

DE KANTELING IN ZEGGENSCHAP OVER WERKTIDJEN

Checklist Werknemersorganisatie en kaderlid raadpleging



De OR/PVT is volgens de cao-afspraken verplicht om vooraf een achterbanraadpleging te houden over het over een te komen kader. Deze achterbanraadpleging bestaat uit 2 opvolgende stappen:

- 1) het voorleggen van het concept kader aan de bij de cao betrokken vakorganisaties en
- 2) daarna het houden van een achterbanraadpleging onder de medewerkers.

De OR/PVT kan daarbij het concept kader voorzien van haar eigen visie en overwegingen. De OR/PVT kan vervolgens de mening van de werknemersorganisaties meenemen in hun eigen afweging en overleg met werkgever.

De checklist en andere instrumenten zijn hulpmiddelen om te gebruiken dan wel voor de gedachtevorming voor een eigen aanpak. De insteek is om de cao afspraken over de kanteling goed tot hun recht te laten komen. Met als vertrekpunt, dat werktijden niet op zichzelf staan, maar een belangrijk onderdeel zijn van de bedrijfsvoering.

Hierna volgen tips voor de beoordeling van het toegezonden concept kader en het geven van een mening door kaderleden en werknemersorganisaties.

Start van de checklist



Beoordeel het toegezonden concept kader en vorm een mening

Loop de volgende punten af.

1. Bevat het concept kader tenminste alle punten, die in artikel 5.1A lid 5 staan opgesomd?

Check volledigheidshalve het concept kader.

5. Het kader wordt met het medezeggenschapsorgaan overeengekomen. Hierbij raadpleegt het medezeggenschapsorgaan de werknemersorganisaties, partij bij deze cao. De volgende onderwerpen worden in ieder geval in het kader opgenomen:

- a. organisatie van het periodiek opstellen van benodigde formatie (capaciteit), planning/roosters en het beheer daarvan;
- b. de invloed en zeggenschap van de werknemer bij het vormgeven en vaststellen van de werktijden van de werknemer;
- c. aanspraak van de werknemer op wensen m.b.t. werktijden en eventuele aanvullende voorkeuren;
- d. de mogelijkheid voor een vaste vrije dag in de week wordt betrokken in de bespreking van het kader met het medezeggenschapsorgaan;
- e. omgang met de verdeling van concurrerende wensen en behoeften van teamleden;
- f. toetsing op een redelijke onderlinge, verdeling (van lusten en lasten) rond de werktijden binnen het team/afdeling;
- g. bewaken van gestelde grenzen en eisen voor de bedrijfsvoering en de handhaving van de wettelijke regelgeving;
- h. bewaken van principes van gezond roosteren;
- i. hoe om te gaan met bezwaren van de werknemer c.q. leden van een team/afdeling;
- j. aantal opkomsten (naar het werk per dag en gemiddeld per week);
- k. ruimte voor en omstandigheden waaronder leden van een team/afdeling kunnen afwijken van onderdelen van het afgesproken kader.

Wel of niet volledig?

2. Beoordeel de motivatie van de OR/PVT om de mogelijkheid voor een vaste vrije dag in de week wel of niet in het kader te betrekken. Geeft de motivering aanleiding tot een reactie?
3. Is door werkgever de afgesproken informatie ingebracht ten behoeve van het overleg over zeggenschap over werktijden? Zie artikel 5.1A lid 7. Check volledigheidshalve de in dit artikel opgesomde onderdelen van de informatieverschaffing.

7. Je werkgever verstrekt ten behoeve van het overleg met het medezeggenschapsorgaan over zeggenschap over werktijden de volgende informatie:

- a. de verwachte omvang van de zorgverlening en eisen aan kwaliteit en tijdigheid van de zorglevering. De informatie heeft betrekking op een periode van een jaar of korter als daartoe aanleiding is;
- b. de benodigde of toegestane bruto formatie naar omvang en samenstelling naar functies en deskundigheid;
- c. de wijze waarop door een team kan worden voorzien in flexbehoeften, waaronder het gebruik van nuluren- en min/max contracten;
- d. de noodzaak om de inzet van arbeidsuren te spreiden over (een deel) van het kalenderjaar;
- e. het beleid en ontwikkeling van de formatie- en contractenmix en in het bijzonder over de punten: de samenstelling van de deskundigheidsmix, de samenstelling naar contracten, klein / groot, onbepaalde / bepaalde tijd, uren per week of per jaar;

- f. het beleid en de ontwikkeling van de flexbehoeften en ter invulling daarvan passende vormen van personele flexibiliteit;
- g. een onderbouwing van de verhouding interne flexibiliteit en externe flexibiliteit en de wijze waarop flex oplossingen voor onvoorzienbare en onplanbare situaties in de bedrijfsvoering worden opgelost. Tevens verschaft je werkgever inzicht in het functioneren van de georganiseerde flex oplossingen en inzicht in de aanwezige (flexibele) inzetbaarheid van werknemers.

Wel of niet volledig?

Geven 1 of meer van de volgende items aanleiding tot het stellen van vragen aan de OR/PVT:

- de typering van het concept kader door de OR/PT?;
- het oordeel van de OR/PVT, dat de bevindingen vanuit de 'OR/PVT scan' de 'Checklist duiding en aanpak bepalen' wel of niet voldoende zijn terug te vinden in het concept kader?;
- het oordeel van de OR/PVT over de punten die zij onvoldoende achterin in het concept kader?;
- het oordeel van de OR/PVT over de mate waarin de medewerkers in het ontwikkel- en overleg traject zijn betrokken en inbreng hebben kunnen leveren?;
- de verwachting van de OR/PVT van het draagvlak onder de medewerkers voor het concept kader?;
- een verduidelijking van de gestelde vragen door de OR/PVT?;
- de door de OR/PVT aangegeven termijn voor de terugkoppeling van de mening van de werknemersorganisaties?

4. Welke mening geeft de werknemersorganisatie terug aan de OR/PVT over het overeen te komen kader:

- positief / negatief ten aanzien van de inhoud van het onderdeel artikel 5.1A lid 5?

5. Beschrijf de punten die als negatief worden aangemerkt en voorzie deze van een omschrijving. Voeg eventueel een voorbeeld toe van hoe het anders zou kunnen.

6. Stuur de mening naar de OR/PVT binnen de gevraagde termijn.