

# OR Rendement

## Dit artikel wordt u aangeboden door OR Rendement

OR Rendement is een nieuws- en adviesmagazine over medezeggenschap voor leden van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs. OR Rendement behandelt de ontwikkelingen op de belangrijkste thema's voor medezeggenschap zoals personeelszaken, arbeidsomstandigheden en financiën. Tevens geeft OR Rendement praktische informatie over de werkwijze van de ondernemingsraad en personeelsvertegenwoordiging: wat zijn de rechten van medezeggenschap, hoe organiseer je verkiezingen, welke invloed kun je uitoefenen etc.

OR Rendement onderscheidt zich door:

- Beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- Elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder OR-dienstverleners;
- Veel signalerend nieuws over veranderende regelgeving;
- Interactieve, persoonlijke e-mailservice met nieuwe vacatures, sites, congressen en publicaties.

Meer informatie op: [www.rendement.nl/or](http://www.rendement.nl/or)

**Voordelig proefabonnement aanvragen? [www.rendement.nl/or/abonneren](http://www.rendement.nl/or/abonneren)**



VANUIT UW OR MEEDENKEN OVER FLEXIBEL WERKEN

# Ken de kracht van het flexibele werken

**We moeten straks allemaal langer doorwerken om onze pensioenen en andere uitkeringen betaalbaar te houden. Het is daarom belangrijk dat uw organisatie energie steekt in de inzetbaarheid van de werknemers. Flexibele werktijden helpen om het werk aangenamer te maken. Ook helpt flexibel roosteren bij het vinden van een goede balans tussen werk en privé. Een voorwaarde is wel dat uw bestuurder dit met zorg vertaalt naar goed beleid. Maar wat komt er allemaal kijken bij flexibele werktijden? En waar moet u als OR of PVT goed op letten?**

Sommige werkgevers eisen (veel) flexibiliteit van hun werknemers. Bijvoorbeeld als een collega uitvalt en collega's dat moeten opvangen, als er op het laatste moment extra orders worden aangenomen of als de werkgever schakelt tussen ploegensystemen om beter aan de wensen van de klant te kunnen voldoen. En wat als het op bepaalde tijdstippen van de dag minder druk is? Er zijn werkgevers die dan willen dat de werknemers korte diensten draaien, verspreid over meerdere dagen.

## Halt

Als een van deze situaties een enkele keer voorkomt en dat in goed overleg geregeld wordt, is dat vaak geen enkel probleem. Maar de kans op ontevreden werknemers is groot als de werkgever regelmatig de werktijden oprekt. Ook zijn er veel werknemers die (structureel) overwerken. Dat kan leiden tot ongezonde en onveilige situaties. Voor de OR is daarom een belangrijke taak weggelegd om dit soort praktijken een halt toe te roepen.

**OR Rendement besteedt in een serie artikelen aandacht aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers en daarbij de rol van uw OR. Duurzame inzetbaarheid begint bij een goede balans tussen arbeid en gezondheid. In dit vierde en laatste artikel nemen we flexibel roosteren onder de loep.**

Een mooi streven is om de vraag naar flexibiliteit van uw werkgever te laten aansluiten bij de wensen van de werknemers. Zij hebben vaak behoefte aan meer flexibiliteit om het werk af te stemmen op het privéleven. Denk bijvoorbeeld aan de zorgtaken voor (jonge) kinderen, het volgen van een opleiding, de behoefte om in het weekend te werken en het mijden van files. Werknemers die (meer) hun eigen werktijden kunnen bepalen, zijn vaak meer tevreden en verzuimen minder. Uw werkgever krijgt naast flexibele dus ook tevreden en gezonde werknemers. Met een goed flexibiliteitsbeleid bereikt uw werkgever ook

nieuwe potentiële werknemers die behoefte hebben aan flexibiliteit in werktijden. Een valkuil van flexibel werken is dat dit kan leiden tot ongezonde werktijden. De gevolgen verschillen sterk: slaapgebrek, hoofdpijn, maag-darmklachten of zelfs een bedrijfs- of verkeersongeval. De risico's van flexibel werken vragen dan ook om een gezonde en kritische blik van uw OR op de werktijden.

## Kritisch

Een kritische OR zorgt ervoor dat de werktijden getoetst worden aan gezondheidscriteria en op zijn minst voldoen aan de Arbeidstijdenwet (ATW) en de cao. Ruimte voor maatwerk blijft mogelijk en is ook vanuit werknemersoogpunt een voordeel. Besef wel dat een prettig rooster niet altijd een gezond rooster is. Belangrijk voor een gezond en prettig rooster is:

- voorspelbaarheid;
- regelmaat;
- aansluiting op het biologisch ritme;
- niet te lange diensten;
- voldoende pauzes;
- ruimte voor zorgmogelijkheid en sociale en maatschappelijke activiteiten.

## Nachtdienst

De Arboret biedt instrumenten om de gezondheidsrisico's van werktijden in kaart te brengen. Uw bestuurder inventariseert deze risico's via de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) en het Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO). Een RI&E is niet af zonder een plan van aanpak. Dat betekent dat uw organisatie

ook maatregelen moet nemen om slechte werktijden aan te pakken.

Uw bestuurder is wettelijk verplicht het PAGO periodiek aan te bieden aan de werknemers. De werknemer kiest zelf of hij daarvan gebruikmaakt. Zie er vanuit uw OR op toe dat uw werkgever het PAGO aanbiedt! De inhoud van het onderzoek moet afgestemd zijn op de gevaren en gezondheidsrisico's van het werk. Dit is belangrijk, omdat veel werknemers de risico's niet kennen die samenhangen met bijvoorbeeld onregelmatige roosters en het werken in de nacht. Daarom is het ook belangrijk om regelmatig voorlichting en training te geven aan de werknemers.

### Ruilmogelijkheden

Het is even puzzelen om tot een goed rooster te komen dat aansluit bij de wensen van de werkgever én de werknemers. Let wel op dat er voldoende reserves zijn ingebouwd voor ziekte en verlof. Ook moeten er te allen tijde voldoende bedrijfs-hulpverleners aanwezig zijn. Is er verder voldoende rekening gehouden met de benodigde kwalificaties van het personeel? Denk bijvoorbeeld aan de verpleegkundige die bevoegd is tot toediening van een specifieke medicatie of de voorman die bevoegd is om een productielijn stop te zetten. Wat gebeurt er als zij er niet zijn? Zorg ook dat risicovolle werkzaamheden, zoals het werken met agressieve patiënten, het bedienen van gevaarlijke machines of het afsluiten van een pand, nooit alleen worden gedaan. Soms ligt het voor de hand om de werkprocessen anders in te richten, taken minder op te knippen of werknemers breder inzetbaar te maken. Dat biedt meer mogelijkheden om werktijden flexibel in te richten. U moet nu niet gelijk denken aan een ingewikkeld plan-systeem. Werknemers kunnen vaak binnen hun team de werktijden afstemmen.

### Instemming

Een kritische OR beoordeelt ook regelmatig de overzichten van de gewerkte uren en let daarbij op overtredingen van de ATW en grote verschillen in de werktijden van werknemers. Misschien is een ander

## Stem altijd af met uw achterban!

Wijzigingen in arbeidstijden hebben belangrijke gevolgen voor het leven van werknemers. Kinderopvang, sport en andere activiteiten zijn vaak afgestemd op specifieke arbeidstijden. Ook kan een verandering van werktijden financiële consequenties hebben. Betrek de achterban daarom al vanaf de eerste keuzes; het in kaart brengen van de belangrijkste knel-

punten en ideeën. Ga na welke zorgen de achterban heeft en bedenk aan welke randvoorwaarden het beleid moet voldoen om die zorgen het hoofd te bieden. Betrek de achterban ook weer in de evaluatie. Ga met de achterban in gesprek om na te gaan of de introductie volgens afspraak is verlopen en of de toepassing volgens afspraak is verlopen.

rooster nodig of moet de bezetting worden aangepast? Ook moet u kijken of er grote (tijdelijke) veranderingen op komst zijn, die gevolgen kunnen hebben voor de werktijden. Denk daarbij aan een vraag van een grote klant, nieuwe procedures of werkmethodes en een verhuizing.

## “ U moet vroegtijd meedenken en zoeken naar oplossingen ”

De OR kan dan vroegtijdig meedenken en samen met de werkgever zoeken naar een goede oplossing voor de werktijden. De OR heeft hierbij ook recht van spreken. Volgens de Wet op de ondernemingsraden (WOR) moet de werkgever een nieuwe werktijdregeling of een verandering daarvan ter instemming voorleggen aan de OR of PVT.

### Houvast

Soms gaat een verandering van werktijden gepaard met andere veranderingen, zoals het aantrekken van extra personeel, het invoegen van een nieuw productieproces of het wijzigen van werkzaamheden of functies. In dat geval heeft de OR niet alleen instemmingsrecht, maar ook adviesrecht. Een slimme OR bespreekt beide trajecten duidelijk en los van elkaar met de bestuurder. Vraag dus om een aparte adviesaanvraag en een apart instemmingsverzoek. Als werknemers zelf

hun werktijden gaan bepalen, betekent dit dat de OR zijn vertrouwde rol moeten loslaten. Daar waar de OR eerder instemmingsrecht had op een verandering van werktijden, bepalen werknemers nu hun eigen werktijden. In dit soort situaties vindt u nog wel houvast in de voorwaarden en spelregels waarbinnen werknemers hun werktijden bepalen. Bij de aanpassing van voorwaarden en spelregels komt het instemmingsrecht van de OR weer in beeld. Uw OR verliest zijn instemmingsrecht dus niet zodra de werknemers hun eigen werktijden mogen bepalen.

### Bijsturen

Veranderingen van werktijden staan vaak niet op zichzelf en kunnen grote gevolgen hebben. Stimuleer de werkgever om goed na te denken over de gevolgen en om met meerdere alternatieven te komen. Doe dat als OR zelf ook. Ga in gesprek met de werkgever, de planners en de werknemers. Schakel zo nodig de hulp in van deskundigen of de vakorganisaties. Spreek steeds duidelijke beslismomenten af, zodat u altijd kunt bijsturen. Dat doet u overigens in ieders belang. Ongezonde werktijden leiden tot onvrede, gezondheidsklachten en ziekteverzuim. Dat is van grote invloed op de kwaliteit van het geleverde werk, de productiviteit en de arbeidstevredenheid.

*Nicole Pikkemaat, trainer, adviseur en coach  
Expertiseteam Arbeid en Gezondheid bij  
FNV Formaat, e-mail:  
nicole.pikkemaat@fnvformaat.nl,  
tel.: (06) 52 59 90 60.*