

Kantelende werktijden

De 'kanteling' heet het proces, waarin ondernemingsraden en werkgevers in de zorgsector samen regels opstellen waaraan de werktijden in de instelling moeten voldoen. Zodra er zo'n 'ondernemingskader' bestaat, vervallen de werktijd-regels in de cao.

Goed idee?

Door Hans van den Hurk

Verbaasd, en eigenlijk ook vol ongelof, keken de or-leden naar een dia die de adviseur op de muur projecteerde. Daarop was een rooster te zien, dat de or zojuist als 'onaanvaardbaar' had bestempeld. De ene dag een dienst van twee uur, de volgende dag een van tien uur, op dag drie een dienst van zes uur, gesplitst in een ochtenddeel van drie uur en een avonddeel van drie uur, met een 'breuk' van vele

uren daartussen. Het rooster was toegesneden op iemand die in deeltijd werkte, en duidelijk was dat het rooster niet te combineren was met ander werk, en evenmin met zorgtaken. 'En kunnen jullie me dan uitleggen', had de adviseur gevraagd, 'waarom dit rooster niet zou kunnen op grond van deze regels?' Hij wees bij die laatste woorden naar het concept-werktijdenkader dat de bestuurder naar de or had gestuurd. In de

minuten daarna werd duidelijk dat het voorstel van de bestuurder 'onaanvaardbare roosters' wel degelijk mogelijk maakte.

Normaal?

In de discussie die volgde, bleek dat de or-leden eigenlijk geen goed beeld hadden welke regels in de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit staan. Ook was hen onhelder wat de cao precies voorschreef. Volstrekt begrijpelijk, natuurlijk, en niet alleen in de thuiszorg. We zijn allemaal zo gewend geraakt aan werkdagen van ongeveer acht uur, en werkweken van maximaal veertig uur, dat menigeen verbaasd opkijkt als hij hoort dat vanuit de Arbeidstijdenwet geen bezwaar bestaat tegen werkdagen van twaalf uur, noch tegen werkweken van zestig uur. Dat we doorgaans minder werken, danken we aan de cao en niet aan de wetgever. Maar wie weet dat? De regels in de cao vinden hun weg naar de roosterregels in de bedrijven en instellingen – en we vinden ze normaal. Tot ze wegvallen.

De zorg in de problemen

De zorg zit al jaren in de hoek waar de klappen vallen. De Rijksoverheid decentraliseerde de verantwoordelijkheid voor delen van de zorg naar de gemeenten, onder krappere financiële kaders. Ons dagelijkse jargon werd verrijkt met uitdrukkingen als 'keukentafelgesprekken' en 'lagere zorgzwaartepakketten'. Kort door de bocht samengevat: oudere mensen worden geacht langer zelfstandig te wonen, en professionele zorg komt pas in beeld als het eigen netwerk de benodigde mantelzorg aantoonbaar niet weet op te brengen. Menige zorginstelling scheerde in de achter ons liggende jaren langs de afgrond. En een aantal, waaronder de grootste thuiszorginstelling van Nederland, viel erin. Bestuurders kwamen met een bezorgd gezicht hun ondernemingsraad vertellen dat de situatie zeer ernstig was. Er moest stevig bezuinigd worden, dat werd al snel duidelijk. En wat was de meest voor de hand liggende bezuinigingsstrategie? Minder uitzendkrachten inhuren, en meer flexibiliteit vragen van de eigen medewerkers. Hoe? De thuiszorg is een bedrijfstak waar het spitsuur in de ochtend en de avond ligt. Mensen moeten 's ochtends uit bed gehaald



en gedoucht worden, en 's avonds krijgen zij de medicatie aangereikt en wordt de avondmaaltijd in de magnetron gezet. Het is dus begrijpelijk dat de druk op de werktijden werd opgevoerd: kortere diensten, en gebroken diensten. Nood breekt wet, en menig thuiszorger zal gedacht hebben dat een minder aangenaam rooster nog altijd beter is dan helemaal geen rooster. Overigens brak de nood in een aantal gevallen ook de cao. Hoewel die gebroken diensten in de verpleging en verzorging verbiedt, werden deze toch in een aantal gevallen doorgevoerd. Soms met een semantisch slimmigheidje: er werd dan gesproken van 'twee diensten op één dag'. Soms ook met de wonderlijke cao-interpretatie dat een gebroken dienst met een langere breuk dan drie uur, geen gebroken dienst zou zijn. Een flauwiteit die overigens onverlet laat dat de bepalingen in de cao een stuk eenduidiger geformuleerd hadden kunnen worden. Bij het creëren van korte diensten werd opeens pijnlijk zichtbaar dat de wetgever en de opstellers van de cao zich vooral bekommerd hebben om de maximumlengte van de dienst. Een ondergrens bestaat niet in de wet en evenmin in de cao.

De 'kanteling'

In dit klimaat kwamen de werkgeversorganisaties en de vakbonden in de zorg de zogenaamde 'kanteling' overeen. Nauwkeuriger gezegd: het betreft de cao voor de verpleging & verzorging, thuiszorg, kraamzorg en jeugdgezondheidszorg, beter bekend onder het koosnaampje cao-VVT. Kort en goed behelst de kanteling dat de bepalingen omtrent de werktijden, zoals die staan in de cao, vervallen zodra er een 'ondernemingskader' tussen de werkgever en de ondernemingsraad is afgesproken. Wat kan er in dat ondernemingskader staan? Bijvoorbeeld of er in de weekenden gewerkt wordt en zo ja, hoeveel weekenden per jaar een medewerker kan worden ingeroosterd. Of, ook niet onbelangrijk, hoe lang een werkdag minimaal of maximaal mag duren. Ook het antwoord op de vraag of gebroken diensten zijn toegestaan, welke eisen aan een slaapdienst gesteld worden en hoe vaak een deeltijdmedewerker per week kan worden opgeroepen, staat voortaan in het ondernemingskader. Alleen de 'hardware', het totale aantal uren dat een medewerker per jaar moet werken en de beloning (inclusief de toeslagen) blijft onderdeel van de cao.

De kern van cao's bestaat uit 'tijd en geld'

Waarom deze manoeuvre? De cao rept enthousiast van de bevordering van 'de motivatie en tevredenheid van werknemers doordat zij invloed kunnen uitoefenen op werktijden en het combineren van arbeid en privé'. Het zou gaan om een 'evenwicht tussen een goede, doelmatige zorg- en dienstverlening' enerzijds, en 'invloed en zeggenschap van (teams van) professionele medewerkers over hun inzet en werktijden' anderzijds. De kanteling, met andere woorden, zorgt ervoor dat niet langer de werkgever de werktijden bepaalt binnen de kaders van de cao, maar dat de medewerkers zelf de werktijden bepalen binnen de grenzen van het 'ondernemingskader'. Is dat mooi? Ja, natuurlijk is dat mooi. Maar toch lijkt er sprake te zijn van minstens twee denkfouten.

Democratisch roosteren

Laten we beginnen met denkfout nummer 1. Natuurlijk is het prachtig als medewerkers zelf invloed kunnen uitoefenen op hun roosters. Sommige mensen willen graag een vaste vrije dag in de week, anderen maakt dat niet uit. Hetzelfde geldt voor werken in de weekenden en gebroken

diensten. Prima als medewerkers onderling bepalen wie wanneer werkt, en niet de werkgever. Alleen, om medewerkers te laten participeren in het planningsproces, was een eenvoudige bepaling in de cao afdoende geweest dat medewerkers betrokken moeten zijn bij het proces van roosteren en plannen. De afgelopen jaren zijn er prachtige democratische vormen van roosteren bedacht, in Nederland bekend onder de term 'zelfroosteren'. Een dergelijke vorm van roosteren had heel goed vorm kunnen krijgen met behoud van de bestaande kaders van de cao. Nu zitten ondernemingsraden over nieuwe kaders te onderhandelen. Sommige kunnen dat prima, voor anderen is het (veel) te hoog gegrepen.

Kerntaak

En denkfout nummer 2? Die bestaat uit de gedachte dat je ongestraft belangrijke pijlers onder de cao kunt weghalen. Zolang er in Nederland cao's bestaan, bestaat de kern daarvan uit 'tijd en geld'. Wie de werktijden uit de cao schrapt, zet een stap op een weg die onafwendbaar naar het afschaffen van de cao leidt. Is dat erg? Wel als dat gebeurt in een bedrijfstak als de zorg, waar de werknemers de bescherming van de cao hard nodig hebben. Zeker in een tijd waarin de zorg zwaar onder druk staat.



Zelf roosteren klinkt mooi, maar is het altijd een goed idee?