

## Individueel roosteren en de OR

De wijzigingen die de Arbeidstijdenwet de afgelopen decennia heeft ondergaan laten een duidelijke trend zien. De maatschappij vraagt meer en meer om roosters die wederzijdse flexibiliteit kunnen bieden. Met andere woorden: roosters die rekening houden met de individuele wensen van de werknemer en die het tegelijkertijd mogelijk maken dat werkgevers kunnen inspelen op de vraag van de markt.

Individueel roosteren heeft de ambitie om deze wederzijdse flexibiliteit in bedrijven te realiseren. Bij individueel roosteren gaat men niet alleen uit van wat het beste is voor het bedrijf, maar wat het beste is voor de individuele werknemer en het bedrijf samen. Niet voor niets zijn er nu tal van bedrijven in Nederland die middels pilots met verschillende vormen van individueel roosteren aan de slag zijn gegaan.

Deze ontwikkeling zet echter wel vraagtekens bij de traditionele rol van de vakbond en de OR. Want wanneer de Arbeidstijdenwet meer ruimte biedt dan ooit en als iedere werknemer zijn eigen rooster samenstelt, wat heb je hier als OR dan nog over te zeggen?

Met de invoering van de Arbeidstijdenwet van 1996 werd aan werkgevers en werknemers meer ruimte gegeven om in onderling overleg arbeidstijden en roosters te bepalen. Niet meer de overheid, maar sociale partners en de OR zouden vanaf nu de werkgevers en de werknemers bijstaan bij het bepalen van het arbeidstijdenbeleid. Dit kwam tot uiting in de vorm van de wet die bestond uit een standaard- en een overlegregeling. Hiermee wilde de overheid tegemoet komen aan de wens tot flexibilisering. Deze flexibilisering was tweeledig. Aan de ene kant zochten bedrijven naar mogelijkheden om hun medewerkers flexibeler te kunnen inzetten en in te spelen op de pieken en dalen van de markt. Aan de andere kant was er vanuit de werknemerskant ook steeds meer vraag naar flexibele arbeidstijden zodat werk en zorgtaken makkelijker te combineren zouden zijn. De minister heeft met de invoering van de wet in 1996 dus de belangen van zowel werkgevers als werknemers willen dienen en sprak destijds van een 'win-win situatie'.

Ondanks deze ontwikkeling bleef het vaststellen van het arbeidstijdenbeleid in de organisatie een collectieve aangelegenheid. Om de normen van de overlegregeling (uiterste grenzen van de wet) toe te mogen passen, had de werkgever altijd instemming nodig van een vakbond (via een cao), OR of een personeelsvertegenwoordiging. In de praktijk betekende dit dat de OR over de arbeids- en rusttijden mocht onderhandelen tot aan de normen van de overlegregeling, zolang dit de afspraken in de cao maar niet doorkruiste.

Dit instemmingsrecht van de OR is vastgelegd in artikel 27, lid 1b van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). Daarnaast heeft de OR ook in de Arbeidstijdenwet een wettelijke status gekregen door middel van het overeenstemmingsrecht. Dit is een vetorecht dat de OR kon gebruiken om het verruimen van de normen van de standaardregeling tegen te houden.

Met de invoering van de nieuwe Arbeidstijdenwet op 1 april 2007 is de flexibiliseringstrend verder doorgevoerd. Er wordt sindsdien geen onderscheid meer gemaakt tussen de standaard- en overlegregeling. Hierdoor biedt de overheid nog meer ruimte aan de werkgever en werknemer om zelf individuele afspraken te maken over de arbeidstijden in een bedrijf. De ruimte die de wet nu biedt kan wel middels de cao of bedrijfsregelingen worden ingeperkt. Het instemmingsrecht van de OR geldt voor de zaken die niet in de cao zijn vastgelegd.

Door het wegvallen van de standaardregeling is de rol van de OR bovendien zwakker geworden. Hierdoor vervalt namelijk ook het overeenstemmingsrecht op veel punten. Dit komt omdat de uiterste grenzen van de overlegregeling in de huidige wet de standaard zijn geworden en als uitersten gelden. Er hoeft dus niet meer gestemd te worden over het wel of niet verruimen van de standaardregeling. Dit is jammer want het overeenstemmingsrecht is een vetorecht dat niet ongedaan gemaakt kan worden door een kantonrechter (bij het instemmingsrecht kan dit overigens wel).

De ondernemingsraad moet er dus meer dan ooit voor waken dat de werkgever niet zomaar werktijden gaat invoeren die ongunstig en ongezond zijn voor de werknemers. Dit geldt zeker ook wanneer een bedrijf er aan denkt om het roosterproces anders te gaan vormgeven en individueel roosteren in te voeren.

Individueel roosteren kent verschillende vormen. Het verschil tussen de verschillende vormen van inroosteren zit vooral in de mate waarin de werknemer invloed kan hebben op de wijze waarop de roosters tot stand komen. Daarnaast is er verschil in de wijze waarop men met werktijd omgaat. Met dit laatste wordt bedoeld dat er binnen elk systeem andere indelingen in de tijd kunnen ontstaan. Bij een blokkensysteem, dat gericht is op het vullen van bepaalde tijdsblokken, zal dit anders zijn dan een intekensysteem dat gericht is op het vullen van een bepaalde dienst. Een paar voorbeelden:

### 1. Voorkeursrooster

Bij deze vorm van roosteren wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de wensen van de werknemers. Dit kan bijvoorbeeld door mensen met de voorkeur voor vroege diensten in een bepaalde groep te plaatsen. Bij het inroosteren van de vroege diensten zal de werkgever slechts die groep mensen inroosteren. De werkgever kan er echter ook voor kiezen altijd op de individuele wensen in te spelen zolang er maar aan de bezettingseisen voldaan wordt. Wanneer een dergelijk rooster voor een aantal weken of maanden opgesteld wordt zal de werknemer meerdere mogelijkheden hebben om nieuwe wensen voor het rooster aan te geven.

## 2. Intekenrooster

Via dit systeem kan de werknemer inschrijven op diensten die vooraf zijn vastgesteld, bijvoorbeeld in overleg met de OR/pvt. De enkele voorwaarde bestaat dat de werknemer aan de kwalitatieve eisen van de dienst moet voldoen waarvoor hij/zij zich inschrijft. Met andere woorden: de functie en eigenschappen van de werknemer moeten overeenstemmen met de dienst die aangeboden wordt. Diegene die de roosters maakt, bepaalt uiteindelijk wie welke diensten gaat werken. Het resultaat is een rooster dat zoveel als mogelijk gebaseerd is op de voorkeursdiensten die werknemers hebben aangegeven. Wanneer deze diensten voor een aantal weken worden vastgelegd, kunnen werknemers meerdere malen per jaar een keuze maken voor een dienst van hun voorkeur.

## 3. Matching

Matching is een vorm van roosteren die lijkt op shift picking. Het verschil is echter dat de soort diensten nog niet door de werkgever zijn omschreven. Slechts de duur en planning van de dienst staan vast.

## 4. Biddingsysteem

Dit is een vorm van shift picking waarbij werknemers via een biedingssysteem de diensten verdelen. Dit houdt in dat individuele werknemers intekenen op diensten en kunnen daar een bepaalde waarde aan hechten om de kans op toewijzing te vergroten. Diegene die het rooster opstelt, houdt vervolgens zoveel mogelijk rekening met de voorkeuren en de toegekende zwaarte van de werknemers.

## 5. Blokkensysteem

Dit is een vorm van shift picking of intekenen, waarbij men dat niet op diensten maar op tijdsblokken doet. Een blok in de ochtend zou bijvoorbeeld om meer bezetting kunnen vragen dan een blok in de avond of nacht. Gevolg van deze bezettingseisen kan zijn dat een werknemer anders wordt ingepland dan de voorkeur die de werknemer heeft aangegeven. Volgens het blokkensysteem levert deze planning (afwijking van de persoonlijke wens) dan een negatieve puntentelling op. Hoe groter de afwijking van het voorkeursrooster, hoe meer punten. Uiteindelijk moeten alle werknemers over een heel jaar hetzelfde aantal minpunten hebben.

## 6. Het zelfroosteren

Bij deze vorm van roosteren bepaalt de werknemer (al dan niet in een team of in samenspraak met de afdeling) zelf op welke tijden er gewerkt wordt binnen de minimale en maximale bezettingseisen die de werkgever aangeeft. In principe staat dus bij aanvang van het inroosteren niets vast. Wat voor diensten er gedraaid worden, wie wat doet, niets staat vast en wordt ingevuld door de werknemer zelf. Wanneer voor een paar weken wordt ingeroosterd heeft de werknemer vervolgens snel nieuwe mogelijkheden invloed uit te oefenen op zijn of haar werktijden.

Aan de slag gaan met individueel roosteren betekent allereerst een grondige analyse van de werkprocessen en de benodigde bedrijfstijd. Vervolgens kunnen werknemers voorkeuren voor de vastgestelde werktijden (diensten of blokken) aangeven.

Wil de OR grip op de zaak houden dan is het raadzaam een pro-actieve houding aan te nemen en een instemmingvergadering op dit vlak goed voor te bereiden. In de WOR is bepaald dat de bestuurder tweemaal per jaar in de overlegvergadering een overzicht dient te geven van de komende advies- en instemmingskwesties. Daar ligt voor de ondernemingsraad dus de mogelijkheid om hier actief over mee te denken.

Dit kan onder meer door vooraf spelregels neer te zetten waaraan het individueel roosteren volgens de OR en haar achterban moet voldoen. Onderdeel van deze spelregels en een voorbereiding van de instemming zou kunnen zijn:

- a. Procesaanpak over de invoering van het individueel roosteren.
  - a. Deelnemen aan het vastleggen/of zelf vastleggen van de bedrijfstijd.
  - b. Deelnemen aan het vastleggen/of zelf vastleggen van de individuele wensen van werknemers.
  - c. Deelnemen aan het matchen/of zelf matchen deze twee.
- b. De procedure over het vaststellen van het rooster
- c. de beoordeling en evaluatie van het rooster (voldoet deze aan ATW, de cao en gezondheidskundige eisen?)
- d. Het opnemen van verlof
- e. Vergoedingen en toeslagen

Tot slot: De verruiming van de arbeidstijdenwet creëert mogelijkheden voor de vergroting van de flexibiliteit, zowel voor de werknemer als het bedrijf. Ook individueel roosteren kan door de vergrote zeggenschap van de werknemer voor een betere afstemming tussen werk en privé leiden en tevens de efficiency van het bedrijf hoog houden. Maar de OR heeft hier samen met de vakbond wel een belangrijke rol als procesbewaker!