

Tips voor zelfroosteren

TNO, FNV Formaat en Nederlands Centrum Sociale Innovatie (NCSI) onderzochten eind 2009 de stand van zaken ten aanzien van individueel roosteren in vijftien Nederlandse organisaties. Deze organisaties (zorg, transport, entertainmentindustrie, voeding) streefden naar een actieve inzet om meer zeggenschap over werktijden te realiseren. Zowel werkgevers als medezeggenschap werden geïnterviewd aan de hand van een gestructureerde vragenlijst, aldus een bericht van NCSI.

Vormen van individueel roosteren

In oplopende mate van zeggenschap voor werknemers zijn er de volgende vormen van individueel roosteren: ruilen van diensten, voorkeursrooster (van tevoren wensen kenbaar maken), intekenrooster, matching (voorkeuren invullen, leidinggevende beslist), zelfroosteren (totale keuzevrijheid zolang het past binnen Arbeidstijdenwet, bepalingen in de cao en voldoende personeelsbezetting is gegarandeerd).

Onderzoekresultaten

Slechts één van de onderzochte organisaties voert een pilot uit met zelfroosteren, in de overige organisaties is het voorkeursrooster de meest voorkomende variant en drie bedrijven passen matching toe. Het begrip zelfroosteren lijkt aan inflatie onderhevig: zodra medewerkers meer inspraak krijgen over hun roostering wordt dit al snel zelfroosteren genoemd.

Verder is zichtbaar dat organisaties in de oriënterende/pilotfase een variëteit aan roostervormen uitproberen en bovendien grotere ambities hebben op de ladder van individueel roosteren in verband met de wens tot flexibilisering. Organisaties met meer langdurige ervaring met individueel roosteren focussen zich met name op matching. Deze bedrijven streven ook kleinere stappen richting zelfroosteren na. Ze geven aan dat het invoeringsproces van meer maatwerk een complex veranderkundig vraagstuk is. Wellicht zijn pilotorganisaties zich onvoldoende bewust van de implicaties van het proces richting zelfroosteren.

Redenen voor individueel roosteren

Flexibiliteit van het vaste dienstrooster om het privé-leven te kunnen afstemmen op het werk voor medewerkers. Organisaties kunnen zo efficiënter omgaan met de personeelscapaciteit en bezettingseisen. Daarnaast hogere verantwoordelijkheid van medewerkers voor en betrokkenheid bij het werk, grotere medewerkertevredenheid en potentieel lager verzuim.

In het onderzoeksrapport worden ook aanbevelingen gegeven voor een succesvolle aanpak:

- Betrek medewerkers en medezeggenschap van begin af aan bij het implementatieproces;
- Uitgangssituatie moet een win-win situatie zijn voor medewerkers en organisatie;
- Begin met pilots op een afdeling waar medewerkers openstaan voor verandering en huidige roosterprocessen goed verlopen;

- Coach en train leidinggevend in hun nieuwe rol bij de totstandkoming van dienstroosters;
- Behoud ruimte voor specifieke wensen van medewerkers;
- Zorg voor ruimte om te experimenteren;
- Maak duidelijke keuzes ten aanzien van eventuele roostersoftware.

De folder van NCSI over zelfroosteren en het volledige onderzoeksverslag zijn [hier](#) te vinden.