

Titel

Arbeidstijdenmanagement

Contactpersoon

Sandra Verbeek

Provincie

Noord-Brabant

Telefoon/Email

073-680 8619

Bijlagen:

-Pib artikel

-Mail Wil Rutten over voetbal, klokken en kijken

-Meest gestelde vragen lijst

Kernachtige samenvatting van het project

Arbeidstijdenmanagement is een nieuwe manier van werken. Het is een andere manier van omgaan met uren en capaciteit, een meer strategische manier. De provincie Noord-Brabant heeft daarvoor een nieuwe werktijdenregeling ingevoerd in 2010 en de implementatie daarvan digitaal aangepakt. De hele organisatie, 1500 medewerkers kan nu flexibel met werktijden omgaan. De nieuwe manier van registreren van uren biedt zowel flexibiliteit als de mogelijkheid om resultaatgericht te kunnen gaan werken. In de praktijk betekent dit dat medewerkers hun werklevens makkelijker kunnen plannen om hun privé-leven heen, in plaats van andersom. De medewerker heeft meer invloed op de balans tussen privé en werk. Uitgangspunten daarbij zijn vertrouwen en zelfsturing.

De medewerker heeft een individueel, persoonlijk werkrooster 24 uur per dag. Iedere medewerker gaat zijn uren per jaar inplannen. Iedereen heeft daarvoor toegang tot de jaarplanner, een via intranet beschikbaar, nieuw programma. In de jaarplanner vult de medewerker zijn netto te werken uren in, waarbij hij rekening houdt met zijn persoonlijke wensen en het werk dat gedaan moet worden. Feitelijk plant hij alleen de dagen dat hij komt werken in de jaarplanner de rest van het jaar is vrij. Het jaarrooster vervangt hiermee de verlofpass en de werktijdenovereenkomst.

Doel project, waarin voorziet het project en voor welke doelgroep?

Flexibel, eenvoudig en eenduidig omgaan met uren en capaciteit. Doe daarbij recht aan de huidige tijdsgeest door meer balans tussen werk en privé te creëren.

- Doelgroep medewerkers:

Meer flexibiliteit mogelijk bij plannen en inzet van uren. De implementatie van de nieuwe werktijdenregeling zorgt ervoor dat ADV-uren, de verlofpass en de klokkaart worden afgeschaft. Deze worden vervangen door een individuele werkkaart (een berekening waarin per medewerker wordt bepaald wat hij per jaar, rekeninghoudend met aanstellingspercentage, (voormalige) verlofrechten en deelname aan specifieke regelingen in een jaar dient te werken). De netto te werken uren worden in een persoonlijk (jaar)rooster vooraf vastgelegd. Achteraf worden de uren verantwoord waarbij een min/meer-uren saldo kan ontstaan (werkelijkheid versus planning).

- Doelgroep managers

De organisatie heeft baat bij meer inzicht in de omgang met uren en capaciteit. Daarnaast is de grotere balans tussen privé en werk ook van belang op de arbeidsmarkt. De manager kan gemakkelijker sturen op output en uren, ook in teamverband.

Onderscheidend vermogen, waarin onderscheidt het project zich van andere lopende projecten?

Het project onderscheidt zich op drie manieren.

- 1) Een goede basis voor de organisatie om te sturen op input (aanwezigheid en tijdsbesteding) enerzijds en op output (resultaten) en strategische personeelsplanning anderzijds.
- 2) Een nauwe samenwerking tussen een technische implementatie team en het meer strategische organisatie HRM team.
- 3) Tijdsbesparing bij de secretariaten is enorm.

Uitvoerbaarheid, wat is nodig om het project uit te voeren?

Succesvol implementeren van een nieuwe werkwijze met een daarbij horende adequate ICT-oplossing, start met de onderkenning van het feit dat de implementatie niet enkel een technische aangelegenheid is. Niet alleen de mate waarin de organisatie ondersteund wordt in het uitvoeren van zijn (bedrijf)processen, maar vooral de mate waarin de organisatie mentaal gereed is voor de nieuwe werkwijze bepaald namelijk het succes. Als dit niet het geval is wordt slechts een nieuw systeem geïmplementeerd, in plaats van een nieuwe manier van denken en werken.

Betrokkenheid medewerkers? Waarin voorziet het in een behoefte? Zijn medewerkers betrokken?

De ondernemingsraad(OR) is vanaf het begin af aan nauw betrokken. De OR heeft deelgenomen aan excursies om inspiratie op te doen, de OR zat in de stuurgroep. Verder is tijdens de implementatie gebruik gemaakt van testpanels en een klantenpanel die uitgebreid feedback konden geven.

Uitwisselbaarheid, is het ook bruikbaar bij andere provincies? En wat is daar voor nodig?

Het is zeker bruikbaar bij andere provincies.

Een aantal uitgangspunten is belangrijk, uitgaan van vertrouwen in plaats van controle, flexibiliteit,

eenduidige transparante toepassing van alle regelingen rond arbeidstijden, ook moet er een wil om het “digitaal” aan te pakken zijn.

Als deze uitgangspunten er zijn en er verbeteringen nodig zijn rond het omgaan met uren en capaciteit is de invoering zoals wij dat in Brabant deden zeer bruikbaar.