

Zelfroosteren:

Het verkennen waard

Medewerkers die maximaal zeggenschap hebben over hun rooster, zijn doorgaans erg tevreden en verzuimen minder. Het roept ook vragen op: past het bij onze organisatie? Is het gezond? Zijn er gevolgen voor de veiligheid? Is iedereen er geschikt voor? Interessant om als or (mee) te denken over wat zelfroosteren of elementen daarvan kan betekenen voor de arbeidsomstandigheden in de organisatie.

Door Nicole Pikkemaat

Zelfroosteren betekent letterlijk zelf je rooster bepalen. Belangrijke dimensie is de mate van zeggenschap van de medewerker: hoe meer zeggenschap, des te meer er sprake is van zelfroosteren. Ruilen en het werken met voorkeursroosters zijn prille vormen van zelfroosteren. Werken op het tijdstip dat de werknemer zelf wil, is de ultieme vorm. In het proces van zelfroosteren doorloopt de organisatie een aantal stappen (zie tabel).

Waarom zelfroosteren?

Het invoeren van zelfroosteren vergt tijd, budget en inspanning. Waarom zou je die moeite nemen? Omdat je een win-winsituatie wilt voor alle partijen. Belangrijke 'winners' zijn er op het vlak van:

- Balans werk-privé
Zelfroosteren biedt medewerkers de mogelijkheid om meer invloed uit te oefenen op de eigen werktijden. Denk bijvoorbeeld aan zorgtaken. Veel medewerkers hebben de zorg voor (kleine) kinderen of geven mantelzorg. Anderen volgen een opleiding naast hun werk of willen werken wanneer hun partner werkt. Wanneer

je partner wisseldiensten heeft, is het prettig wanneer je die roosters op elkaar kunt laten aansluiten. Flexibel kunnen werken, is een ideaal middel om files te vermijden. Zelfroosteren geeft uitkomst voor de verschillende behoeften per leeftijdsgroep, levensfase en zelfs per persoon. Onderzoek wijst uit dat medewerkers die zelf kunnen roosteren, minder verzuimen en bereid zijn langer door te werken. Hiermee kan zelfroosteren een prima onderdeel zijn van het beleid inzake duurzame inzetbaarheid, arbeidsomstandigheden en loopbaanontwikkeling.

- Flexibiliteit
Het is mogelijk om vraag en aanbod van arbeid beter met elkaar in evenwicht te brengen. Per seizoen, per maand, per dag en per tijdstip kunnen de bezettingseisen in de organisatie anders zijn. Zo kan er piekdrukke zijn rond de feestdagen, worden de openingstijden vanwege een actie tijdelijk verruimd of zijn er onverwachts veel patiënten of klantvragen. Ook de behoefte van werknemers om op bepaalde tijdstippen wel of niet te werken varieert. Door vraag en aanbod te matchen, wordt aan beide kanten de flexibiliteit vergroot.
- Aantrekkelijk werkgeverschap
Omdat zelfroosteren het voor werknemers mogelijk maakt om een betere afstemming te bereiken tussen werk en privé, bieden organisaties een onderscheidende arbeidsvoorwaarde. Daarnaast kan een werkgever nieuwe groepen potentiële werknemers bereiken, die behoefte hebben aan meer flexibiliteit in werktijden. Denk bijvoorbeeld aan herintreders en jongeren.

- Geen overwerk
Door het systeem van zelfroosteren kan overwerk worden uitgebannen. Gezondheids- en veiligheidsrisico's, zoals verstoring van het bioritme, maagklachten en ook onoplettendheid ten gevolge van vermoeidheid kunnen worden voorkomen. Ook is er financieel voordeel: overwerk hoeft niet te worden uitbetaald. Niet met een populaire maatregel, maar beseft dat veiligheids- en gezondheidsrisico's vermeden worden. De besparing kan verdeeld worden over de medewerkers of benut worden om meer mensen een groter en vast dienstverband aan te bieden.
- Leren van elkaar
Het werken in een vast duo of vaste ploeg is bij zelfroosteren niet altijd meer vanzelfsprekend. Dat is wennen, maar pakt in de praktijk positief uit voor de onderlinge samenwerking en kennisuitwisseling. Die andere collega blijkt een leuke en deskundige collega te zijn. Bij zelfroosteren in een vast teamverband komen deze aspecten anders

Zelfroosteren doet een beroep op collegialiteit

uit de verf. Maar ook hier is een leereffect. Het team van medewerkers is samen verantwoordelijk om het rooster kloppend te maken. Soms betekent dat geven en nemen. Het doet een beroep op de collegialiteit. Elkaar ondersteunen, opkomen voor jezelf en ongemakken bespreekbaar maken, zijn nu gewenste vaardigheden.

Zelfroosteren en de or

De or heeft volgens artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) instemmingsrecht ten aanzien van de spelregels bij zelfroosteren. Onder de 'spelregels' verstaan we de set afspraken over de manier waarop het systeem van zelfroosteren functioneert. Idealiter werken de werkgever en de or nauw samen bij de voorbereiding en invoering van het systeem, bij begeleiding en monitoring en bij de evaluatie en mogelijke aanpassingen van het systeem. Ook kunnen ze samen een rol spelen in een klachtenprocedure, waar medewerkers hun problemen en op-

Bronnen:

- werkenveiligheid.nl/preventie/duurzame-inzetbaarheid/zelfroosteren-een-gezonde-trend
- Diverse informatie van: sbijmaat.nl/documentatie-conferentie-zelfroosteren-praktijk, waaronder: Collectief overleg bij individueel roosteren: <http://bit.ly/2de3ihI> (uitgave van het netwerk Zelfroosteren)



merkingen over het nieuwe roostersysteem kunnen aangeven.

Soms gaat het zelfroosteren gepaard met meer veranderingen. Er worden nieuwe werkzaamheden of productieprocessen ingevoerd, extra personeel aangetrokken, een softwaresysteem aangeschaft of een externe adviseur ingehuurd. Bij belangrijke gevallen heeft de or dan adviesrecht op basis van artikel 25 van de WOR. Een slimme or spreekt duidelijke beslismomenten af over de aparte onderdelen, fasen en ijkpunten, bijvoorbeeld in de vorm van een convenant.

Is zelfroosteren, of voorlopers daarvan eenmaal een feit, dan betekent dat voor de or –

overigens ook voor de werkgever - de vertrouwde rol loslaten. Daar waar de or eerder instemmingsrecht had op een verandering van werktijden, bepalen medewerkers nu zelf in hoge mate hun werktijden. Houvast voor de or zijn de voorwaarden en spelregels, waarbinnen medewerkers hun werktijden bepalen. Bij de aanpassing van voorwaarden en spelregels komt het instemmingsrecht van de or in beeld.


Bedrijfstijduitbreiding, wijzigingen van opdrachtgevers, veranderingen in het aantal klanten of cliënten en/of aanpassingen in het tijdsvenster waarbinnen het werk wordt uitgevoerd, kunnen het werkaanbod ingrij-

pend veranderen. Medewerkers moeten bijvoorbeeld de bezetting rond krijgen op andere tijdstippen dan gewend of hebben

Zelfroosteren doe je niet zomaar

minder mogelijkheden. Dat leidt tot onvrede. Wees als or alert op deze ontwikkelingen en spreek evaluatiemomenten af.

De winst van de oriëntatie

Zelfroosteren doe je dus niet zomaar. Het kost tijd om keuzes te maken: past het wel bij onze organisatie? En zo ja, welke vorm? Of zelfroostering nu wel of niet toepasbaar is, één ding is zeker: er over nadenken heeft al voordelen. Het betekent dat er kritisch wordt gekeken naar het werkaanbod en het proces van werktijden. Het gaat bijvoorbeeld om welk werk er nu echt haast heeft en wat niet. En het is ook luisteren naar de ideeën en wensen van medewerkers en hoe die wensen kunnen verschillen per levensfase. Beste or, zet je het op de agenda? 

Nicole Pikkemaat is trainer/adviseur bij SBIFormaat
Nicole.Pikkemaat@sbiformaat.nl

Proces zelfroosteren

Stap 1	Ken het werkaanbod Bepaal wat je minimaal en maximaal aan bezetting nodig hebt. Het werkaanbod wordt vaak bepaald door de werkgever, maar kan ook een teamverantwoordelijkheid zijn.
Stap 2	Aangeven van roosterwensen De medewerkers zijn aan zet door aan te geven op welke tijden zij willen werken binnen de gestelde grenzen en spelregels.
Stap 3	Vergelijken van de wensen met het aanbod De wensen worden vergeleken met het werkaanbod. In de praktijk matcht vaak (al) 80%.
Stap 4	De puzzel verder oplossen De 'onopgeloste' 20% (of minder of meer) wordt opgelost. Dat kan gedaan worden door een roosterafdeling, een team van medewerkers of door een softwaresysteem. Het komt erop neer dat medewerkers soms hun wensen moeten intrekken en/of aangepaste tijden moeten accepteren. Hiervoor moeten spelregels opgesteld worden.
Stap 5	Het rooster is gereed