

16 maart 2018

Onderzoek naar alternatieve werkroosters: Dienstroosters in overeenstemming brengen met de praktijk

De WWb heeft op 25 januari jl. een eindbod voor een nieuwe cao gedaan. Het onderwerp loon is een belangrijk onderwerp. Naast loon hebben de werkgevers echter nog een aantal aanvullende voorstellen gedaan die ook van belang zijn voor het functioneren van de waterbedrijven én voor jou als werknemer. Met de CAO-info's zullen wij daarom de inhoud en de achtergronden van deze voorstellen toelichten.

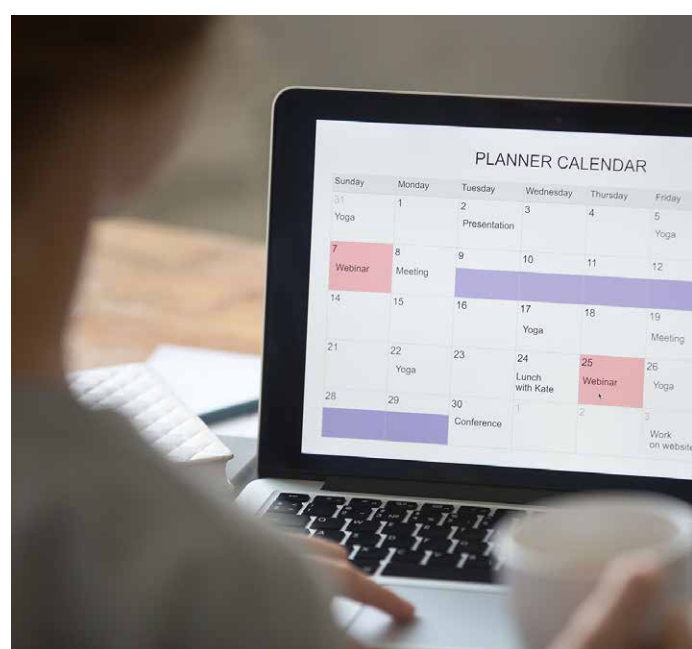
Wat hebben de werkgevers voorgesteld?

De werkgevers hebben voorgesteld om een onderzoek te starten naar de mogelijkheden om flexibelere dienstroosters te maken die passen bij het huidige werkaanbod van een organisatie. We hebben dit voor het gemak jaarurensystematiek genoemd.

Waarom willen de werkgevers dit?

De behoefte naar meer mogelijkheden om roosters op te stellen speelt met name bij een aantal laboratoria. Je ziet daar dat klanten nu al zeven dagen per week ondersteuningwensen en die ook van de laboratoria krijgen, maar dat de normale werkweek nog altijd standaard van maandag tot en met vrijdag loopt. Daarnaast zie je gedurende de dag pieken en dalen in het werkaanbod terwijl de medewerkers in principe allemaal rond hetzelfde moment de werkdag beginnen en eindigen. Dat betekent dat er soms te weinig mensen zijn om het werk op een zorgvuldige manier uit te voeren wat tot hoge werkdruk en daarmee fouten kan leiden.

De huidige dienstroosters komen dus niet overeen met het werkaanbod. Nu wordt dit probleem vooral opgelost met overwerk aan het einde van de dag of in het weekend of door de inzet van uitzendkrachten. Dit is natuurlijk heel vreemd. Overwerk is bedoeld om extra werk buiten het normale dienstrooster te verrichten en is daarom iets wat



maar incidenteel voorkomt. Bij de laboratoria is het werk buiten het normale weekrooster al lang normaal geworden. Het is daarom goed om de dienstroosters aan te passen aan de huidige praktijk en daarmee de aard van de dienstverlening. Dit schept duidelijkheid en bevordert een efficiënte inzet van de medewerkers.

Aan wat voor oplossingen moet je dan denken?

Nu beslaat het dienstrooster standaard maandag tot en met vrijdag. Gezien het aanbod van werk moet het mogelijk zijn om ook de zaterdag en de zondag in het dienstrooster op te nemen. Je kunt dan aan een soort van ploegenroosters denken waarbij medewerkers bijvoorbeeld volgens rooster om de beurt in het weekend werken en een of meerdere dagen door de week vrij zijn. Voor de ploegenroosters wordt dan een toeslag bepaald die het werken buiten het weekrooster of dagdienstvenster financieel compenseert. Welke oplossing er uiteindelijk komt hangt natuurlijk af van de uitkomsten van het onderzoek.

Betekent dat dan een aanzienlijke verandering voor de medewerkers?

De door de werkgevers voorgestelde werktijden is helemaal niets nieuws. Medewerkers werken nu al geregeld in het weekend. Vaak gaat dit echter buiten de dienstroosters om en dat vraagt veel ad hoc regel en gedoe. Dit is niet iets wat past bij professionele en commerciële organisaties die de laboratoria zijn. Door met vaste roosters te werken ontstaat er duidelijkheid vooraf. Werkgever en werknemers weten waar zij aan toe zijn. Op deze manier kan ook langer van te voren en dus slimmer gepland worden. Zowel werkgevers als ook de werknemers hebben daar voordeel van. Werkgevers hebben zekerheid over de bezetting en medewerkers hebben meer mogelijkheden om hun werktijden beter af te stemmen op hun persoonlijke voorkeuren. Zo kunnen dienstroosters op maat worden gemaakt.

Hoe gaat zo'n onderzoek er uit zien?

Wij willen graag samen met een werknemersvertegenwoordiging de huidige problematiek onderzoeken. Hoe ziet het werkaanbod er op de verschillende afdelingen uit en wat is op welke momenten de behoefte aan inzet van de medewerkers? Hoe kijken medewerkers zelf tegen hun werktijden aan en wat zijn hun behoeften? Als dit helder in kaart is gebracht kan gekeken worden naar mogelijke oplossingen. Wat werkt efficiënt en wat is voor medewerkers wenselijk? We kunnen dan vervolgens gaan experimenteren met mogelijke alternatieven. Op basis van de zo verkregen informatie en ervaring kunnen we in een later stadium kijken of en hoe we de cao zouden moeten aanpassen.

Heb je nog vragen of opmerkingen over het werkgeversvoorstel m.b.t de onderzoek jaaruren-systematiek? Of over andere werkgeversvoorstellen? Laat het ons weten en mail je reactie aan cao@wwb.nl. Dan kunnen wij hier in een volgend cao-bulletin aandacht aan besteden.