



Uitgangspunten experiment “Flexibiliteit@Hellendoorn”

De afspraken gelden voor medewerkers van SU Hellendoorn, voor zover werkzaam in ploegendienst.

Het model ‘Flexibiliteit@Hellendoorn’ wordt afgesproken bij wijze van experiment voor een periode van 2 jaar (2020 en 2021). Gedurende deze periode zal er tussen partijen regulier overleg over de voortgang plaatsvinden per half jaar. Daarnaast zal er een evaluatiemoment plaatsvinden aan het eind van het 1^e jaar en 2^e jaar.

Indien partijen overeenstemming bereiken over eventuele aanpassingen, dan kunnen die plaatsvinden binnen de looptijd van het experiment. Het experiment en de afspraken eindigen na deze twee jaar, tenzij partijen anders besluiten.

Basisprincipes

- ✓ Het model van arbeidstijden (“Flexibiliteit@Hellendoorn”) is toepasbaar op diverse (basis)roosters, die per afdeling kunnen verschillen.
- ✓ Een basisrooster geldt voor een kalenderjaar en is de grondslag voor de berekening van:
 - de ploegentoeslag, en
 - eventuele ADV-urenin dat kalenderjaar.
- ✓ De roosters worden zoveel mogelijk vanuit een ergonomisch oogpunt vormgegeven en bestaan – in principe – uit één basisritme. Er wordt geen gebruik gemaakt van opkomstdagen.
- ✓ Als uitgangspunt bij de vormgeving van de roosters geldt dat maximaal sprake zal zijn van dienstreeksen van 6 en per week een inzet van minimaal 3 en maximaal 6 diensten. Bij arbeid in het weekend zal in het betreffende weekend maximaal sprake zijn van inzet op of zaterdag of zondag. In overleg met de lokale ondernemingsraad kan van al deze punten worden afgeweken.
- ✓ De roosters kennen gedurende het kalenderjaar perioden met een hogere gemiddelde wekelijkse arbeidsduur en een lagere gemiddelde wekelijkse arbeidsduur dan de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur op jaarbasis. De verschillen in arbeidsduur gedurende het kalenderjaar worden – in grote mate – gedreven door volumeschommelingen.
- ✓ De roosters hebben een collectief karakter en zijn van toepassing op teams/ploegen.
- ✓ De roosters bieden de mogelijkheid tot op- en afschakelen van diensten binnen het basisritme (op basis van de capaciteitsbehoefte van SU Hellendoorn), waarbij dit op- en afschakelen bij voorkeur aan het eind van de week plaatsvindt. Er zullen geen op- en afschakeldiensten op feestdagen worden gepland.
- ✓ Het basisrooster wordt overeengekomen met de lokale ondernemingsraad (instemmingsrecht).
- ✓ Medewerkers kunnen verlof aanvragen over alle diensten in het rooster, mits de bedrijfsvoering daardoor niet belemmerd worden. De restrictie in de CAO deel III, artikel 8, lid 6 over het opnemen van snipperdagen op zaterdag en zondag is daarbij niet aan de orde.
- ✓ Gedurende het experiment zal met de lokale ondernemingsraad tweemaal per jaar overleg worden gevoerd waarin de inzet van uitzendkrachten binnen Flexibiliteit @Hellendoorn zichtbaar en bespreekbaar gemaakt wordt.

Op- en afschakeldiensten

- ✓ Het zijn ‘geplande’ diensten aangegeven in het basisrooster.
- ✓ Het aantal op- en afschakeldiensten wordt bepaald door het basisrooster.



- ✓ Van de in het rooster opgenomen op- en afschakeldiensten kunnen per medewerker maximaal 12 op- en 12 afschakeldiensten per jaar als zodanig worden gebruikt.
- ✓ Aanzegtermijn van op- en afschakeldiensten: iedere maandagmiddag 16.30 uur (weeknummer x) wordt er bevestigd of op- en/of afschakeldiensten in het weekrooster, startend na het eerstvolgende weekrooster, worden gebruikt (ofwel weeknummer x plus 2).
- ✓ Per op- of afgeschakelde dienst komen de (niet) gemaakte uren in het persoonlijke registratiesysteem van de medewerker.
- ✓ Verlof wordt aangevraagd voor alle diensten uit het basisrooster inclusief de op- en afschakeldiensten.
 - Als een opschakeldienst daadwerkelijk plaats vindt tijdens het verlof van de medewerker, wordt de werknemer vanwege dat verlof niet opgeschakeld. Er wordt geen verlof afgeboekt.
 - Als een afschakeldienst daadwerkelijk plaats vindt tijdens het verlof van de medewerker, is de medewerker vrij vanwege het toegekende verlof. De medewerker kan kiezen of zijn verlof wordt afgeboekt van zijn vakantie-uren of dat de uren in mindering worden gebracht op het persoonlijk registratiesysteem.

Registratie op- en afschakeldiensten

- ✓ Er wordt een registratiesysteem ingericht waarbij op individueel niveau de op- en afgeschakelde uren worden bijgehouden.
- ✓ De uren worden gesaldeerd, waarbij de uren van opgeschakelde diensten aan het saldo worden toegevoegd en de uren van afgeschakelde diensten van het saldo worden afgetrokken.
- ✓ Het urensaldo mag tot maximaal 80 uren positief oplopen. Kom je boven dit saldo, dan is opschakelen alleen mogelijk op vrijwillige basis conform de overwerkafspraken in de CAO deel III artikel 14, lid 5.
- ✓ Het urensaldo kan tot maximaal 40 uren negatief aflopen. Wordt er afgeschakeld waarbij je beneden het minimale saldo zou komen, dan wordt het niet verder verlaagd dan 40 uren negatief.
- ✓ Als het urensaldo meer dan 48 uren positief is, en de medewerker heeft al zijn vakantie-uren en inhaaluren al opgenomen, kan de medewerker verlof aanvragen vanuit dit urensaldo boven de 48 uren positief.
- ✓ Bij uitdiensttreding tijdens het experiment wordt het urensaldo in de eindafrekening meegenomen tegen het voor de medewerker op dat moment geldende uurloon.
- ✓ Indien partijen na afloop van het experiment afspraken maken over het in deze of andere vorm voortzetten van "Flexibiliteit@Hellendoorn", zullen zij daarbij ook afspreken hoe wordt omgegaan met het urensaldo aan het einde van experiment. Eindigt het experiment zonder dergelijke afspraken, dan worden de positieve uren uitbetaald tegen het voor de medewerker op dat moment geldende uurloon en de helft van de negatieve uren verrekend met het bovenwettelijk verlof of het saldo aan inhaaluren van de betrokken medewerker.

Ploegentoeslag:

- ✓ De ploegentoeslag is een vast percentage op basis van het basisrooster en geldt het gehele kalenderjaar.
- ✓ De waarde van de afschakeldiensten is meegenomen in de berekening van de ploegentoeslag.

Beloning op- en afschakelen

- ✓ Afschakelen heeft geen invloed op de beloning. Een afgeschakeld uur wordt geregistreerd in het persoonlijke registratiesysteem.
- ✓ Een opgeschakeld uur wordt geregistreerd in het persoonlijke registratiesysteem. Per opgeschakeld uur ontvangt de medewerker de toeslag met de percentages van het uurloon conform CAO (deel III artikel 14, lid 5 c, minus 100%). Op verzoek van de medewerker kan de toeslag in tijd worden omgezet en worden toegevoegd aan zijn saldo van inhaaluren.

**Beperkende cao-artikelen (cao Unilever Nederland):**

- ✓ Het omgaan met de uren in op- en afschakeldiensten en de beloning hiervan.
- ✓ De regels over verlofopname rond op- en afschakeldiensten.

Evaluatiecriteria van het experiment “Flexibiliteit@Hellendoorn”:

- ✓ Gebruik van op- en afschakeldiensten (statistieken etc.).
- ✓ De bruikbaarheid van de bandbreedte van op- en afschakeldiensten alsmede het urensaldo.
- ✓ Ergonomie van het model van “Flexibiliteit@Hellendoorn”.
- ✓ De aanzegtermijn van de op- en afschakeldiensten.
- ✓ Ervaringen van medewerkers en management tijdens het experiment.
- ✓ Andere criteria nader te bepalen met elkaar.

Compenserende maatregelen

Met dit experiment wordt een belangrijke stap gezet voor flexibiliteit in Hellendoorn. Het experiment Flexibiliteit@Hellendoorn heeft – voor zover nu kan worden overzien – geen gevolgen voor de werkgelegenheid in Hellendoorn. Indien er gedurende de looptijd van het experiment alsnog sprake is van gedwongen ontslag – op basis van bedrijfseconomische redenen – dan kunnen de Hellendoorn-medewerkers in scope van het experiment aanspraak maken op:

- ✓ beëindigingsvergoeding C-factor = 1,3 (kantonrechtersformule zoals die gold met ingang van 1-1-2009);
- ✓ budgetten voor outplacement;
- ✓ budget voor scholing.

Hardheidsclausule

- ✓ In die gevallen waarin de toepassing van de afspraken leidt tot individueel onbillijke situaties kan het management besluiten af te wijken in voor de medewerker gunstige zin.

Experimentpremie

- ✓ Het experiment zal van alle betrokken medewerkers in de roosters de nodige flexibiliteit en aanpassing vergen. Bij aanvang van het experiment zal als blijk van waardering daarvoor een eenmalige uitkering ter grootte van € 250 bruto worden uitgekeerd.