

Presentatie nieuwe Roostersystematiek



Waarom nieuwe rooster regels voor de cao?

- Er wordt al jaren gesproken over nieuwe, betere regels m.b.t. roosteren
- Klachten over de huidige systematiek van werknemers & werkgevers
- Mensen ontvluchten de cao (naar andere branches, naar zzp)
- We hebben steeds meer mensen in alle levensfasen en generaties te bedienen in een krimpende arbeidsmarkt

Sinds medio 2024 is er een projectgroep met leden van de vakbonden en werkgevers echt praktisch en doelgericht aan het werk om tot een goed nieuw voorstel te komen.

Het rooster is voor (bijna) iedereen heel erg belangrijk. Een rooster dat voldoet aan jouw wensen bepaalt voor een groot deel of je met plezier werkt, of je werk-privé balans goed is, of je je gezond en lekker voelt. En als dat zo is, leveren wij met elkaar de beste prestaties en vergroten de veiligheid in Nederland.

Er is echter niet 1 medewerker of klant hetzelfde. We hebben dus spelregels nodig die het mogelijk maken voor zoveel mogelijk mensen een gezond en fijn rooster te maken en mensen te belonen die een stap extra doen.

Alleen dan blijven we aantrekkelijk en zijn we ook straks met genoeg gemotiveerde collega's om gezond en tevreden ons werk te blijven doen.

Er is gewerkt vanuit de volgende uitgangspunten:

- Wederzijds vertrouwen dat iedereen, werknemers en werkgevers, gebaat zijn bij duidelijke, eerlijke en goed werkbare spelregels over roosters
- Meer ruimte en mogelijkheden, zodat we aantrekkelijker zijn voor veel meer mensen (jong, oud, flex, vast, ex-zzp'er, etc.)
- Passend bij een branche met ook heel veel verschil in opdrachtgevers en werk (objecten, surveillance, meldkamers, cash, luchthavens, etc.)
- Mensen willen graag invloed op hun rooster en verder vooruit weten waar ze aan toe zijn (voorspelbaarheid van het rooster)
- Het is belangrijk gezond te roosteren

Ambitie!

We willen bereiken dat

- Iedereen voor zijn/haar getoonde flexibiliteit op gelijke wijze beloond wordt
- Min-uren afgeschaft worden
- De regels werken voor alle klanten en alle medewerkers
- Er zo gezond mogelijk geroosterd wordt
- Medewerkers meer inspraak en zeggenschap hebben
- Medewerkers eerder weten waar ze aan toe zijn, zowel in diensten als in vrije tijd
- Roosterafspraken tussen werknemer en werkgever vastgelegd worden
- Medewerkers op eigen verzoek meer mogen werken dan de CAO
- Toeslagen en beloningen niet discrimineren
- De regels veel makkelijker te begrijpen zijn
- Bestaande afspraken en goed werkende roosters vooral blijven bestaan

Hoe dan!?

- De projectgroep heeft een nieuwe set regels uitgedacht
- Die nieuwe roostersystematiek kunnen bedrijven als pilot invoeren, mits werkgever, eigen OR en vakbonden instemmen
- Voor alle medewerkers binnen een BV (of ander afgebakend bedrijfsonderdeel) die werkt met de nieuwe systematiek gelden de nieuwe regels
- Toegestane pilots worden begeleid door een onafhankelijke commissie vanuit vakbonden en werkgevers
- Deze nieuwe regels zijn dus geen onderdeel van de lopende cao
- De pilot wordt ruim voor het afsluiten van een eventuele nieuwe cao geëvalueerd
- De huidige cao loopt tot 27 december 2026

De nieuwe regels in detail

- Op de volgende slides vind je meer tekst, uitleg en voorbeelden over alle verschillende onderwerpen uit deze roosterregels:
- roosters publiceren
- diensten & roostervrije dagen
- invloed op je rooster
- flexibiliteit belonen - toeslagen
- Afspraken vastleggen

En omdat we je nu al horen denken “Ja maar, wat betekent het dan als.....” hebben we steeds eerst een uitleg van de nieuwe regels en daarachter een pagina met voorbeelden.



Roosters publiceren

- 4 weken vooruit je concrete diensten bekend (iedere week opnieuw)
- Tijdvakken bestaan niet meer
- 3 periodes vooruit je 8 roostervrije dagen bekend
- Min-uren opbouw komt te vervallen



: Diensten



: Tijdvakken



: Roostervrij

Nieuwe methodiek

WK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	Do																			
2		Do																		
3			Do																	
4				Do																
5					Do															
6						Do														
7							Do													
8								Do												

Roosters publiceren - “Ja maar”

Ja maar ik krijg al meerdere weken vooruit mijn dienstenrooster, wat nu?

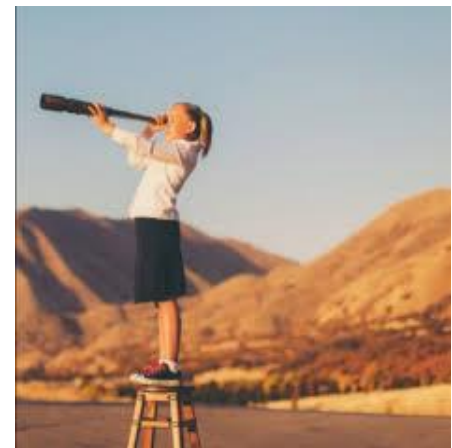
Antwoord: er zijn nu al bedrijven die 4 weken vooruit diensten geven en sommige beveiligers hebben zelfs een jaarrooster. De nieuwe regels zijn wat we minimaal afspreken, dus als het nu voor jou al verder vooruit bekend is of beter is dan kan dat nog steeds.

Ja maar waarom krijg ik als fulltimer met 8-uursdiensten niet gewoon 10 roostervrije dagen?

Antwoord: voor iedereen moeten dezelfde regels in alle situaties gelden. Er zijn ook parttime collega's die veel minder dagen werken of fulltimers die wel 20 diensten per periode werken. Als jij nu altijd 18 diensten per periode werkt, dan zal dat straks vast ook zo zijn en kun je daarnaast 8 roostervrije dagen (zoals iedereen) en nog 2 lege dagen in je rooster hebben.

Ja maar, als ik geen min-uren meer opbouw, vervalt dan ook mijn huidige saldo? Of moet ik die nog inhalen?

Antwoord: het betreft momenteel een pilot die het komende jaar alleen gaat plaatsvinden bij bedrijven / BV's die hier toestemming voor aanvragen en krijgen. De min-urensaldi van de medewerkers die hier werken worden bevroren. Ze zijn er dus nog wel, maar er wordt niet mee gewerkt.



9



Roosters publiceren - “Ja maar”

Ja maar, als ik nu minder diensten krijg dan mijn contracturen, wat gebeurt er dan? Ik krijg toch niet minder betaald?

Antwoord: Uiteraard niet. Conform de wet en jouw contract moet je iedere periode minimaal jouw contracturen uitbetaald krijgen. Als je minder diensten krijgt, dan moet de werkgever jouw uren aanvullen uit eigen zak, want aanvullen met min-uren kan niet meer.

Ja maar hoe zit dat met mijn roostervrije dagen die ik 3 periodes vooruit krijg? Krijg ik die ook steeds een week erbij?

Antwoord: nee, zie ook het plaatje op de vorige slide. Op de 3e donderdag van een periode wordt er een nieuwe hele periode roostervrije dagen gepubliceerd. Dat betekent dus dat je op de 3e donderdag van de periode 13 weken vooruit al je roostervrije dagen hebt. Dat loopt dan langzaam terug tot 10 weken vooruit en dan ben je weer op de 3e donderdag van de periode en komen er weer 8 roostervrije dagen bij.

Diensten & Roostervrije dagen

- 8 RV dagen per loonperiode. In deze 8 RV dagen zit minimaal 2 keer een blok van 2 aaneengesloten RV dagen. Minimaal 1 van deze 2 blokken is een weekend (zaterdag en zondag, die uiterlijk aanvangt na de avonddienst op vrijdag).
- Een dienst is min. 3 en max. 10 uur lang
- Een rooster bevat max. 20 diensten
- Afwijken kan alleen op uitdrukkelijk verzoek van de medewerker zelf, de medewerker mag dan meer maar we moeten binnen de ATW blijven

Diensten & Roostervrije dagen – “Ja maar”

Ja maar ik wil veel liever samen met mijn collega de dag verdelen over 2x 12 uur?

Antwoord: de cao blijft voorschrijven dat een dienst normaal gesproken maximaal 10 uur lang is. Er komt echter extra ruimte. Zoals verteld mag een medewerker op expliciet eigen verzoek afwijken van die regels en aangeven conform ATW te willen werken. Onder de ATW kunnen 12 uren diensten wel. Als je samen met anderen op een locatie werkt, kan het natuurlijk alleen als het rooster daarmee passend gemaakt kan worden.

Ja maar, ik werk nu 18 diensten. Kan ik dan straks opeens gedwongen worden er 20 te werken?

Antwoord: als je nu 18 diensten werkt op jouw locatie, daar aan je contracturen komt en daar blijft werken, dan is het niet logisch om ineens 20 diensten te werken. Dan maak je namelijk meer uren dan jouw contracturen en daar moet de werkgever jouw akkoord vooraf voor hebben. Verderop in de presentatie zal je zien dat het belangrijk is en een recht is jouw vaste afspraken vast te leggen. Maak daar gebruik van als je zeker wilt zijn dat zaken niet zomaar veranderen.

Ja maar we willen toch gezonde roosters? Dan is het toch niet ok dat mensen conform ATW willen werken?

Antwoord: we willen zeker gezonde roosters. De ATW is er niet voor niets, dat is de wet die voorschrijft wat nog toegestaan en gezond en veilig genoeg is en wat niet. In veel situaties vinden we het gezonder om aanvullende regels te hebben in de cao, bijv. over maximaal 10 uren diensten. Toch willen we ook een cao die aantrekkelijk is voor iedereen en recht doet aan het feit dat iedereen anders is. Voor sommige mensen is het misschien gezonder om 3x in de week een 11-uurs dienst te werken, omdat ze dan een veel gezondere werk-privé balans hebben. Iemand die bijvoorbeeld hierdoor genoeg verdient in 3 dagen en daarnaast dan veel beter en met minder stress en overbelasting voor een kind of ouders kan zorgen.

Invloed op het rooster



- Inspraak vooraf op je rooster en RV dagen moet mogelijk zijn
- Heb je een voorkeur voor RV dagen opgegeven, dan mag je planner daar alleen van afwijken als hij dat goed kan uitleggen
- Je kan zelf aangeven of je meer wil werken dan je contracturen
- Verlofregels blijven ongeveer gelijk, maar ver van te voren aangevraagd verlof: <14 dagen reactie
- Als een medewerker dit zelf schriftelijk aanvraagt, mag er worden afgeweken van de standaard cao rooster regels. Dan is er natuurlijk wel nog de ATW!
- Een gepubliceerd rooster en gepubliceerde RV dagen kunnen alleen met instemming van werknemer nog gewijzigd worden.

Invloed op het rooster – “Ja maar”

Leuk die inspraak, maar hoe moet dat dan?

Antwoord: hoe inspraak wordt georganiseerd is per bedrijf verschillend. Er wordt dus niet 1 manier van werken voorgeschreven. Sommige bedrijven zijn al heel ver met zelfroosteren of hebben software of apps om inspraak te regelen. In andere bedrijven is men nog niet zo ver en is er misschien een eenvoudiger proces per mail bijvoorbeeld. Zoals eerder vermeld, een onafhankelijke commissie begeleidt en controleert alle bedrijven of iedereen alles correct inregelt.

Ja maar mijn planner doet nooit iets met mijn roostervrij voorkeuren?

Antwoord: als jouw voorkeuren realistisch zijn moet jouw planner ze inwilligen of een heel goede verklaring hebben waarom het niet kan. Dit zijn de afspraken en hier mag je jouw leidinggevende op aanspreken. Uiteraard is het belangrijk dat jouw voorkeuren realistisch zijn. Als je op een locatie werkt die altijd in het weekend gesloten is, dan is het niet logisch opeens doordeweeks roostervrij te vragen. Je bent namelijk ieder weekend vrij, dan is het logischer dat je verlof aanvraagt.

Ja maar als ik meer werk, wil ik daar wel overwerktoeslag voor krijgen.

Antwoord: lees goed hoe de nieuwe toeslagen gaan werken in dit stuk. Als je meer werkt dan je contracturen dan is dat op jouw verzoek of je hebt hier zelf vooraf akkoord voor gegeven, want je kan niet gedwongen worden. Als je meer werkt krijg je ook gewoon meer betaalt. Er bestaat echter geen overwerktoeslag meer zoals voorheen, of je meer werkt dan je contracturen is geen uitgangspunt voor de toeslagen.

Ja maar als ik verlof verder van te voren aanvraag krijg ik nu ook altijd een afwijzing omdat m'n planner het nog niet zegt te weten of kunnen beoordelen.

Antwoord: de nieuwe regels zijn bedoeld om verder vooruit te weten waar je aan toe bent. Als iets nu niet lekker loopt in de relatie met jouw planner dan kunnen nieuwe regeltjes dat niet zomaar veranderen. Blijf in gesprek met jouw planner en leidinggevende, de regels zijn bedoeld om zowel voor jou als medewerker als voor de werkgever verder vooruit te weten hoe de bezetting en roosters eruit zien.

Invloed op het rooster – “Ja maar”

Ja maar dat mijn collega 12 uren diensten wil draaien betekent dat dan ook dat ik daar in mee moet?

Antwoord: Nee, een individuele collega mag conform ATW willen werken, maar dat mag nooit ten koste gaan van jouw rooster of gezondheid. Alleen wanneer jij dit expliciet aangeeft, kan dit voor jou worden ingeregeld.

Ok, ik mag dus alle wijzigingen weigeren als mijn rooster gepubliceerd is. Hoe moet dat dan als er iemand ziek wordt?

Antwoord: we zullen in de beveiliging net als in heel veel andere sectoren en bedrijven afhankelijk blijven van geven en nemen. Als er een collega ziek wordt zullen zowel de werkgever (jouw leidinggevende, de planner, etc.) alsook de werknemers (en jij dus ook) hun best moeten doen om het op te vangen. Dat gaat nu heel vaak goed en dat zal ook in de nieuwe situatie zo blijven. Om misbruik te voorkomen en meer invloed op jouw rooster te hebben staat in de nieuwe regels wel nog explicieter dat jij toestemming moet geven als er iets verandert in een rooster wat al gepubliceerd was.

Ja maar hoe zit het als we al zelfroosteren bij ons?

Antwoord: zolang dat zelfroosteren niet 'slechter' is geregeld dan wat nu in de nieuwe regels staat is er niets aan de hand. Zelfroosteren is juist op veel plekken een heel positieve ontwikkeling voor de collega's. Daar verandert dan dus ook niets aan. Is een deel van de oude regels slechter dan de nieuwe regels dan moet er mogelijk wel iets worden aangepast.

Flexibiliteit belonen

- Flexibiliteit wordt bij iedereen (parttime of fulltime) beloond, dus toeslagen zijn voor iedereen hetzelfde
- Overwerk en verschuivingstoelage worden vervangen door:
- Een **roostervrijtoelage** van 35% over alle uren van de diensten die je op verzoek van de werkgever en na jouw instemming maakt op een eerder gepubliceerde roostervrije dag.
- Een **FMT-toelage** (Flex&Meerwerktoelage) van 10% over alle uren die je op verzoek van de werkgever en na jouw instemming maakt buiten de eerder gepubliceerde diensten of tijden.
- Medewerker heeft het recht om voorafgaand aan publicatie beschikbaarheid op te geven voor extra uren en diensten, omdat hij/zij meer wil werken. Dan geldt daar geen toelage voor.
- Zijn deze “wil wel werken” uren opgenomen als “te werken uren” in het gepubliceerde rooster en vindt daar een aanpassing op plaats dan geldt wel de FMT-toelage.

Flexibiliteit belonen – “Ja maar”

Ja maar, hoezo krijgt iemand die 2 dagen per week werkt dezelfde toeslag als ik als fulltimer?

Antwoord: in Europa en Nederland hebben we wetgeving rondom gelijke beloning. Onze nieuwe toeslagen zijn daar op gebaseerd. Als iemand op zijn/haar roostervrije dag werkt of als iemand flexibel is en dus accepteert dat hij/zij meer werkt of op een ander moment werkt dan dat wat werd gepubliceerd dan wordt hij/zij daarvoor op dezelfde manier beloond. Het is voor iemand die bewust maar 2 dagen werkt i.v.m. kinderen thuis misschien net zo 'zwaar' om een extra dag te werken i.v.m. een zieke of langer te blijven omdat de dienst uitloopt dan iemand die fulltime werkt. Je contracturen bepalen dus niet of je een toeslag krijgt.

Ik werk 18 diensten per periode en mijn object is van maandag tot vrijdag open en in het weekend gesloten. Mijn RV dagen staan altijd in het weekend. Dus als ik extra werk op mijn object krijg ik alleen FMT toeslag?

Antwoord: ja dat klopt. Je bepaalt wel zelf of je bereid bent die extra dienst te pakken. Het lijkt een nadeel zoals je het nu stelt, maar aan de andere kant zit er natuurlijk ook heel veel voordeel aan dat jij op een plek werkt waar je altijd zeker bent van vrij zijn in het weekend. Wil je graag roostervrije toeslag verdienen, dan moet je dus bijv. bij je planner aangeven dat je wel een keer in het weekend bereid bent ergens anders in te vallen.

Ja maar als ik parttimer ben heb ik dus veel minder kans om RV toeslag te krijgen?

Antwoord: dat zou je zo kunnen zien. Je hebt gewoon net zoveel RV dagen als ieder ander. Maar de ene parttimer is de andere niet. Er zijn ook parttimers die wel 20 dagen per periode werken, maar minder uurtjes per dag. Voor jou als parttimer is de grote stap vooruit dat je nu ook direct een toeslag krijgt als je na publicatie iets extra doet of je flexibel opstelt.

Flexibiliteit belonen – “Ja maar”

Ja maar als de planner nou eerst een extra dienst vraagt en die daarna ook nog een keer verschuift. Krijg ik dan 2x de FMT?

Antwoord: Helaas, om het transparant te houden en discussies te voorkomen: toeslagen kunnen niet opdubbelen.

Ja maar, kan ik ook RVT en FMT over 1 dienst krijgen?

Antwoord: nee helaas, als je op een RV dag werkt krijg je RVT. Als jouw dienst op die dag dan ook nog eens uitloopt, dan krijg je gewoon meer RVT. Twee toeslagen over dezelfde uren is niet mogelijk.

Krijg ik ook FMT als de planner mij voor het publiceren vraagt of ik een extra dienst wil draaien omdat het zomerverlof verkeerd is ingeschat?

Antwoord: nee in principe niet. De FMT is voor alle flexibiliteit en meer-uren die je maakt die niet bij publicatie bekend waren. Je krijgt nu al 4 weken vooruit al je diensten, dat is een mooie stap vooruit voor veel van onze collega's. Als je jouw planner al voor het publiceren vraagt of je iets extra's wil draaien, dan krijg je gewoon meer betaald want je hebt meer uren, maar de toeslag is daar niet voor bedoeld.

Ja maar hoe voorkomen we discussie over wel of niet FMT? Want je krijgt het niet als vooraf hebt gezegd dat je meer wil werken en hoe geef je dat dan aan?

Antwoord: ieder bedrijf moet regelen dat je schriftelijk (of via zelfroosterssoftware bijv.) het zelf mag aangeven als je extra wil werken / gebeld wil worden voor extra werk en op welke dagen. Doordat het vast moet liggen voorkomen we discussie.

Flexibiliteit belonen – “Ja maar”

Ja maar mag de planner dan zomaar meer uren dan mijn contracturen inplannen en zo voorkomen dat ie mij toeslag moet betalen?

Antwoord: nee dat mag niet. Meer uren dan jouw contracturen moeten altijd vooraf overlegd.

Ja maar als ik nu zelf van dienst wil ruilen?

Antwoord: dat kan nu en dat kan straks nog steeds. Jij en je collega krijgen dan alleen geen toeslag. Dat is nu met bijv. verschuivingstoeslag ook niet het geval. Ruilen of veranderen op eigen verzoek is altijd zonder toeslagen geweest.

Ja maar ik ga er op achteruit tov de huidige manier van werken. Dat mag toch niet? En dit is gewoon een bezuiniging voor mijn werkgever.

Antwoord: de nieuwe regels zijn geen bezuiniging voor werkgevers. In individuele gevallen kan het zo zijn dat je minder toeslag gaat verdienen. Dat komt dan omdat iedereen nu recht heeft op dezelfde toeslagen. Met z'n allen gaan we er dus op vooruit, maar een eerlijker systeem voor iedereen en meer toeslagen voor collega's die ze nooit kregen betekent misschien voor sommigen dat ze minder krijgen dan onder de oude regels. Toch vinden we dat goed, want je bepaalt wel meer dan ooit zelf of je wel of niet meer werkt en/of flexibel bent.

Flexibiliteit belonen – “Ja maar”

Ja maar hoe houdt de planner die “wil wel werken” uren dan bij?

Antwoord: deze uren houdt de planner bij. Dat kan soms in een systeem, of op een (bel)lijst of op een andere manier. Ze staan dus nog niet als een dienst in het rooster. Pas als de planner jou op die uren inroostert en jij daarmee akkoord bent, wordt het een dienst. Dan gelden ook de regels en FMT-toeslag als er iets verandert met die dienst.

Ja maar tot wanneer kan de planner mij dan bellen als ik mijzelf op de “wil wel werken” lijst heb laten zetten?

Antwoord: de planner kan je bellen tot het allerlaatste moment. Als jij bijvoorbeeld hebt aangegeven dat je wel wilt werken op 28 juli van 09.00 – 18.00 uur dan kan de planner je tot voor 09.00 uur op 28 juli bellen. Hij kan je zelfs tussen 09.00 en 18.00 nog bellen om bijvoorbeeld een paar uur een dienst te draaien. Maar ook hier geldt. Alleen als jij daarmee instemt.

Ja maar wie gaat er nu extra willen werken zonder toeslag?

Antwoord: er zijn ook in de beveiliging nog steeds veel leerling beveiligers, oproep contracten, gepensioneerden, studenten die beveiligen als bijbaan, etc. die de ene maand minder willen werken en de andere maand veel meer. Voor die collega's is het heel fijn om vooraf aan te kunnen geven dat ze misschien wel meer kunnen werken in een bepaalde periode en dan wel als eerste gebeld willen worden.

Inspraak – vastleggen afspraken

Werknemer en werkgever maken waar mogelijk en gewenst afspraken over de inzetbaarheid en het rooster van werknemer. Gemaakte afspraken kunnen vast, tijdelijk, locatie- of objectgebonden zijn en zijn onderdeel van artikel 20 (contractwissel). Werknemer heeft recht op het vastleggen van afspraken. Werkgever heeft de plicht afspraken vast te leggen en duidelijke afspraken te maken over de condities. Condities dienen redelijk en billijk te zijn in het licht van het belang van werknemer en werkgever.



Inspraak – vastleggen afspraken – “Ja maar”

Wat is redelijk en billijk?

Antwoord: dat is onmogelijk objectief vast te leggen. Het betekent in ieder geval dat je bij het maken van afspraken rekening houdt met de belangen van zowel de werkgever als de werknemer. En dit kan dus betekenen dat een werkgever de afspraken die jij wil maken wel wil maar niet kan maken. Als jij iets wil waardoor andere collega's geen gezond rooster kunnen krijgen of als jij iets wil wat gewoon niet kan op de objecten waar jij werkt, dan is het redelijk en billijk dat die afspraken niet gemaakt kunnen worden. Het moet dus altijd goed uit te leggen zijn. Een onafhankelijke commissie begeleidt deze pilot en gaat hier ook op letten.

Wat als mijn leidinggevende geen afspraken wil vastleggen (terwijl ik ze wel heb)?

Antwoord: als er afspraken zijn moeten ze door jouw leidinggevende worden vastgelegd, jij hebt daar namelijk recht op. Het kan wel zijn dat ze bijv. tijdelijk of object-gebonden worden vastgelegd. Als jij een roosterafspraken hebt ivm jonge kinderen thuis, dan is het best logisch dat jouw afspraken tijdelijk zijn (die kinderen worden nu eenmaal ouder). Een afspraak die alleen past in het rooster van de locatie waar je nu werkt noemen we object-gebonden. Best logisch, want als die klant zou stoppen, dan moet je misschien wel opnieuw afspraken met elkaar maken. Nogmaals: zijn er afspraken, dan moeten ze schriftelijk vastgelegd worden en dat kan jou niet geweigerd worden.

Inspraak – vastleggen afspraken – “Ja maar”

Dus als ik moet overstappen, gaan dan alle afspraken mee over?

Antwoord: ja, dit is een van de vele redenen waarom we dit recht op afspraken zo hebben afgesproken. Ga jij met jouw werk / object / klantlocatie mee over naar een nieuwe werkgever / beveiligingsbedrijf, dan worden de afspraken meegenomen. En dan is het dus heel erg fijn dat die al op schrift staan.

Ja maar dan maak ik afspraken en dan zegt mijn leidinggevende dat ze alleen gelden voor mijn huidige object. Daar heb ik toch niets aan, want als het hem dan slecht uitkomt dan plaatst ie me over.

Antwoord: zo zou het nergens mogen werken en dit is ook niet zomaar mogelijk. Als je afspraken goed vastlegt dan kunnen die niet zomaar eenzijdig gewijzigd worden. Object-gebonden afspraken zijn dan wel gekoppeld aan je huidige werklocatie, maar een leidinggevende moet wel een gegronde reden hebben voor een overplaatsing. Dat kan van alles zijn: een andere uitvraag van de klant, jij verhuist, een klacht, etc. maar niet omdat een manager dat zomaar willekeurig kan doen.

Inspraak – vastleggen afspraken – “Ja maar”

Wat als wij nu een betere roostersystematiek hebben. Alleen op onderdelen komt die onder het minimum van de nieuwe roosterregels.

Als dan straks vanaf 2027 de nieuwe roosterregels – mogelijk iets aangepast – in de cao komen, hoe gaan we daar dan mee om?

Antwoord: we vinden het een situatie die we ons niet zo goed kunnen voorstellen. Misschien helpt een voorbeeld? In zijn algemeenheid geldt dat de cao een minimum cao is waarvan positief mag worden afgeweken. Dat principe wijzigt niet als de roosterregels wijzigen. Mocht door de roosterregels in een bepaalde situatie de conclusie zijn dat de sommige nieuwe regels een verbetering zijn ten opzichte van sommige betere regels die iemand nu (individueel) heeft ten opzichte van sommige huidige regels en dus de huidige regels slechter worden dan de nieuwe roosterregels dan zullen – in principe – toch gewoon de nieuwe regels in zijn geheel gelden en zal de bestaande situatie aangepast moeten worden naar de nieuwe cao-roosterregels. We gaan niet op voorhand een soort van “generale” dispensatie daarvoor regelen. Na invoering van de regels kan er natuurlijk wel dispensatie gevraagd worden.

Dispensatie spelregels:

- Dispensatie kan alleen worden aangevraagd voor een complete BV
- Wordt door BV aangevraagd bij SFPB en waar nodig intern met OR afgestemd
- Verplicht meewerken aan evaluaties
- Verplichte implementatie, communicatie en training i.s.m. begeleidingscommissie
- SFPB monitort hoe de nieuwe toeslagen zich verhouden tot de oude toeslagen (werking, aantallen medewerkers, totale kosten, etc.)