



Over de cao VVT en de zeggenschap over werktijden:

cao-partijen ondersteunen dit proces met het programma de Kanteling. Het traject kent een aantal fases. Met deze nieuwsbrief houden we u graag op de hoogte van de ontwikkelingen.

DE KANTELING: WIND IN DE ZEILEN

De Kanteling van werktijden is op gang gekomen. De workshops en bijeenkomsten werden uitstekend bezocht. Uit de vragenlijst die eind 2015 is uitgezet blijkt dat veel organisaties bezig zijn met het kader. In de eerste helft van 2016 komt de focus te liggen op de inhoud en de implementatie van het kader en het overleg tussen bestuurders en medezeggenschap.

In deze nieuwsbrief blikken we terug op het najaar van 2015 en kijken we vooruit naar de volgende fase:

- Gerard Schoep over De Kanteling: ‘Eigenlijk gaat het om een cultuuromslag’
- Gezocht: vier organisaties!
- Medewerkertool nu online
- Bestanden opvragen in ander formaat
- Ervaringen delen en klankborden met collega’s
- Ter inspiratie: vier voorbeelden van een kader en een overlegwijzer
- Vervolgbijsenkomsten & workshops voorjaar 2016
- Uitkomsten vragenlijst Monitor 1
- Oproep vragenlijst monitor 2

Cao-partijen die betrokken zijn bij De Kanteling van de werktijden zijn:



GERARD SCHOEP OVER DE KANTELING VAN WERKTIDEN



Gerard Schoep was als voorzitter van het College Arbeidszaken van Actiz betrokken bij de cao-onderhandelingen waarin de Kanteling van werktijden werd vastgelegd. In het dagelijks leven is Schoep directeur/bestuurder bij Zorgcollectief Zuidwest-Drenthe. Vanuit zijn verschillende rollen spraken we hem over theorie en praktijk.

Een mooi én bijzonder resultaat, zegt Schoep over De Kanteling van werktijden. 'Als je kijkt naar de organisatieontwikkelingen in het algemeen zie je dat steeds meer zeggenschap bij medewerkers komt te liggen. Deze ontwikkeling in de cao-VVT past daar naadloos in. Kijk maar naar de cao die onlangs is afgesproken voor werknemers in de metaalsector. Ook zij krijgen meer zeggenschap over werktijden.'

Dat die filosofie nu is omgezet in een bindende afspraak is een mooi resultaat maar hoe werkt dat straks in de praktijk? 'Tijden veranderen en ideeën veranderen. Nog niet zo lang geleden was er behoefte aan duidelijkheid in de vorm van regelgeving. Met als gevolg dat de verantwoordelijkheid van de medewerker afnam.'

Meer zeggenschap is ook meer verantwoordelijkheid

Schoep: 'Cao-partijen zijn bij de afspraken uitgegaan van de filosofie dat de cliënt centraal staat. En wie kan nu beter beoordelen waar een cliënt behoefte aan heeft? Dat is nou precies de medewerker. We hebben in het huidige tijd steeds over professionaliseren en over vakmanschap. Juist die eigenschappen moesten veel meer worden benut. In feite zitten we nu midden in een cultuuromslag. Wat ook wennen zal zijn. Je krijgt als medewerker meer zeggenschap dus ook meer verantwoordelijkheid. De volgende stap is die verantwoordelijkheid ook nemen. Het is dus van belang dat er goede afspraken worden gemaakt waar iedereen bij betrokken wordt.

Houd de dialoog gaande

Op de vraag wat Gerard Schoep graag aan collega-bestuurders en medezeggenschap mee wil geven vanuit zijn rol als voorzitter van het college Arbeidszaken antwoordt hij direct: 'Ga open met de Kanteling aan de slag. Ik kan me voorstellen dat beide partijen worstelen met vragen als: hoe hou ik grip op de situatie en hoe ruim zijn de kaders? Uiteindelijk is het een kwestie van vertrouwen. Als een bepaalde afspraak verkeerd uitpakt, bekijk dan met elkaar hoe het anders kan. Houd in ieder geval de dialoog gaande'.

Vakantiereglement ter discussie

Hoe ver is Zorgcollectief Zuidwest-Drenthe eigenlijk zelf met het vaststellen van het kader? 'Wij zijn nu bezig om onze positie in beeld te brengen. Zo'n drie jaar geleden zijn we begonnen met zelfsturende teams en met de Kanteling maken we een verdiepingsslag. Een issue wat nu speelt – en wat misschien wel de kern raakt van de Kanteling is: hoe lang willen we het vakantiereglement nog handhaven? We merken dat er teams zijn die goed zonder kunnen en teams die nog wel behoefte hebben aan de houvast van zo'n reglement.

Verschillende dynamieken

Schoep heeft nog een belangrijk advies als het gaat om de formalisering van afspraken. Het is verleidelijk om één kader op te stellen voor de hele organisatie. Realiseer je dat je te maken hebt met verschillende dynamieken. Je hebt rekening te houden met de eigenschappen van de diverse zorgsoorten. Bij WMO plan je heel anders dan bij de 24-uursverzorging, dat is logisch. Maar bedenk ook dat het ene team er eerder aan toe is dan het andere. Accepteer dat en hou er rekening mee bij het maken van afspraken.

GEZOCHT: 4 ORGANISATIES!

4

Om een nóg beter beeld te krijgen van de ontwikkeling van het kantelingsproces zijn we nog op zoek naar vier organisaties die we mogen volgen tijdens dit proces. Gelijktijdig aan het volgen ontvangt u deskundige ondersteuning.

Thema's die o.a. aan de orde komen zijn:

- Hoe ontstaat een koers voor de Kanteling en hoe maak je de vertaalslag naar een effectief kader?
- Hoe verloopt de betrokkenheid van de medewerkers?
- Gaat De Kanteling alleen over werktijden of raakt het meer thema's binnen de organisatie?
- Wat zijn de effecten van de koers die wordt gevaren en zijn dat ook de effecten die uw organisatie voor ogen heeft?
- Komen deze verwachtingen ook uit in de ogen van de verschillende stakeholders?

Wilt u gebruik maken van deze mogelijkheid en mogen we de ontwikkeling en bevindingen van dichtbij volgen? Neem dan contact op met [Ben van Hilst](#) of [Jan de Leede](#) voor meer informatie. De kosten voor de begeleiding (ongeveer 40 uur) worden voor de helft gefinancierd door cao-partijen.

NIEUWS OVER INFORMATIE & INSTRUMENTEN

Medewerkertool nu online

Op veler verzoek is de medewerkertool eenvoudig online in te zetten. Het is nu mogelijk om de teams en functies toe te voegen en een standaardrapportage op te vragen.

De medewerkertool blijkt in de praktijk zinvolle informatie op te leveren over behoeften, wensen en ideeën van medewerkers. Het helpt in het contact met de achterban en de invulling van het kader.

[Naar de medewerkertool](#)

Bestand ontvangen in Word, PDF of Excel?

Om het overzicht te bewaren op de website is er per instrument of publicatie gekozen voor één bestandsformaat. We kunnen ons voorstellen dat het af en toe handiger is om een bestand nét in een ander formaat te hebben. Dus wilt u bijvoorbeeld de Checklist ProjectAanpak liever in Word ontvangen?

[Laat het ons gerust weten!](#)

ERVARINGEN DELEN EN KLANKBORDEN MET COLLEGA'S

OP DE KOFFIE BIJ EEN COLLEGA

Nu Fase 2 'de uitrol van De Kanteling' is gestart komen er steeds meer verhalen en ervaringen los binnen organisaties. Wilt u een voorbeeld of ervaring delen over de inhoud of het proces van De Kanteling stuur dan een bericht via [ervaring delen](#). Uw verhaal komt dan op de website te staan!

Klankborden met collega's

Het kan zijn dat u bezig bent met het kader en met vragen zit. Dan is het prettig om een collega-organisatie te hebben met wie u kunt sparren. Juist in de aanloop naar het (concept)kader kan overleg met een collega een ander perspectief bieden.

Op de website bieden wij de mogelijkheid om met andere organisaties in contact te komen en bij elkaar fysiek 'op de koffie' te gaan. Het enige wat u hoeft te doen is op [klankborden](#) te laten weten dat u graag wil klankborden. Zodra er zich meer collega's aanmelden zorgen wij ervoor dat u met elkaar in contact komt.

TER INSPIRATIE: VOORBEELDEN VAN EEN KADER EN EEN OVERLEGWIJZER

Vier voorbeelden uitgewerkt

In de algemene brochure staat een voorbeeld van een kader (zie Meer Weten 1 in download [Algemene Brochure](#)) uitgewerkt. Er blijkt een grote behoefte te bestaan aan meer voorbeelden. Inmiddels zijn vier voorbeelden van de invulling van een kader opgesteld, elk vanuit een andere benadering. De voorbeelden zijn bedoeld als inspiratiebron van hoe het kan. Met de nadruk op 'inspiratie'. Elke organisatie is immers uniek en zodoende is elk kader maatwerk van de eigen ambitie en situatie.

Overlegwijzer

Ook is er een overlegwijzer ontwikkeld als leidraad voor het gesprek tussen werkgever en medezeggenschap. In de nieuwe workshops en bijeenkomsten in het voorjaar besteden we hier aandacht aan.

Download de vier kadervoorbeelden en de Overlegwijzer bij [Voorbeelden/Overlegwijzer](#)

VERVOLGBIJEENKOMSTEN & WORKSHOPS 2016

UITWISSELEN VAN PRAKTIJKERVARINGEN

Er zijn weer nieuwe bijeenkomsten & workshops gepland. Dit voorjaar richten de pijlen zich vooral op het inhoud geven aan het kader, het overleg met bestuurders, medezeggenschap en achterban en de implementatie van het kader. In deze bijeenkomsten en tweede workshopronde staan uitwisseling van praktijkvoorbeelden en ervaringen centraal.

In de bijeenkomst van de bestuurder wordt ook vooruitgeblikt op het vraagstuk van de implementatie; in die van de OR/PVT ligt het accent op het contact met de achterban. De workshops zijn specifiek bedoeld voor degenen die betrokken zijn bij de opzet en de invoering van het kader (beleidsvoorbereiders, adviseurs, HR- medewerkers, zorgmanagement, planners etc.)

Meer weten over de vervolgbijeenkomsten & workshops en direct aanmelden? [Klik dan hier](#)

UITKOMSTEN VRAGENLIJST MONITOR 1

Cao-partijen hebben afgesproken dat na elke fase van het proces van de Kanteling een vragenlijst wordt uitgezet. De eerste fase is nu achter de rug en de gegevens zijn verzameld. We vatten voor u de uitkomsten van Monitor 1 samen in zeven conclusies.

1. Het overall beeld illustreert de beginfase van het traject van de Kanteling

- De meerderheid van de organisaties is gestart met de Kanteling (er is informatie gestuurd naar de OR/PVT en het overleg is gestart).
- In december 2015 heeft een kleine minderheid een conceptkader en bij slechts een enkele organisatie is een achterbanraadpleging geweest of het kader overeengekomen.
- De meeste organisaties verwachten het overleg over het kader uiterlijk in de tweede helft van 2016 af te ronden.

2. De Kanteling sluit aan op (deels) bestaande praktijken

- Bij ruim een derde van de organisaties geven de werknemers nu al zelf invulling aan de roosters.
- De roostertaak ligt voor bijna een kwart al bij de werknemers. Bij de overige organisaties wordt de verantwoordelijkheid voor de roostertaak gedeeld met de leidinggevende of planner, of ligt deze uitsluitend bij leiding of planner.
- Ongeveer 90% van de bestuurders en OR/PVT leden vindt dat de huidige praktijk redelijk tot goed past op het huidige werktijdenbeleid.

3. Toch is de veranderingafstand is behoorlijk

- Ondanks dat de Kanteling aansluit bij huidig beleid en de huidige praktijk, ziet bijna de helft van de bestuurders een meerderheid van de OR/PVT's een behoorlijke afstand tussen waar het nu staat met de werktijden en de koers voor de Kanteling.
-

4. De impact van de Kanteling is vooral groot op vaardigheden

- De impact van de Kanteling wordt het grootst ingeschat op de benodigde vaardigheden bij de werknemers voor het zelf plannen en roosteren.
 - De medezeggenschap schat ook in dat de Kanteling in de helft van de gevallen een grote impact heeft op het functioneren van het planningssysteem en op het ontstaan van onderlinge spanningen.
-

5. Overleg over kanteling is vooral 'samen op'

- Het overleg tussen bestuurder en OR/PVT wordt gekenmerkt door een 'samen op' benadering.
 - Het voorbereiden van het overleg over het kader gebeurt slechts door een beperkt aantal organisaties los van elkaar.
-

6. De OR/PVT zoekt nog naar een rol

- Uit de monitor blijkt dat de medezeggenschap in meerderheid nog zoekende is naar de eigen rol. Dat past bij het beeld van de startfase van een traject, waarin de lokale partijen zoeken naar hun rol.
 - De meeste OR/PVT's zoeken naar een passende manier om de achterban te betrekken.
-

7. Zeggenschap leidt tot tevredenheid werk-privé

- Een mooi resultaat is dat naarmate de zeggenschap over werktijden toeneemt ook de tevredenheid over de werk-privé balans toeneemt

OPROEP VRAGENLIJST MONITOR 2

In mei 2016 voeren we een tweede monitor uit met dezelfde vragenlijst die eind 2015 is verstuurd. De uitkomsten hiervan geven de branche inzicht in de invoering van De Kanteling: wat gaat er goed op inhoud en proces en wat is er voor verbetering vatbaar?

Hoe meer bestuurders, OR/PVT en medewerkers de vragenlijst invullen, hoe betrouwbaarder de uitkomsten zijn!

In de maand april start de communicatie over de Monitor 2. Cao-partijen stellen uw medewerking zeer op prijs!