

Maak werk van gezonde werktijden (2)

Door [Nicole Pikkemaat](#) op ma, 12/11/2012 - 23:45



Flexibele werktijden

Steeds vaker zien we de wens van werkgevers om werktijden flexibel te organiseren. Hoe kunt u daar als arboprofessional of preventiemedewerker op inspelen? Er komt veel bij kijken, ook als het gaat om arbeidsomstandigheden. Goed om als arboprofessional de werktijden en de flexibilisering van werktijden nauwlettend te volgen en te stimuleren dat het 'arboproof' gebeurt. In een eerder artikel kreeg u een aantal handvatten om roosters en werktijden te beoordelen op gezondheidsrisico's en de risico's op het vlak van werktijden binnen uw organisatie in kaart te brengen. In dit artikel (deel 2) kijken we verder. Welke mogelijkheden heeft u om ongezonde werktijden verder aan te pakken? En hoe kunt u tegemoetkomen aan de flexibiliteitsvraag, zonder dat arbo in het gedrang komt?

Ook medewerkers willen flexibel

Als arboprofessional of preventiemedewerker kijkt u naar de knelpunten, vragen en wensen van de medewerkers. Waar klagen medewerkers over als het gaat om werktijden? Welke werktijden en/of roosters vinden zij het meest belastend? Welke roosterwensen zijn er? Vaak komt de vraag om flexibele werktijden van de werkgever, echter ook medewerkers hebben flexibiliteitswensen. Denk aan (meer) mogelijkheden om werktijden af te stemmen op privéomstandigheden of behoefte aan werktijden die meer rust geven. Medewerkers die hun eigen werktijden kunnen bepalen zijn doorgaans meer tevreden, verzuimen minder en zijn vaker bereid langer door te werken. Dat maakt het voor u extra interessant om in te brengen.

Wat is flexibel roosteren? Zelfroosteren?

De meest ultieme vorm van flexibel roosteren is zelfroosteren. Medewerkers bepalen in die vorm letterlijk zelf hun rooster. Diensten ruilen en met voorkeursroosters werken zijn prille vormen van zelfroosteren. Hoe meer zeggenschap, hoe meer er sprake is van zelfroosteren. Het volgende figuur schets de mogelijkheden van roosteren en de mate van zeggenschap en diversiteit in werktijden. Interessant om te kijken hoe ver uw organisatie staat op de 'ladder' naar zelfroosteren.



Bron: NCSI-brochure Individueel roosteren, 2009

Capaciteit

Flexibel roosteren vraagt om een scherpe blik op de benodigde bezetting. Voor veel organisaties betekent dit een andere manier van denken: niet meer een standaardrooster maken, maar eerst goed kijken naar het werkaanbod. Vervolgens wordt de benodigde inzet per moment bepaald. Dit kan per seizoen, maand, dag en tijdstip anders zijn. Zo kan er piekdrukte zijn rond de feestdagen, kunnen ruimere openingstijden gewenst zijn vanwege een tijdelijke actie of omdat er onverwachts veel patiënten zijn. Deze nieuwe kijk levert veel organisaties inzichten op zoals: 'Niet alle werkzaamheden hoeven we 's nachts uit te voeren', 'Niet alle klantvragen zijn urgent en moeten dezelfde dag nog worden afgehandeld' of 'We hebben niet altijd tien mensen nodig'. Flexibel roosteren is niet in eerste instantie bedoeld om op de werkbezetting te bezuinigen. Het kan helpen om tot een efficiëntere capaciteitsplanning te komen, maar daar kunt u ook zonder flexibel roosteren aan werken.

De stappen van flexibel roosteren / zelfroosteren

Bij het invoeren van zelfroosteren moet uw organisatie een aantal stappen doorlopen.

Stap 1 Ken het werkaanbod

Bepaal wat u minimaal en maximaal aan bezetting nodig heeft. Het werkaanbod wordt vaak bepaald door de werkgever, maar kan ook een teamverantwoordelijkheid zijn.

Stap 2 Aangeven van roosterwensen

Werknemers geven aan op welke tijden zij willen werken binnen de gestelde grenzen en spelregels.

Stap 3 Vergelijken van de wensen met het aanbod

De wensen van de werknemers worden vergeleken met het werkaanbod. In de praktijk matcht vaak al 80%.

Stap 4 De puzzel verder oplossen

De verdere 20% (of minder of meer) moet verder worden opgelost door een roosterafdeling, een team van werknemers of door een softwaresysteem. Het komt erop neer dat werknemers soms hun wensen moeten intrekken en/of aangepaste tijden moeten accepteren. Hiervoor moeten spelregels worden opgesteld.

Stap 5 Het rooster is gereed

Voorlichting over de risico's van onregelmatig werken

Het oriënteren op de mogelijkheden van flexibel roosteren moet u zorgvuldig doen. Dat kost tijd. U wilt ook gelijk iets betekenen voor de medewerkers, bijvoorbeeld door het geven van voorlichting. Medewerkers zijn vaak onbekend met de risico's die samenhangen met onregelmatig werken en werken in de nacht. Volgens de Arbowet (artikel 8) is de werkgever

verplicht om voorlichting en onderricht te geven over de risico's in het werk (artikel 8, Arbowet). In dit geval gaat het om voorlichting over de risico's van onregelmatig werken en strategieën hoe daarmee om te gaan. Denk aan informatie over werktijden en de grenzen van de Arbeidstijdenwet (Wat is acceptabel? Wanneer is hersteltijd gewenst?) en adviezen voor goed slapen, een gezond voedingspatroon en voldoende lichaamsbeweging om de risico's van onregelmatig werken te verminderen.

Specifieke aandacht voor het werken in de nacht

Het werken in de nacht is zwaar. Het brengt gezondheids- en veiligheidsrisico's met zich mee. Geef daarom als arboprofessional specifieke aandacht aan het werken in de nacht. Dat doet u in de Risico-Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) en het Periodiek Arbeidsgezondheidskundig Onderzoek (PAGO), zoals in het eerste artikel is beschreven. Ook is het interessant om te kijken naar mogelijkheden om meer werk overdag te doen. Dat kan betekenen dat er technische maatregelen nodig zijn of andere klantafspraken gemaakt moeten worden. Soms zijn er simpele oplossingen denkbaar, die in gesprekken met medewerkers gestalte kunnen krijgen. Het zal niet altijd mogelijk zijn om het werken in de nacht uit te bannen. Zorg dan dat medewerkers en er niet alleen voor staan. Voorkom eenzame arbeidsplaatsen, zorg voor communicatie- en alarmvoorzieningen en een goede terrein- en werkplekverlichting. Kijk ook naar mogelijkheden om het werken in de nacht zo aangenaam mogelijk te houden. Denk aan voldoende pauzemogelijkheden, een geschikte verwarming tijdens koude nachten en gezonde kantinevoorzieningen.

Tips op een rij voor gezonde en veilige roosters

- Wees je ervan bewust dat er grenzen zijn aan het uithoudingsvermogen en de belastbaarheid van medewerkers. Zorg ook dat medewerkers zich ervan bewust zijn en geef voorlichting over de risico's en de maatregelen om de risico's te voorkomen of te beperken.
- Stimuleer dat bij nieuwe werktijden en nieuwe roosters naast de grenzen van de Arbeidstijdenwet, het Arbeidstijdenbesluit en de CAO standaard getoetst wordt op gezondheidsrisico's.
- Spreek gezondheidsgrenzen af en streef naar een werktijdenreglement, waarin dit een criterium is dat standaard doorlopen wordt. Denk ook aan specifieke werkzaamheden, zoals beeldschermwerk en werk in extreme warmte en kou.
- Zorg dat de daadwerkelijke werktijden van alle werknemers goed geregistreerd worden. De registratie gebruikt u om overschrijdingen op de gezondheidsgrenzen vroegtijdig te signaleren en te corrigeren. Als overwerk structureel voorkomt, dan moet gekeken worden naar andere roostervormen. Kies voor praktische oplossingen en kijk ook naar de organisatie en planning van werkzaamheden.
- Laat het beleid rekening houden met sociale aspecten en met de persoonlijke omstandigheden van de individuele medewerker.
- Neem de risico's van nadelige werktijden duidelijk mee in de RI&E en het PAGO. Leg zo mogelijk ook een verband met ziekteverzuimcijfers.
- Betrek medewerkers in alle stappen. Hun kijk op het werkproces en de roosters biedt vaak slimme oplossingen.

En nu gezond verder

Verandering van werktijden staan vaak niet op zichzelf. Stimuleer dat de werkgever goed nadenkt over de eventuele gevolgen en komt met meerdere alternatieven. Doe dat als arboprofessional zelf ook. Ga in gesprek met de werkgever, de OR, de planners en de medewerkers die het aangaan. Schakel zo nodig de hulp in van deskundigen. Spreek steeds duidelijke beslismomenten af, zodat u altijd kunt bijsturen. Dat doet u overigens in ieders belang. Want ongezonde werktijden leiden tot onvrede, gezondheidsklachten en ziekteverzuim. Die consequenties zijn van grote invloed op de kwaliteit van het geleverde werk, de productiviteit en de arbeidstevredenheid.