

Gepubliceerd op *Werk & Veiligheid - Kennisplatform over preventie, RI&E en sociale veiligheid* (<https://www.werkenveiligheid.nl>)

[Home](#) > Zelfroosteren: een gezonde trend?

Zelfroosteren: een gezonde trend?

Door [Nicole Pikkemaat](#) op vr, 07/02/2020 - 00:00

Duurzame inzetbaarheid

Achtergrondartikel



Flexibilisering is een sleutelwoord wanneer je spreekt over moderne sociale verhoudingen in organisaties. Flexibel werken hoort daarbij. Werken wanneer het de werknemer of het bedrijf uitkomt. De ultieme vorm daarvan is zelfroosteren: Werknemers die maximaal zeggenschap hebben over hun rooster.

Werknemers die hun eigen werktijden kunnen bepalen, zijn doorgaans erg tevreden en verzuimen minder. Het roept ook vragen op: past het? Is het gezond? Zijn er gevolgen voor de veiligheid? Is iedereen er geschikt voor? Interessant voor preventiemedewerkers om (mee) te denken over wat zelfroosteren of elementen van zelfroosteren kunnen betekenen voor het bedrijf. Dit artikel geeft uitleg over de mogelijkheden van zelfroosteren en voorwaarden en aanbevelingen voor de invoering.

Wat is zelfroosteren?

Zelfroosteren betekent letterlijk zelf je rooster bepalen. Belangrijke dimensie is de mate van zeggenschap van de medewerker: hoe meer zeggenschap, des te meer 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 de volgende stappen:

Stap 1	<p><i>Ken het werkaanbod</i></p> <p>Bepaal wat je minimaal en maximaal aan bezetting nodig hebt. Het werkaanbod wordt vaak bepaald door de werkgever, maar kan ook een teamverantwoordelijkheid zijn.</p>
Stap 2	<p><i>Aangeven van roosterwensen</i></p> <p>De medewerkers zijn aan zet door aan te geven op welke tijden zij willen werken binnen de gestelde grenzen en spelregels.</p>
Stap 3	<p><i>Vergelijken van de wensen met het aanbod</i></p> <p>Nu moeten de wensen vergeleken worden met het werkaanbod. Idealiter matcht er meer dan 90%.</p>
Stap 4	<p><i>De puzzel verder oplossen</i></p> <p>De overige 10% (of minder of meer) moet verder opgelost worden. 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. Een idee is ook om de puzzel op te lossen met een speciaal opgeleide groep medewerkers die breed en flexibel inzetbaar zijn. Noem het de super-flexpool of zelfs de excellent pool (zie meer info bij *)</p>
	<p><i>Het rooster is gereed</i></p>

Stap 5

Waarom zelfroosteren?

Het invoeren van zelfroosteren vraagt om investeringen op financieel en organisatorisch gebied. Vraag is dan wat zelfroosteren uiteindelijk oplevert. Uit ervaringen bij verschillende organisaties komen de volgende punten naar voren:

Balans werk-privé

Zelfroosteren biedt medewerkers de mogelijkheid om meer invloed uit te oefenen op de eigen werktijden. Het rooster biedt ruimte voor de individuele verschillen tussen medewerkers, waardoor per medewerker de balans tussen werk en privé kan verbeteren. Denk bijvoorbeeld aan zorgtaken. Veel werknemers hebben de zorg voor (kleine) kinderen of geven mantelzorg. Anderen volgen een opleiding naast hun werk of zij willen werken wanneer hun partner werkt. Wanneer je partner wisseldienst 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. Hiermee kan zelfroosteren ook prima ingebed worden in het leeftijdsbewust personeelsbeleid, re-integratie- en loopbaanbeleid van de organisatie.

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 piekdrukte 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 bijvoorbeeld onoplettendheid ten gevolge van vermoeidheid kunnen worden voorkomen. Ook is er financieel voordeel: overwerk hoeft niet uitbetaald te worden. Niet meteen een populaire maatregel, maar besef dat veiligheids- en gezondheidsrisico's vermeden worden. De besparing kan bijvoorbeeld 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 teamverband komen deze aspecten anders 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. Denk toch ook oplossingen voor als het team er zelf niet uit kan komen. Wie hakt dan de knoop door? Maak daar afspraken over. En wat te doen als ten gevolge van langdurige ziekte gaten in het rooster vallen? Creëer daarvoor mogelijkheden om anderen in te zetten, bijvoorbeeld collega's uit een ander team die het net minder druk hebben of medewerkers uit een flexpool. Idealiter spreek ik over de excellent pool*, een groep medewerkers die flexibel inzetbaar zijn, alles kunnen, overal komen, kennis overdragen en daar ook (meer) voor betaald krijgen.

Voorwaarden om zelfroosteren in te voeren

Zelfroosteren kan voordelen opleveren. Toch zal dan niet iedere organisatie vlotjes met zelfroosteren aan de slag kunnen gaan. Belangrijke voorwaarden voor invoeren, zijn:

Een reden

Waarom zou je met zelfroosteren aan de slag gaan als iedereen tevreden is over de werktijden? Soms geeft ruilen voldoende flexibiliteit. Zelfroosteren moet geen doel op zich

worden. De genoemde voordelen kunnen voor jou een reden zijn. Echter meer voor de hand liggend zijn aanleidingen in de eigen organisatie, zoals klachten van medewerkers over hun werktijden, veel overwerk, vergrijzing en ontgroening. Op basis van informatie uit de [Risico-Inventarisatie en Evaluatie](#) en analyse van ziekteverzuimcijfers, de leeftijdsopbouw en in- en uitstroomcijfers krijgt je een beeld.

Veranderingsgezind

Werkgevers en werknemers moeten bereid zijn om te veranderen. Bereidheid is er eerder als zowel werkgever als werknemer de voordelen zien (win-winsituatie). Maar dan nog zien we weerstand om 'het oude vertrouwde' op te geven. Werknemers moeten het vertrouwen hebben dat zelfroosteren geen verkapte vorm van bezuinigen is en de bescherming van afspraken en (verworven) rechten deels los durven laten. Datzelfde geldt voor het management. De manager verliest een stuk controle: sturen op aanwezigheid wordt meer sturen op output.

Draagvlak

Dat vraagt om goede communicatie met en inspraak van de participanten. Daarbij is de rol van de medezeggenschap van belang. Volgens de WOR moet de werkgever een werktijdenregeling of een verandering daarvan ter instemming aan de medezeggenschap voorleggen. Het zou echter goed zijn als de OR vanaf het begin (bij de eerste oriëntatie: hoe willen wij in de toekomst omgaan met werktijden?) betrokken is.

Tijd voor gedegen onderzoek

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. Zelfroosteren doe je dus niet zomaar. Het kost tijd om keuzes te maken: past het wel bij onze organisatie? En zo ja, welke vorm?

Wat kan zelfroosteren makkelijk(er) maken?

Gemêleerd gezelschap

Als de groep medewerkers voldoende groot en heterogeen is samengesteld (bestaande uit verschillende leeftijdsgroepen en leefsituaties) is de verwachting dat er meer diversiteit aan wensen is. Zo kan beter tegemoet gekomen worden aan de gestelde roosterwensen. Anders krijg je de situatie dat wensen van medewerkers te veel overlappen en maar een klein deel van de ingediende wensen gehonoreerd kan worden.

Breed inzetbare medewerkers

Een grote diversiteit aan functies, veel specialismen en/of verschillen in taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden maakt de puzzel complex. Zoveel mogelijk breed inzetbare medewerkers is praktisch. Wellicht past het bij bestaande plannen in het kader van het competentiebeleid, loopbaan- en/of arbobeleid.

Denk na over zelfroosteren

Of zelfroostering nu wel of niet toepasbaar is, één ding is zeker: er over nadenken heeft al voordelen. Het betekent dat er kritisch gekeken wordt naar het werkaanbod en het proces van werktijden. Welke werkzaamheden in het bedrijf hebben nu echt haast en wat kan later? Het is luisteren naar de wensen van medewerkers en hoe die wensen verschillen per levensfase. Daarmee kan het ook een mooie manier zijn om rekening te houden met de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Echter wat betreft dit laatste moet je als preventiemedewerker ook waakzaam zijn: een prettig rooster is niet altijd een gezond rooster. Zorg dus dat goede voorlichting over (on)gezonde werktijden een verplicht onderdeel is bij de overstap naar zelfroosteren en überhaupt bij roosters met onregelmatige werktijden. Beste preventiemedewerker, zet je het op de agenda?

Lees meer

Op de site van het [netwerk zelfroosteren](#):

Het netwerk bestaat uit deskundigen, bedrijven, vakbonden, werkgeversorganisaties, kennisinstellingen en opleidingsinstellingen (Déhora, Intus, ORTEC, FNV, AWWN, FME, TNO, Modern Workx, KLM, SBI Formaat). Het netwerk brengt regelmatig publicaties uit zoals de brochure: [Duurzaam individueel roosteren](#) (2019).

[Lees meer op overzichtspagina Preventie](#)

Bron-URL: https://www.werkenveiligheid.nl/preventie/duurzame-inzetbaarheid/zelffroosteren-een-gezonde-trend?utm_source=Nieuwsbriefservice%20Kerckebosch&utm_campaign=eb6e02d482-werkveiligheidfeb-1&utm_medium=email&utm_term=0_fc4f9fba82-eb6e02d482-80603813&mc_cid=eb6e02d482&mc_eid=7b39248705