

Overeenkomst capaciteitsmanagement roosterdiensten bij de werkgever Rijk

Preambule

Belangrijk element in het roosterproces is de capaciteit. Bescherming tegen te veel werk en te weinig rust is nodig om zorg te dragen voor een zo gezond en sociaal mogelijk rooster. Tegelijkertijd moet in het rooster rekening gehouden worden met verschillen in de werkvrage door het jaar heen, zodat de capaciteit door het jaar heen op een goede wijze ingezet kan worden. Dit vergt een goed capaciteitsmanagement.

Partijen maken, gelet op bovenstaande, de volgende afspraken:

1. Algemeen

De afspraken in deze overeenkomst gelden voor medewerkers werkzaam bij een roosterorganisatie die in een roosterfunctie werken. Een roosterorganisatie is een organisatie waarbij medewerkers anders dan in het geval van overwerk regelmatig of vrij regelmatig werken op andere tijden dan de dagen van maandag tot en met vrijdag tussen 08.00 uur en 18.00 uur.

De afspraken treden in werking per 1 maart 2022. Partijen beseffen tegelijkertijd dat het oplossen van capaciteitsproblemen niet van de ene op de andere dag mogelijk is, maar een groeimodel is. Van belang is dat er in de komende jaren concrete stappen worden gezet om tot een goede verhouding van werk(vraag) en beschikbare capaciteit van medewerkers (uren) te komen. Deze afspraken bieden daartoe een leidraad.

Bijlage 2 bevat aanknopingspunten voor een evaluatie van capaciteitsmanagement. Dit document kan door organisaties worden gebruikt om het gebruik van het capaciteitsoverzicht te evalueren. Deze informatie kan worden gebruikt door partijen in het Sectoroverleg Rijk om te bezien of het rijksbrede systeem van capaciteitsmanagement moet worden bijgesteld.

2. Capaciteitsmanagement

Partijen constateren dat de afstemming tussen de capaciteitsvraag en de beschikbare bezetting niet altijd toereikend is. Voor gezond en sociaal roosteren is het een harde voorwaarde dat de afstemming tussen de capaciteitsvraag en de beschikbare uren op orde is. Dit geldt zowel bij collectief roosteren als meeroosteren. Partijen onderschrijven het belang dat bij de organisatie-onderdelen waar de beschikbare bezetting niet toereikend is voor de capaciteitsvraag deze zo snel mogelijk op orde moet worden gebracht en voor de toekomst op orde moet blijven. Partijen maken de volgende afspraken over capaciteitsmanagement.

1. Partijen hebben een capaciteitsoverzicht opgesteld waarmee de capaciteitsvraag afgezet kan worden tegen de netto beschikbare uren (bijlage 1). Dit capaciteitsoverzicht dient in elke organisatie te worden gebruikt. Indien organisaties een gelijkwaardig (meer gedetailleerd) capaciteitsmodel gebruiken of hanteren, kan dat gebruikt worden als de medezeggenschap daarmee heeft ingestemd.
2. Roosterorganisaties bespreken met de medezeggenschap minimaal één keer per jaar de capaciteit aan de hand van dit capaciteitsoverzicht. Deze bespreking vindt plaats voorafgaande aan het kalenderjaar, waarover het capaciteitsoverzicht is opgesteld.

Bespreking van de capaciteit aan de hand van een actueel capaciteitsoverzicht kan vaker per jaar plaatsvinden als werkgever of medezeggenschap dat nodig acht. Bijvoorbeeld als de omstandigheden gedurende het kalenderjaar, waarover het capaciteitsoverzicht is opgesteld, wijzigen.

3. Het capaciteitsoverzicht geeft een beeld van de gemiddelde capaciteit over een jaar. Binnen een jaar kunnen er pieken en dalen in de capaciteitsvraag voordoen. Capaciteitsmanagement vergt een goede afstemming tussen capaciteitsvraag en beschikbare aanbod van uren. De capaciteitsvraag is leidend, de beschikbare uren worden daarop afgestemd. De wijze van afstemming dient met de medezeggenschap overeengekomen te worden.
4. Indien de capaciteit niet op orde is, stelt de werkgever in overleg met de medezeggenschap een plan van aanpak op met maatregelen om de capaciteit zo snel als redelijkerwijs mogelijk is, op orde te krijgen.
5. Indien deze afstemming wel op orde is, maar de werkgever verwacht dat door veranderingen in capaciteitsvraag of beschikbare uren op termijn een tekort ontstaat, bespreekt de werkgever tijdig de mogelijk te verwachten problemen en mogelijke oplossingen met de medezeggenschap.
6. Partijen stellen een rijksbrede paritaire commissie capaciteit in. Het Sector Overleg Rijk (SOR) zal de precieze samenstelling en werkwijze van deze commissie vaststellen.
7. Indien werkgever en medezeggenschap samen niet tot overeenstemming komen over de vraag of er een capaciteitsprobleem is, of over de te nemen maatregelen in het plan van aanpak, kan werkgever of medezeggenschap of beide partijen samen, een oordeel van de paritaire commissie vragen.

Bijlage 1. Berekening capaciteitsvraag versus beschikbare uren

Voor een efficiënt roosterproces is het belangrijk dat voorafgaand aan dit roosterproces de capaciteitsvraag en de beschikbare uren inzichtelijk zijn gemaakt. Met onderstaand model kan afhankelijk van de wens en omstandigheden van een organisatie voor een gehele organisatie of voor een enkele roostergroep de capaciteitsvraag en beschikbare capaciteit inzichtelijk worden gemaakt.

Capaciteitsvraag			Beschikbare uren		
Omschrijving	Waarde	Resultaat	Omschrijving	Waarde	Resultaat
Capaciteitsvraag primair proces	A (uren)		Medewerkers roostergroep / organisatie (in arbeidsduur)		A
Capaciteitsvraag niet primair proces	B (uren / percentage)		Jaaruren per medewerker		B
Opleidingsbehoefte	C (uren / percentage)				
Vakbondswerk	D (uren / percentage)		totaal jaaruren roostergroep / organisatie		C = A x B
Medezeggenschapswerk	E (uren / percentage)		PAS-uren	D (in uren)	
			IKB meeruren	E (in uren)	
			IKB minderuren	F (in uren)	
Totaal werkvraag in uren:	F = A + B + C + D + E		aantal te werken uren op jaarbasis gecorrigeerd na PAS en IKB		G = C - D + E - F
			Vakantie-uren en IKB-uren	H (uren / percentage)	
			Ouderschapsverlof	I (uren / percentage)	
			(Aanvullend) geboorteverlof	J (uren / percentage)	
			Ziekteverlof	K (percentage)	
			Buitengewoon verlof	L (percentage)	

Totaal beschikbare uren roostergroep/organisatie: M = G - H - I - J - K - L

Bijlage 2. Evaluatie capaciteitsmanagement

Dit document kan helpen om te bezien of en hoe de afspraken in de Overeenkomst capaciteitsmanagement roosterdiensten bij de werkgever rijk aanpassing behoeven. Deze informatie kan worden gebruikt door partijen in het Sectoroverleg Rijk om te bezien of het rijksbrede systeem van capaciteitsmanagement moet worden bijgesteld. Geëvalueerd kan worden op drie onderdelen:

1. Evaluatie van het model voor de berekening capaciteitsvraag versus beschikbare uren
2. Evaluatie van het proces van capaciteitsmanagement
3. Evaluatie van de effecten van capaciteitsmanagement

Elementen per onderdeel

ad 1. Voldoet het rekenmodel aan de volgende criteria?

- eenduidigheid in de (invulling van de) definities (bv. primair/niet-primair, reservecapaciteit, capaciteitsvraag in FTE per positie)
- transparantie
- volledigheid
- toepasbaarheid

ad 2. Wordt het instrument capaciteitsmanagement goed toegepast?

- overleg tussen bestuurder en OR
- gebruik paritaire commissie
- draagvlak onder medewerkers

ad 3. Leidt het instrument tot de beoogde doelen?

- inzicht in verschil tussen capaciteitsvraag en werkaanbod
- oplossing voor problemen zoals onderbezetting, ATW-overtredingen, structureel overwerk en veelvuldig inzet inhuur
- voldoende basis voor plan van aanpak