

Zelfroosteren: Droom of nachtmerrie?

Flexibel werken is werken wanneer het de organisatie of de werknemer uitkomt. Natuurlijk moet dat gebeuren binnen vastgestelde en gezonde condities. De ultieme vorm hiervan is zelfroosteren.

TEKST: NICOLE PIKKEMAAT.

Werknemers die maximaal zeggenschap hebben over het rooster waarmee zij werken. Het roept ook vragen op. Kan het, is het wenselijk en is iedereen er geschikt voor? Het is een mooi streven om vragen van de werkgever over flexibiliteit te laten aansluiten bij de wensen van werknemers. Veel werknemers hebben er behoefte aan het werk af te stemmen op de privésituatie. Denk bijvoorbeeld aan taken zoals de zorg voor (kleine) kinderen of mantelzorg. Anderen volgen een opleiding naast hun werk of willen werken wanneer hun partner werkt. Wanneer je partner wisseldienst heeft, is het prettig als je de roosters op elkaar aan kunt laten sluiten. Flexibel kunnen werken is ook een ideaal middel om files te vermijden.

Voor werkgevers lijkt flexibilisering van de arbeid eveneens een ideale oplossing. Het maakt het mogelijk om te schakelen tussen ploegendiensten, pieken en dalen op te vangen in productiecapaciteit, of aan te sluiten op de wensen van klanten.

Zelfroosteren

Over zelfroosteren spreek je wanneer de werknemer zeggenschap heeft over het opstellen van zijn of haar rooster. Het varieert van ruiling in roosters of voorkeursroostering, tot aan het zelf kunnen



bepalen wanneer je werkt. De vormen lijken eindeloos. Onder alle varianten ligt het basisprincipe dat een werknemer de baas lijkt over zijn of haar eigen arbeidstijden.

Zelfroosteren lijkt een win-win situatie voor alle partijen. Onderzoek wijst uit dat werknemers die zelf kunnen roosteren meer tevreden zijn, minder verzuimen en bereid zijn langer door te werken. Voor de werkgever heeft het evidente voordelen. Het bedrijf heeft gezonder en meer tevreden werknemers terwijl er productiecapaciteit is op de momenten dat dit nodig is.

Voor iedereen?

Niet alle bedrijven en soorten werk lenen zich voor zelfroosteren en ook de vorm kan anders zijn. In geval van zelfroosteren in zelfsturende teams is collegialiteit

belangrijk. Daarnaast vraagt het om zelfstandigheid van medewerkers en een coachende stijl van leidinggeven. Hiërarchische bedrijven met een sterke collectiviteit lenen zich minder voor dit middel. Bedrijven met een groot personeelsbestand en weinig diversiteit in taken kunnen zelfroosteren met behulp van software.

Out of the box

Of zelfroosteren nu wel of niet toepasbaar is, één ding is zeker: er over nadenken als bedrijf en OR heeft al grote voordelen. Het betekent dat er kritisch gekeken wordt naar het werkaanbod. Welk werk heeft nu echt haast en welk niet. Het is luisteren naar de wensen van werknemers en hoe die wensen kunnen verschillen per levensfase. Het geeft de werkgever en ook de ondernemingsraad de kans om goed na te denken over de kaders die noodzakelijk zijn om goed te kunnen roosteren en het toedelen van verantwoordelijkheid aan werknemers en het werkoverleg. Nadenken over het inrichten van de arbeid helpt om een andere, frisse blik te ontwikkelen op sociale verhoudingen binnen het bedrijf. ■

Meer weten over dit onderwerp?
nicole.pikkemaat@sbiformaat.nl