

Zelf bepalen wanneer je werkt

Door MIRANDA MEGENS

ROTTERDAM - Jaren geleden zag professor Andris Kreicbergs in zijn orthopedische kliniek in Zweden steeds meer personeelsleden vertrekken.



Werknemers TNT hebben invloed op hun rooster. FOTO ANP/HANS STEINMEIER
Op de vraag waarom, was het antwoord: 'Wij kunnen ons privéleven niet meer combineren met de werktijden.'

Daarop zette Kreicbergs een bord neer, waarop hij het personeel op diensten liet intekenen. Toen dat te ingewikkeld werd, liet hij een vriend een computerprogramma maken. Zo ontstond Time Care, het bedrijf dat met behulp van software complete zelfroosteroplossingen op maat biedt.

„Door zelfroosteren kan de werknemer werk en privé beter combineren en voelt hij zich meer betrokken bij het werk," vertelt Leendert Venema, de Nederlandse directeur van Time Care. „De werkgever kan de productie beter plannen en hij kan zelfroosteren gebruiken als instrument om zijn personeel beter te behouden. Kern van het concept is dat teams gezamenlijk de verantwoordelijkheid op zich nemen voor het werk dat moet worden gedaan."

Inmiddels werkt 45 procent van de Zweedse ziekenhuizen en verzorgingshuizen met Time Care. In andere sectoren begint het concept ook door te dringen, aldus Venema, bijvoorbeeld in de luchtvaart, de industrie en detailhandel.

In Nederland zijn bedrijven mondjesmaat bezig met zelfroosteren. Het Nederlands Centrum voor Sociale Innovatie (NCSI) en adviesgroep Dehora schatten dat circa veertig bedrijven vormen van zelfroosteren toepassen. Werkgevers zijn volgens hen vaak nog huiverig, omdat ze denken controle van het werk uit handen te moeten geven.

Fredy Peltzer, programmamanager van het NCSI, was enkele maanden geleden met een Nederlandse bedrijvendelegatie in Zweden op bezoek om te zien hoe zelfroosteren werkt. „Een bedrijf moet de werkprocessen exact in kaart brengen en precies uitrekenen hoeveel werknemers wanneer nodig zijn," zegt Peltzer. „Het is belangrijk duidelijk te maken dat het geen bezuiniging is, al blijkt vaak dat het ziekteverzuim en het verloop dalen en dat een betere afstemming van vraag en aanbod leidt tot een betere productiviteit."

Peltzer en Esther Segers van Dehora, dat Time Care in Nederland ondersteunt, signaleren dat met diverse experimenten wordt uitgeprobeerd hoe zelfroosteren bevalt. Bij Jeugdzorg en de recreatiebranche beginnen onderzoeken en ook bij KLM, Transavia en NS lopen projecten. In de zorg gebruiken veel instellingen vormen van zelfroosteren, al dan niet ondersteund door geautomatiseerde roosterprogramma's.

Bij TNT heeft het personeel al structureler invloed op diensten. Sinds juli vorig jaar worden werknemers van postsorteercentra flexibel ingepland met behulp van ASK, een communicatieplatform, dat onder meer rekening houdt met voorkeuren en afspraken over werktijden.

Werkgeversvereniging AWWN ziet zelfroosteren als 'een veelbelovende manier om arbeid flexibeler in te zetten en de productiviteit te verhogen', aldus een woordvoerder. „Wij zijn voor experimenten om de optimale vorm te vinden.”

Op de Nederlandse arbeidsmarkt kunnen de toeslagen voor onregelmatig werk, zeker als ze als vast onderdeel zijn van het salaris, wel een obstakel zijn. Peltzer en Segers erkennen dat. „In een proefperiode moet je daar niet aan tornen, maar wel kijken hoe de toeslagen efficiënter kunnen worden verdeeld.”

zie ook:

[Personeel maakt vaker zelf rooster](#)