

## Werkgroep Duurzame inzetbaarheid van 20 september 2019

**De werkgroep duurzame inzetbaarheid is op 20 september jl. wederom bij elkaar gekomen. ECT heeft oplossingsrichtingen weergegeven en de discussie gevoerd met aanwezigen: OR, FNV en CNV.**

### **Kans op arbeidsvoorwaarden verslechtering?**

Een lastige klus blijkt weer. Waarom? Je wilt als werkgroep iedereen tevreden stellen: jong en oud. Maar hoe doe je dat? De huidige cao heeft een 4 jarige OVA regeling en zou vanwege de AOW leeftijd die later komt, moeten worden uitgebreid met meer 90% dagen voor allen van 65 jaar en ouder. Hoe ga je het anders volhouden tot je 67<sup>e</sup>?

Een OVA is niet direct voor de 'jongere' werknemer. Voor de toekomst uiteraard wel belangrijk ook voor jongeren. Maar bij inzetten OVA betekent het ook meer druk op planning en roosters volgens ECT. Hoe ga je dit ondervangen als organisatie?

ECT geeft aan dat de OVA, waar 1 op de 5 werknemers voor in aanmerking komt, een disbalans geeft tussen de medewerkers. Tot op heden heeft CNV de jongeren nog niet gehoord over dit onderwerp. Uiteindelijk is het een cao voor alle leeftijden. Heb jij er last van als je oudere collega de OVA in is gegaan? Laat van je horen!

ECT heeft ideeën die wij onze leden gaan voor leggen en een kijk geeft op wat er in de werkgroep is besproken.

Hoe denken we over:

1. Roulatie bevorderen door medewerkers vanaf 57,5 jarige leeftijd niet langer vrij te stellen van Radioman Dek werkzaamheden m.u.v. objecten/boten waar nog "conventioneel" stackers moeten worden gelegd;
2. De overgang van de Volcontinudienst naar de C-dienst/ Dag-dienst vervangen door een overgang met gelijkblijvende betaling, minder nachtdiensten en meer werkuren, (fysiek ontzien, sociaal belasten) ter vervanging van Bijlage IV en Artikel 35 van de ECT-cao;
3. In overleg met personeelsplanning blijvend maatwerkoplossingen met meer nachtdiensten mogelijk;
4. Aanpassing van het V-rooster rekening houdend met punt twee met meer nachtdiensten en minder gebroken weekeinddiensten (fysiek belasten, sociaal ontzien);
5. Uitbreiding 15 extra 90% dagen voor medewerkers in het kalenderjaar waarin zij de 65 en 66 jarige leeftijd bereiken voor medewerkers in volcontinu dienst in combinatie met 1 tot en met 4;
6. Opschuiven of herverdelen 90% dagen voor medewerkers **niet** werkzaam in (nieuw) volcontinurooster;
7. Aanpassing huidige E-rooster door de losse vrijdag nacht in cyclus om te wisselen met de vrijdag avond.

### **ECT zet in op volcontinu?**

In de werkgroep is veel gediscussieerd over deze onderwerpen. Een van de discussie punten is waarom zou je bij een ouder wordende populatie de **vrijstelling** van dek wilt stoppen als ECT? Gaat dat niet alleen maar meer gezondheid problemen geven voor diegene die dek lopen te zwaar vinden?

Ander discussie punt: als er minder nachten gewerkt mag worden in een mogelijk nieuw rooster, wie vangt dan die nachten op?

Als de huidige aantal bestaande 90% dagen anders worden herverdeeld in de C-dienst/dagdienst en de volcontinu wel extra dagen geven tot aan de AOW leeftijd hoe verantwoord je dit aan de niet volcontinu medewerkers die het ook zwaar vinden?

Uiteraard zijn we als CNV geen voorstander van onderscheid in de verschillende diensten. Want het werk is sowieso zwaar. Zeker als je de werkzaamheden jaren lang verricht.

Een aankomende OVA voor 4 jaar voor volcontinu en 2 jaar voor C-dienst/dagdienst is toch niet anders. Geeft dit jongere werknemers meer mogelijkheden qua dagen? Ga je zo de klappen opvangen met de opschuivende pensioenleeftijd? Een oplossing zal wel haalbaar en efficiënt moeten zijn.

ECT bestempeld volcontinu als een zware dienst, terwijl dit in de pensioendiscussie niet als zodanig is onderschreven door ECT. Volcontinu is voor je sociale leven een opgave. Hoe gaan we met z'n allen die eindstreep halen?

Deze 7 punten zijn ingebracht en zullen de vakbonden en OR in de volgende vergadering op 5 december een reactie op geven. Intussen zal er een klankbordgroep worden opgezet die gaat brainstormen over punt 1 en 2. Wat is uitvoerbaar en werkbaar voor de werkvloer?

CNV blijft staan voor de bestaande OVA regeling, omdat daar niets mis mee is en is ontstaan uit noodzaak om je werk bij ECT te kunnen volhouden.

Diegene die er gebruik van willen maken, kunnen dat ook blijven doen. Dat is niet voor niets! Voor de medewerkers die daar geen gebruik van willen maken is dat ook prima. Geef mensen de keuze om te bepalen. Op grond van gelijke behandeling moeten 90% dagen voor een iedere medewerker mogelijk zijn, ongeacht de dienst.

Daarnaast blijft ECT aangeven dat meerdere functies, blokkades geeft bij het roosteren. CNV is van mening dat we moeten onderzoeken hoe je iedereen 'multifunctioneel' krijgt, zodat er meer roulatie is en afwisseling in het werk blijft behouden dit komt de duurzame inzetbaarheid ten goede. Het blijft lastig om de neuzen een kant op te krijgen. Hoe gaan we dit oplossen?

### **Hier gaan we niet uitkomen!**

CNV wil de werkgroep adviseren om een gespecialiseerde samenwerkingsbureau in te schakelen voor dit lastige onderwerp, omdat we er anders niet uit gaan komen.

Dit bureau is gespecialiseerd op het gebied van duurzame inzetbaarheid. De samenwerking is vanuit AWWN, FNV en CNV, dus alle partijen zitten erbij. Laten we hen inschakelen.

### **Leden vergadering!**

Graag willen wij jou als lid uitnodigen en om je mening vragen. Jij beslist over jouw cao!

De ledenvergadering staat in het teken van de stand van zaken, wat is er nodig en hoe gaan we verder?

Jouw bestuurder en kaderleden (collega's) verwachten je op:

**Donderdag 28 november**

**Om 10:00 uur of 19:00 uur** (keuze)

**Atlas Hotel Spijkenisse** (adres: Groene Kruisweg 11)

### **Je collega nog geen lid?**

Als je collega nog geen lid is meld hem of haar dan aan bij ons. [www.cnvvakmensen.nl](http://www.cnvvakmensen.nl)

De eerste 6 maanden 50% korting op de contributie.

Als je met z'n 2 lid wordt dan eerste jaar ieder 50% korting op de contributie!!

Discussiëren met collega's of vragen stellen aan onze juristen/deskundigen ga dan eens naar [www.jeachterban.nl](http://www.jeachterban.nl) op onze site.

**Vragen of opmerkingen?**

Je kunt me bereiken op [f.toufik@cnavkmensen.nl](mailto:f.toufik@cnavkmensen.nl) of op 06 – 10 20 8590

Of Vraag aan de kaderleden John Gutteling en René Breestraat

Fadua Toufik

Bestuurder CNV Vakmensen