je onvrijwillig in sommige perioden heel weinig wordt ingeroosterd waardoor je bijvoorbeeld in andere weken heel veel uren moet maken om dat in te halen.

Wij eisen een verbod op gebroken diensten en een diensttijd met een maximum van 9 uur. Wij willen een systeem dat is begrensd: geen grote fluctuaties in de gemiddelde werkuren per periode. Het aantal extra diensten in de derde ronde moet worden beperkt. En, de plus- en minuren (maximaal +/- 18 uur) moeten continu in het jaar worden vastgesteld naar rato van de gemiddelde arbeidstijd. Iedere periode dient dat dus te zijn begrensd.

Bij sommige rijksdiensten wordt structureel de ATW overschreden. Bij de invoering van een nieuw roosterstatuut moet dat tot het verleden behoren. Wij willen daar harde afspraken over maken.

Extra diensten leiden in een systeem van zelfroosteren niet automatisch tot overwerk. Om te voorkomen dat dit al te makkelijk door de werkgever wordt opgedragen eisen wij behoud van de overwerktoeslag boven een bepaald aantal diensten of uren per week.

BESCHERMINGSKADER

De gedachte is: hoe meer invloed, hoe minder regels en daardoor zoveel mogelijk roostervrijheid voor de medewerker binnen de grenzen van de ATW. En hoe minder invloed hoe meer bescherming.

Kortom: als je team of je leidinggevende keuzes maakt die afwijken van die van jou, dan gelden de strakke regels. Als je jezelf inroostert, dan heb je meer vrijheid.

Dit beschermingskader gaat over zaken als:

Rusttijd, zondagsrust, arbeidstijd, maximum opkomsten, arbeidstijd nachtdienst, rusttijd na nachtarbeid en consignatie- of bereikbaarheidsdienst, maximum reeks aantal diensten.

Wij willen een goed beschermingskader. Medewerkers zijn geen speelbal van de baas. We willen regels die echt beschermen en niet steeds aan de kant worden geschoven als het de organisatie niet uitkomt. Daarvoor is het nodig een werktijden-regeling af te spreken met vooraf gestelde beschikbaarheid en keuze-opties. Deze regeling blijft dan bepalend in situaties waar de medewerkers geen invloed meer heeft op het rooster. Dit is het geval bij collectief roosteren en in de derde ronde van meeroosteren.

ONTHEFFING NACHTARBEID 55+ EN VASTE TOD

In sommige organisaties is het lastig om de roosters te regelen. Dat kan komen door onderbezetting, inhuur van externen met afwijkende afspraken, maar ook doordat een deel van de medewerkers geen nachtdiensten meer hoeft te draaien. Er zijn dus meerdere oorzaken.

Wij willen een onderzoek naar verschillende oplossingen voor een zo evenwichtig mogelijke samenstelling van teams en organisatie. Het doel daarbij is te voorkomen dat mensen onvrijwillig veel meer nachtdiensten draaien dan op grond van hun aanstelling zou hoeven. We denken aan vrijwillige mobiliteit naar een ander team, de samenstelling van de teams, een extra controle of alle nachtdiensten wel nodig zijn, afspraken met externe partners en het vrijwillig draaien van (een deel van de) nachtdiensten.

Nachtdiensten zijn niet gezond, zeker als mensen jarenlang nachtdiensten hebben gedraaid. De zwaarte van nachtdiensten heeft naast het aantal jaren dat nachtdiensten zijn verricht ook te maken met de leeftijd. Daarom willen de ontheffing van de nachtarbeid voor 55+'ers in stand laten.

Wij willen een nieuwe regeling 'nachtdiensten op eigen verzoek', waarbij meerdere varianten kunnen worden afgesproken. In het kader van gezondheid en duurzame inzetbaarheid willen we dat in dat geval de medische toets gehandhaafd blijft.

De vaste TOD is bedoeld om te voorkomen dat mensen financieel achteruit gaan omdat ze geen nachtdiensten meer hoeven te doen. Wij eisen dat mensen financiële zekerheid houden.

ONDERHANDELINGEN

Op 6 november beginnen de onderhandelingen. Daarbij zullen de bestuurders van FNV Overheid nauw samenwerken met een kerngroep van leden die de gesprekken op de voet zal volgen. Zij houden ons scherp en letten op dat onze eisen op tafel blijven. Na iedere onderhandelingsronde zal er kort worden verteld wat er is besproken.

TENSLOTTE..

We hebben heel goed gehoord wat de zorgen zijn op de werkvloer:

"Er is te weinig capaciteit om de roosters te vullen...," "Ik wil er niet in inkomen op achteruit gaan...," "De dienstleiding respecteert de regels nu al niet, waarom dan wel bij een nieuw systeem?"

We gaan voor een goede afspraak die eerlijk uitpakt voor alle verschillende soorten werk die binnen het rijk in roosterdienst worden gedaan. Dat wordt een stevige klus. Het resultaat wordt natuurlijk aan de leden voorgelegd. Die stem telt!

Marco Ouwehand en Mick Bleijerveld
FNV Overheid