

Memo

Aan : medewerkers verpleeg- en wijkzorg
Van : Afdeling HR
Datum : 11 maart 2019
Onderwerp : Resultaten meeruren- onderzoek + adviezen/instructies

Inleiding

Veel medewerkers hebben meeruren, dankzij of ondanks ieders flexibele inzet. Envida wil graag weten hoe zij denken over die meeruren, om zo een nog aantrekkelijkere werkgever te kunnen zijn. Doel van het onderzoek is om uiteindelijk de teamleider te kunnen faciliteren met een aantal producten die zoveel mogelijk aan de wensen van individuele medewerkers kunnen voldoen.

Methode

Alle zorgmedewerkers, zowel intramuraal, alsook extramuraal, zijn via de online tool van SurveyMonkey benaderd met het verzoek om een vragenlijst in te vullen. Er is bewust gekozen voor weinig vragen met meerkeuzeopties, waarbij slechts bij een enkele vraag een optie was om een toelichting te geven. Hiervoor is gekozen om beter te kunnen analyseren, gezien het doel van het onderzoek. Tevens nodigt een lange vragenlijst niet uit tot antwoorden, waardoor het gevaar zou kunnen ontstaan dat de steekproef niet representatief zou zijn voor de onderzoekspopulatie.

Resultaten

De enquête is uitgezet onder 1.895 zorgmedewerkers, via hun zakelijk (@envida.nl) e-mailadres. Dit betrof alle zorgmedewerkers waarvan dat adres bekend was. Uiteindelijk hebben 1.034 medewerkers gereageerd op 1 of meerdere vragen. Dat betreft een respons van 55% en dat betekent dat de steekproef statistisch gezien een meer dan 99% betrouwbaar beeld geeft over de onderzoekspopulatie. De gemiddelde tijd die nodig was om de enquête te vullen bleek 1 minuut en 16 seconden. Hieronder volgt een beschrijving van de resultaten per vraag; in de bijlage zijn grafieken opgenomen ter illustratie.

Vraag 1: Wat is jouw situatie?

Uit de steekproef blijkt dat 29% van de zorgmedewerkers geen meeruren hebben. 27% geeft aan meer dan 50 meeruren te hebben en 44% minder dan 50 meeruren. Een diepere analyse laat wel een significant verschil zien tussen intramuraal en extramuraal. Zo zegt 7% van de intramurale zorgmedewerkers meer dan 50 meeruren te hebben, tegenover 53% van de extramurale zorgmedewerkers.

Vraag 2: Wat vind je van je eigen situatie t.a.v. meeruren?

Uit de steekproef blijkt dat 14% van de zorgmedewerkers het onwenselijk vinden, 48% maakt zicht er helemaal geen zorgen over en 17% denkt er eigenlijk nooit over na. Een diepere analyse laat wederom verschillen zien tussen intramuraal en extramuraal. Zo zegt 10% van de intramurale medewerkers het onwenselijk te vinden tegenover 21% van de extramurale medewerkers. Geheel niet in lijn hiermee blijkt dat 44% van de intramurale medewerkers zich er helemaal geen zorgen over maakt tegenover 54% van de extramurale medewerkers.

Vraag 3: Wat zou jij willen doen met je meeruren?

Uit de steekproef blijkt dat 41% van de zorgmedewerkers meeruren wil compenseren met vrije tijd. 15% wil meeruren uitbetalen in één of meer termijnen, terwijl 14% daarover twijfelt. 12% wil de meeruren opsparen en meenemen naar volgend jaar. De verhoudingen tussen de keuzemogelijkheden zijn intra- en extramuraal redelijk gelijk; hierin is dus nauwelijks onderscheid.

Vraag 4: Hoe denk jij over contractuitbreiding in uren?

Uit de steekproef blijkt dat contractuitbreiding voor 78% van onze zorgmedewerkers niet hoeft. 18% zou dat wel willen. Er zijn kleine verschillen tussen intra- en extramuraal: voor 13% van de extramurale medewerkers geldt dat ze wel uitbreiding zouden willen, tegenover 23% van de intramurale medewerker.

Vraag 5 en 6: Waar en in welke wijk werk je?

Uit de steekproef blijkt dat uit alle wijken, teams en locaties, reacties zijn binnengekomen. De verhoudingen waarin dat gebeurt is, liggen in lijn met de verhoudingen qua aantal medewerkers in de wijk. Uiteindelijk heeft ongeveer 68% van de aangeschreven extramurale medewerkers gereageerd en ongeveer 46% van de aangeschreven intramurale medewerkers.

Conclusies

De highlights uit dit onderzoek:

- Met name extramurale medewerkers hebben meeruren. Voor zover je kunt spreken van een “meeruren-problematiek” speelt deze met name binnen de extramurale tak.
- Er kan op basis van de resultaten van het onderzoek geen eenduidige conclusie getrokken worden met betrekking tot de vraag of meeruren door medewerkers echt als een probleem wordt ervaren.
- Veel medewerkers (Verpleegzorg: 36%; Wijkzorg: 47%) willen meeruren niet laten uitbetalen, doch compenseren met vrije tijd.
- Het percentage medewerkers Verpleegzorg dat in aanmerking wenst te komen voor contractuitbreiding (23%) valt hoger uit dan verwacht. Anders dan geldt voor Wijkzorg: hier valt het percentage (13%) kleiner uit dan verwacht.

Adviezen en instructies

Op basis van de conclusies kunnen de volgende diensten geadviseerd worden om het al te fors oplopen van het aantal meeruren te kunnen beheersen of voorkomen:

1. Cao-wijzigingen per 1 januari 2019

Vanaf 1 januari 2019 wijzigt artikel 4.1 lid 2 van de Cao (plus- en minuren). De wijzigingen op een rij:

- a) Bij een deeltijddienstverband wordt de gemiddelde wekelijks te werken uren gemeten over een vooraf vastgestelde periode van maximaal 6 maanden. Dit was voorheen 12 maanden. Voor zowel full- als parttimers geldt derhalve vanaf 1 januari 2019 dat de meetperiode gelijk is aan 6 maanden.
- b) De meetperiode van maximaal 6 maanden hoeft niet gekoppeld te zijn aan een kalender halfjaar. Dit biedt de mogelijkheid om fluctuaties en piekperioden in het werkaanbod op te vangen. Met andere woorden, daarmee kan gekozen worden voor een meetperiode die zowel bekende piekperioden omvat, zoals de zomerperiode als perioden daarvoor en daarna, waarin extra inzet op piekmomenten weer kan worden gecompenseerd.
- c) De leidinggevende stelt de meetperiode van maximaal 6 maanden concreet vooraf vast. In de regel zal dit een keuze zijn die voor alle werknemers geldt. Echter het vaststellen van de periode van 6 maanden kan ook per (groep van) werknemer (s)/functies en zelfs per werknemer verschillen. Een dergelijke afspraak, moet wel schriftelijk worden vastgelegd tussen leidinggevende en werknemer (voorbeeld individuele afspraak: de werknemer treedt in dienst per 1 maart en werkgever en werknemer stellen vast dat de periode van 6 maanden loopt van 1 maart tot 1 september).
- d) Na de meetperiode (van 6 maanden) wordt een eventueel negatief urensaldo op nul gezet en een positief urensaldo wordt uitbetaald, tenzij op verzoek van de werknemer en in overleg met de leidinggevende andere afspraken zijn gemaakt over de verrekening van de min- of plusuren. Met de werknemer zijn dus andere afspraken mogelijk, bijvoorbeeld om daarmee niet alleen de werknemer maar ook de leidinggevende meer ruimte te geven om tijdelijke extra inzet over een langere of latere periode dan 6 maanden te kunnen compenseren. Zo kan extra inzet in het voorjaar, ook rond de herfstvakantie of Kerstdagen gecompenseerd worden in vrije tijd als de werknemer daartoe verzoekt. Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd.

2. Meetperiode

Per 1 januari 2019 geeft de Cao aan dat het gemiddelde wekelijks te werken uren gemeten wordt over een periode van maximaal 6 maanden. De meetperiode hoeft volgens Cao niet gelijk te lopen aan een kalender halfjaar. Wel is het zaak dat het zoveel als mogelijk gelijk loopt voor de medewerkers in een team.

Afspraak is dat de meetperiode voor alle teams (zowel verpleegzorg als wijkzorg) gelijk loopt.

In afstemming tussen managers wijkzorg/verpleegzorg en teamleiders wijkzorg/verpleegzorg is ervoor gekozen om de meetperiodes van 6 maanden te laten lopen van 1 april tot 1 oktober en van 1 oktober tot 1 april.

Een eventuele maatwerkafpraak voor een specifieke situatie dient afgestemd te worden door teamleider met de manager en HR adviseur en zal vervolgens schriftelijk vastgelegd worden.

3. Verantwoordelijkheid

De 1e verantwoordelijkheid rondom signaleren en oppakken meer- dan wel minuren ligt bij de individuele medewerker en in het team.

Het initiatief ligt bij de individuele medewerker; ondersteuning kan gevraagd worden bij de planningsondersteuner (indien van toepassing) dan wel bij de teamleider.

4. Uitbetaling meeruren

Hoofregel is dat meeruren na de meetperiode van een half jaar worden uitbetaald. De medewerker die meeruren gewerkt heeft in de meetperiode van maximaal 6 maanden en die deze meeruren niet conform hoofregel wil laten uitbetalen, dient dit uiterlijk 1 maand vóór afloop van de meetperiode schriftelijk aan de teamleider kenbaar te maken.

Bovenstaande afspraak dient halfjaarlijks herhaald te worden.

Heeft de medewerker niet uiterlijk 1 maand vóór afloop van de meetperiode aangegeven bij de teamleider dat hij/zij iets anders wil dan uitbetalen van de meeruren, dan worden deze per einde meetperiode uitbetaald.

5. Fiscale consequenties uitbetaling meeruren

‘Regulier salaris’ en ‘meer-uren’ worden exact op dezelfde manier in de bruto-netto berekening behandeld. Beiden zijn salaris voor de loonheffingen met dezelfde loonheffingspercentages. Over beide posten bouw je ook pensioen op. Het maakt dus geen verschil voor je netto salaris of er ‘regulier salaris’ of ‘meer-uren’ in de salarisberekening zijn opgenomen.

Echter is het wel zo, dat hoe hoger je salaris, hoe hoger het percentage voor de loonheffing wordt.

Desgewenst kun je informatie inwinnen bij de salarisadministratie over de (eventuele) fiscale consequenties van uitbetaling. Neem daartoe contact op met het HR servicecenter, hrservicecenter@envida.nl

6. Minuren (alleen van toepassing voor wijkzorg)

- Bijsturen op minuren dient door de individuele medewerker direct te gebeuren bij signalering tijdens de wekelijkse perioderapporten.

- Bijsturen kan niet alleen door extra diensten in het eigen team in te plannen, maar ook door diensten in een ander team te gaan werken of door een combinatie met een aantal uren/diensten in de verpleegzorg (voor een medewerker wijkzorg), dan wel wijkzorg (voor een medewerker verpleegzorg).
- Initiatief tot het werken van diensten in een ander team dan wel in de verpleegzorg/wijkzorg, dient de medewerker met de teamleider te bespreken.
- Uiterlijk 1 maand vóór afloop van de meetperiode dient de individuele medewerker die minuren heeft opgebouwd aan de teamleider in een gesprek aan te geven op welke manier hij/zij de minuren wil wegwerken.
- Wanneer de medewerker voldoende initiatief getoond heeft om de minuren weg te werken en aan het eind van de meetperiode blijkt nog steeds een aantal minuren te staan, dan worden de minuren 'kwijtgescholden'.

7. Stuwmeer vrije tijd en regeling vervroegde uittreding

Hoe zit het met het opsparen en opnemen van vrije tijd voorafgaande aan de pensioengerechtigde leeftijd? Als een groot aantal dagen in vrije tijd wordt opgespaard en opgenomen, met de bedoeling vervroegd uit te treden, dan kan dat mits dit plaatsvindt met in acht neming van de fiscale regels. Dat is het geval indien het totaal van gespaarde vrije tijd (compensatie meeruren), gespaard verlof én het verlof van het lopende jaar de omvang van 50 maal de wekelijkse arbeidsduur niet te boven gaat. Dus een medewerker met een arbeidscontract van 20 uur mag maximaal 1000 uren aan compensatie meeruren, gespaard verlof én het verlof van het lopende jaar, opnemen voorafgaande aan de pensioengerechtigde leeftijd. Afspraken met de medewerker over het sparen van vrije tijd en verlof worden schriftelijk vastgelegd.

8. Blijf dicht bij de contractuele arbeidsomvang

Medewerkers kiezen bewust voor een bepaald aantal contracturen. Een zelforganiserend team kan het ontstaan van meeruren monitoren via de wekrapportage en zou dus het vermogen moeten hebben om, in het kader van de (gezonde) roosterplanning, te voorkomen dat een groot aantal meeruren binnen de referteperiode van een half jaar ontstaan (geldt voor wijkzorg). Met andere woorden: blijf zo dicht mogelijk bij de contractuele arbeidsduur roosteren, inclusief verlofplanning.

9. Beheersing aantal meeruren

Het is daarnaast aan het management om het aantal meeruren te monitoren en om er, samen met HR, voor te zorgen dat teams voldoende capaciteit hebben om dit te bewerkstelligen. Hoe sturen de teams zelf en hun leidinggevenden op beheersing van het aantal meeruren? Een uitgangspunt is dat medewerkers niet meer dan 50 uur in de plus staan per half jaar. Ook hier geldt weer dat individueel afwijkende afspraken schriftelijk worden vastgelegd.

10. Meeruren en MeerKeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden (MKA)

Het MeerKeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden (MKA) is nu ook opengesteld voor de inzet van meeruren. Voor meer informatie hierover, zie de regeling MeerKeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden in de Envidawijzer. Heb je nog vragen neem dan gerust contact op met het HR servicecenter, hrservicecenter@envida.nl

11. Contractuitbreiding

Er zal een gerichte actie worden uitgezet naar die medewerkers die voor contractuitbreiding in aanmerking wensen te komen.

Teamleider én HR Adviseur zullen tezamen het “goede gesprek” met de medewerker aangaan, waarin wordt ingezoomd op het verzoek tot contractuitbreiding. Uitgangspunt daarbij is dat het verzoek van de medewerker gehonoreerd wordt, tenzij zwaarwegende gemotiveerde argumenten zich daartegen verzetten.

12. Afbouw stuwmeren

Hoe gaan we om met de afbouw van de in het verleden opgebouwde meeruren (afbouw stuwmeren)?

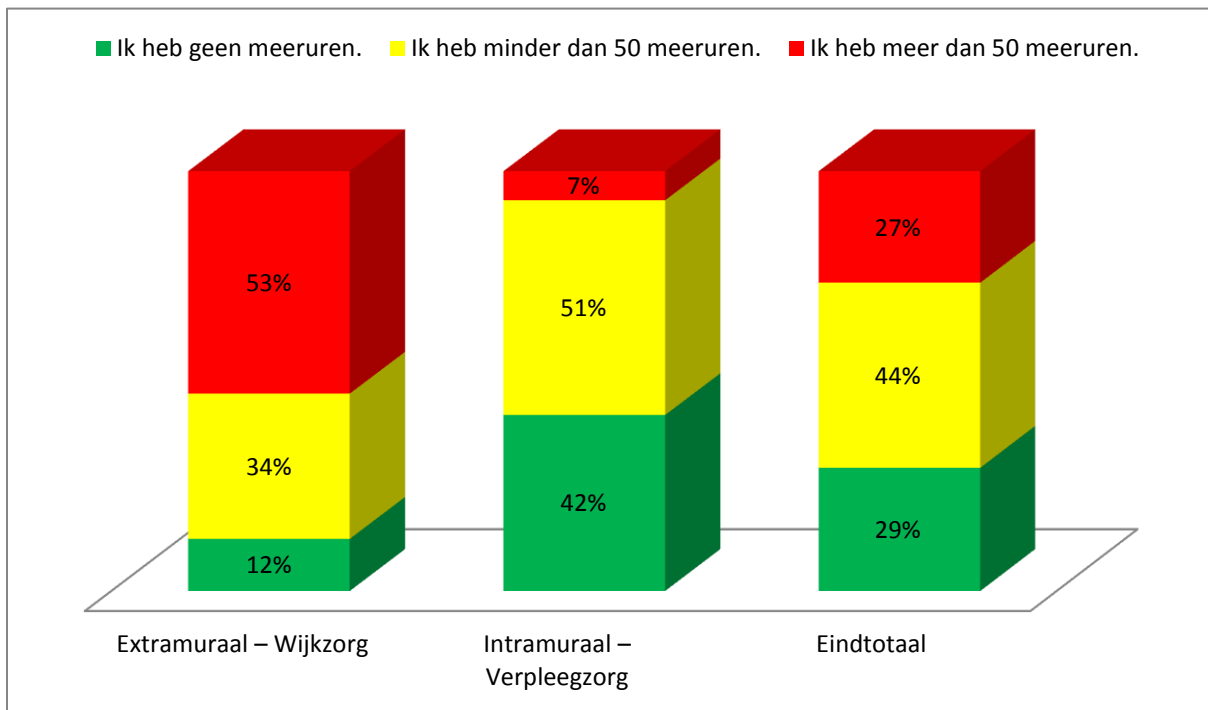
Geadviseerd wordt om de per 31.12.2018 ontstane situatie (nulmeting) aan te grijpen om per individuele medewerker het gesprek aan te gaan (door teamleider en HR adviseur), teneinde afspraken te maken over de afbouw van meerjarig opgebouwde meeruren.

De schriftelijke afspraken kunnen betrekking hebben op:

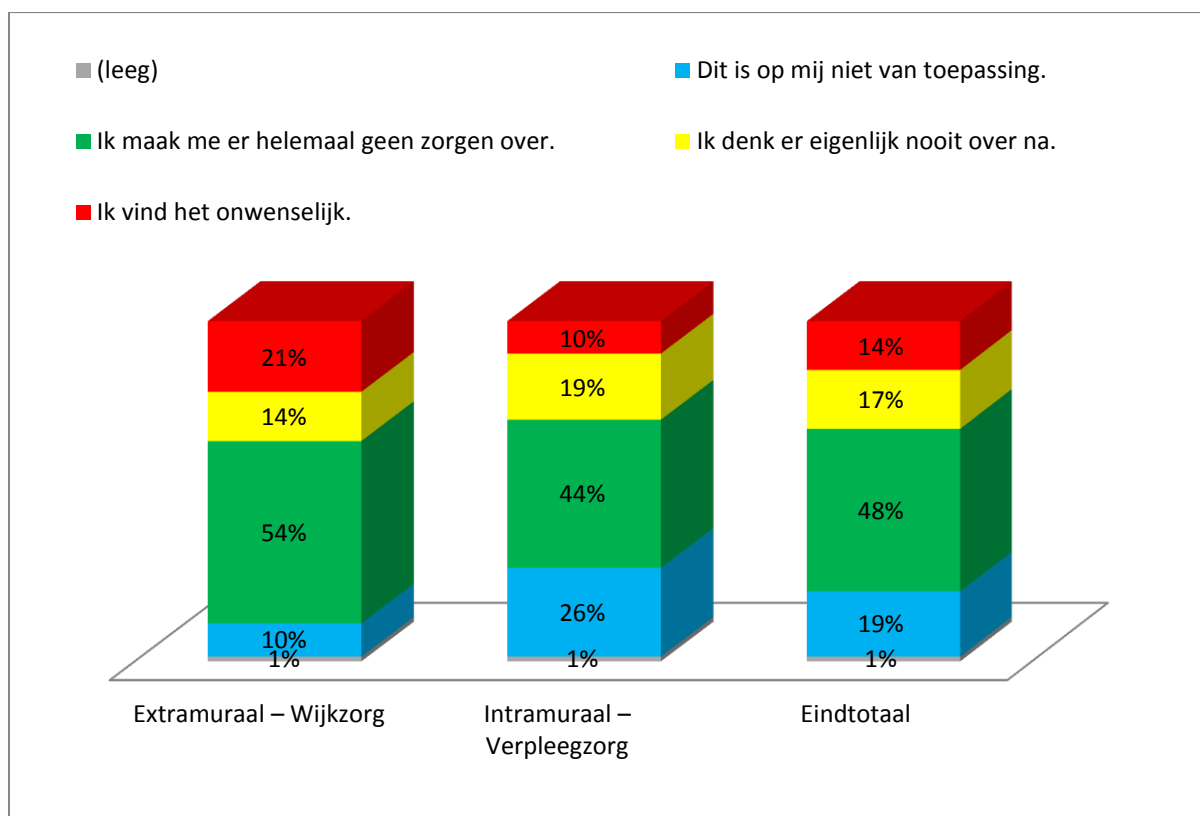
- a) uitbetaling meeruren,
- b) het plannen/roosteren van compensatie in vrije tijd,
- c) inzet meeruren in het kader van het MeerKeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden (MKA),
- d) een mix van de vorige varianten.

Bijlage: grafieken

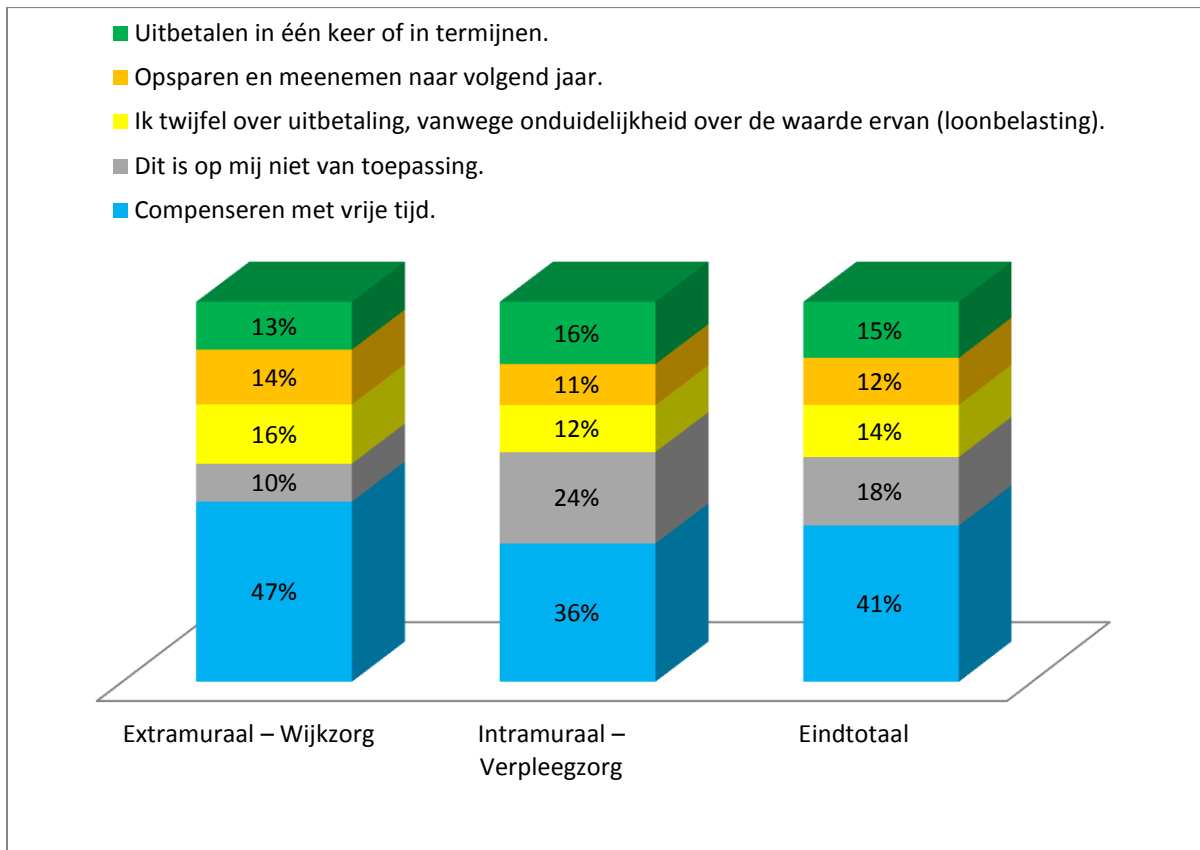
Vraag 1: Wat is jouw situatie?



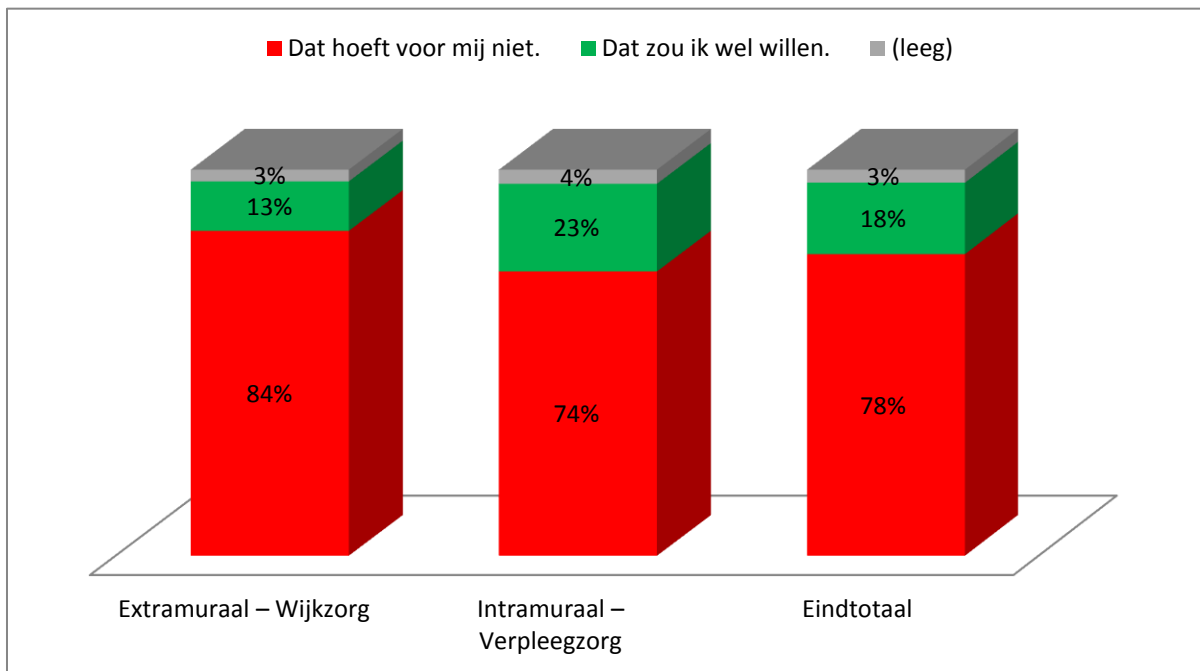
Vraag 2: Wat vind je van je eigen situatie t.a.v. meeruren?



Vraag 3: Wat zou jij willen doen met je meeruren?



Vraag 4: Hoe denk jij over contractuitbreiding in uren?



Vraag 5 en 6: Waar en in welke wijk werk je?

