

Arbo Rendement

Dit artikel wordt u aangeboden door Arbo Rendement

Arbo Rendement is hét nieuwsvakblad over arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim en re-integratie. De insteek is: hoe kan ik als in- of externe arboprofessional een bijdrage leveren aan een gezonde en veilige werkplek voor alle medewerkers en hoe zorg ik dus voor een beter rendement van onze organisatie.

Arbo Rendement onderscheidt zich door:

- Veel vergelijkende warenonderzoeken waar dienstverleners op prijs en kwaliteit worden vergeleken;
- Heel veel kort nieuws;
- Beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- Interactieve, persoonlijke e-mailservice met het allerlaatste nieuws.

Meer informatie op: www.rendement.nl/arbo

Voordelig proefabonnement aanvragen? www.rendement.nl/arbo/abonneren



GA EERST NA OF ZELFROOSTEREN WEL BIJ UW ORGANISATIE PAST

Geschikt of niet?

Bij zelfroosteren bepalen werknemers – binnen bepaalde kaders – zelf wanneer ze werken. Ze kunnen zo werk en privé beter op elkaar afstemmen. Ook de werkgever vaart er wel bij, want hij kan de personeelscapaciteit beter inzetten voor de productie die nodig is. Zelfroosteren is echter niet zaligmakend.

Niet elke organisatie is er geschikt voor. Hoe komt u erachter of zelfroosteren voor uw organisatie oplossingen biedt?

Bij zelfroosteren bepalen werknemers zelf hun rooster. Een belangrijk principe is de zeggenschap van de werknemer. Van ruilen en voorkeursroosters tot werken op het tijdstip dat de werknemer zelf wil: hoe meer zeggenschap, des te meer sprake is van zelfroosteren. Zelfroosteren levert voor werknemers een betere werk-privébalans op. Dit kan knelpunten in de werktijden, zoals in de afbeelding hieronder, oplossen. Voor de werkgever levert het meer flexibiliteit op: hij kan werknemers inzetten waar het nodig is.

komt u er dan wel achter dat de huidige situatie voldoende soelaas biedt of dat u met een kleine aanpassing veel resultaat kunt boeken. Een goede oriëntatie houdt in dat u kijkt naar alle wensen en aanleidingen uit uw organisatie. Gebruik hiervoor de RI&E, analyses van ziekteverzuimcijfers, de leeftijdsopbouw en in- en uitstroomcijfers, maar haal ook ideeën uit het werkoverleg, interviews, klachten van werknemers over werktijden en informatie uit de werktijdenregistraties. Raadpleeg verder de ondernemingsraad

(OR). De leden kennen de knelpunten waarschijnlijk maar al te goed. Uiteindelijk moet de raad instemmen met de invoering van zelfroosteren, dus als u de OR al in een vroeg stadium bij het proces betreft, zal de raad eerder zijn fiat geven.

Collegiaal

Daarna kijkt u naar de aard van uw organisatie. Besteed zeker aandacht aan:

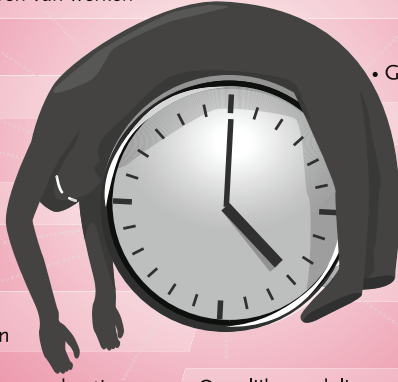
- de cultuur van uw organisatie ► is de cultuur collectief of individueel, hoe betrokken en collegiaal zijn uw medewerkers?
- groep werknemers ► zijn de teams groot of klein? Hebben ze veel verschillende voorkeuren of juist niet?
- werkaanbod (planningshorizon) ► kunt u het werk lang van tevoren plannen (één tot twee jaar) of weet u pas kort van tevoren (minder dan twee maanden) hoeveel er te doen is?
- facilitaire vereisten ► hoeft alleen de leidinggevende bij de roosters te kun-

Verrijking

Maar er zijn meer voordelen, zoals een slimmere invulling van de capaciteit, aantrekkelijk werkgeverschap en verrijking van de competenties van uw medewerkers. Uw organisatie kan beter aansluiten bij de verschillende behoeften per leeftijdsgroep en levensfase van uw werknemers én bij Het Nieuwe Werken. Dit klinkt goed, maar zelfroosteren is geen wondermiddel. U moet zich eerst goed oriënteren en nagaan of zelfroosteren wel past bij de functies en werksituaties in uw organisatie. Zelfroosteren vraagt namelijk om een grote tijdsinspanning en financiële en organisatorische investeringen, dus bezint eer ge begint. Misschien

Knelpunten werktijden

Welke knelpunten kunnen uw medewerkers ervaren bij hun werktijden?

- 
- Onaangename tijdstippen van werken
 - Wisselende werktijden
 - Veel nachtarbeid
 - Werk in het weekend
 - Te lange werktijden
 - Te veel / vaak overwerk
 - Problemen met vakantiedagen opnemen
 - Teruggeroepen worden van vakantie
 - Geen mogelijkheden voor deeltijdwerk
 - Geen pauzes kunnen opnemen
 - Gebroken diensten
 - Onverwachte veranderingen in werktijden
 - Geen overleg over roosterwijzigingen
 - Slechte vakantieregelingen
 - Ongelijke verdeling van overwerk over medewerkers

nen of moeten werknemers allemaal toegang hebben tot de roostering, bijvoorbeeld via internet?

- rol van de leidinggevende ► legt hij van bovenaf op aan welke roosters werknemers zich moeten houden, is hij alleen eindverantwoordelijk voor een kloppend rooster of heeft hij alleen een coachende rol.

Over het algemeen is zelfroosteren het minst geschikt voor een hiërarchisch bedrijf met een collectieve cultuur en weinig collegialiteit. En als het werkaanbod dan ook nog eens voorspelbaar is, is zelfroosteren ook helemaal niet nodig. Aan de andere kant van het spectrum staat een bedrijf met leidinggevendenden die vooral coachen en ondersteunen, met een individuele cultuur en zelfsturende werknemers die erg betrokken en collegiaal zijn. Voor zulke organisaties is zelfroosteren heel geschikt. Het kader hiernaast bevat een checklist met aandachtspunten die de geschiktheid van uw organisatie voor zelfroosteren (mede)bepalen.

Seizoenen

Zelfroosteren vraagt om een scherpe kijk op de benodigde bezetting. Dit betekent vaak anders denken: niet meer een standaard rooster maken, maar eerst kijken naar het werkaanbod, de klantvragen of de behoeften van de cliënten. Vervolgens bepaalt u welke inzet wanneer nodig is. Dit kan per seizoen, maand, dag of tijdstip anders zijn. Denk aan seizoensdruk, ruimere openingstijden vanwege een actie of onverwachts veel patiënten. Kijk eens goed naar de werkelijk nodige inzet. Misschien hoeft u niet alle werkzaamheden 's nachts uit te voeren, hoeven niet alle klantvragen dezelfde dag te worden afgehandeld, of heeft u niet altijd tien werknemers nodig. Maar: zelfroosteren is niet bedoeld als bezuiniging op de werkbezetting. Het kan zorgen voor een efficiëntere capaciteitsplanning, maar dit kan ook lukken zonder zelfroosteren.

Nicole Pikkemaat, trainer, adviseur en coach Arbeid en Gezondheid,
FNV Formaat, e-mail: Nicole.Pikkemaat@fnvformaat.nl

Past flexibel roosteren bij uw organisatie?

Vul deze checklist in. Hoe vaker u een vraag met 'ja' beantwoordt, hoe geschikter zelfroosteren in principe is voor uw organisatie.

	ja	nee
1 Flexibele werktijden Geregeld geven uw medewerkers aan parttime of minder op de standaardtijden te willen werken. Of er zijn meer verzoeken om andere werktijden (bijvoorbeeld die leiden tot minder overwerk, vroege diensten of werken in het weekend).	☐	☐
2 Gemêleerde groep medewerkers Uw medewerkers bevinden zich in verschillende levensfasen en privésituaties en hebben daardoor verschillende belangen bij hun werktijden (ze willen bijvoorbeeld de middagen vrij zijn of niet op vakantie in de zomer).	☐	☐
3 Flexibiliteit tijdens drukte Uw organisatie heeft geregeld te maken met piekdruk. Op dat moment zou u graag meer personele capaciteit willen hebben.	☐	☐
4 Flexibiliteit in rustige tijden Het komt voor dat veel van uw medewerkers aanwezig zijn, terwijl er op dat moment lang niet voor iedereen werk is.	☐	☐
5 Voorspelbaarheid werkaanbod Het meeste werk is voorspelbaar. Dat wil zeggen dat het werkaanbod twee à drie maanden (of eerder) vooruit te bepalen is en dat u dan de bezettingseisen kunt vaststellen.	☐	☐
6 Mate van tijdsgebonden werk Een deel van het werk in uw organisatie is niet tijdsgebonden. Bepaalde klussen kunnen werknemers bijvoorbeeld prima uitstellen en in rustige tijden alsnog doen.	☐	☐
7 Breed inzetbaar Medewerkers binnen uw organisatie zijn in het algemeen breed inzetbaar. Ze zijn voor meerdere taken in te zetten en kunnen elkaar vervangen als dat nodig is.	☐	☐
8 Vaste samenstelling van collega's niet nodig Het is meestal niet nodig om werkzaamheden in een vaste samenstelling van collega's uit te voeren.	☐	☐
9 Inspraak op werktijden Uw medewerkers of teams van medewerkers hebben veel inspraak op de totstandkoming van hun roosters of de bepaling van werktijden.	☐	☐
10 Mondigheid Uw medewerkers zijn over het algemeen mondig. Zij kunnen goed aangeven welke wensen zij hebben als het gaat om werktijden en arbeidsomstandigheden.	☐	☐
11 Collegialiteit Uw medewerkers komen voor elkaar op als dat nodig is, respecteren elkaars wensen en zetten zich in om gezamenlijk tot oplossingen te komen als er bezettingsproblemen zijn.	☐	☐
12 Veranderingsgezind Medewerkers en management zijn bereid om te veranderen en om zo nodig 'het oude vertrouwde' op te geven. Want: bij zelfroosteren verliezen uw medewerkers een vast rooster en het management een deel van controle ten gunste van meer flexibiliteit.	☐	☐
13 Aantrekkelijk werkgeverschap Uw organisatie heeft moeite om personeel aan te trekken en zou graag nieuwe potentiële werknemers bereiken, zoals jongeren en herintreders.	☐	☐

bron: Nicole Pikkemaat/FNV Formaat