

## **Zelf bepalen hoe laat je komt en gaat**

Werknemers die zelf hun uren indelen, zijn productiever, tevredener en minder vaak ziek. Vanaf het moment dat de Zweedse postbodes zelf hun roosters mochten maken, nam hun productiviteit met 10 procent toe. De brievenbestellers maakten 66 procent minder overuren en meldden zich minder ziek.

‘Door werknemers meer invloed te geven op hun werktijden, kunnen ze werk beter met hun privéleven combineren’, verklaart Fredy Peltzer, programmamanager zelfroosteren bij het Nederlands Centrum voor Sociale Innovatie. ‘Daardoor hebben ze minder stress, zijn ze tevredener en werken ze wellicht harder.’

In het progressieve Zweden is zelfroosteren al volledig ingeburgerd. Van de ongeveer één miljoen Zweden die in de zorg werken, mogen er 350.000 zelf hun uren indelen. Managers geven aan hoeveel arbeidskrachten zij op elk moment minimaal en maximaal nodig hebben. Werknemers tekenen zich op die uren in. In de praktijk wordt 80 procent van hun wensen gehonoreerd, weet Peltzer. Vooral werknemers die een vetorecht hebben – ze mogen bijvoorbeeld aangeven dat ze op hun vaste voetbalavond nooit willen werken – zijn volgens hem heel tevreden over zelfroosteren.

### **Nadenken**

De hogere productiviteit verklaart hij vooral doordat het systeem organisaties dwingt goed over de inzet van hun personeel en hun bedrijfsprocessen na te denken.

Een stuk of veertig Nederlandse bedrijven onderzoeken op dit moment serieus of ze hun roostermakers van de loonlijst kunnen schrappen, schat Peltzer. Maar softwareprogramma’s die zelfroosteren mogelijk maken zijn in Nederland nog niet verkocht, zegt directeur Leendert Venema van Time Care, het bedrijf dat in Scandinavië en Groot-Brittannië marktleider is in zelfroostersoftware. ‘De belangstelling overtreft onze verwachtingen’.

Time Care promoot het programma sinds negen maanden in Nederland. Venema verwacht dat het nog twee jaar duurt voordat bedrijven die er nu mee experimenteren het systeem invoeren.

Onder de geïnteresseerden zijn bedrijven als Heineken, de Nederlandse Spoorwegen en academische ziekenhuizen. Ook KLM heeft het systeem op verschillende afdelingen getest. Piloten en cabinepersoneel van de Nederlandse luchtvaartmaatschappij zijn al gewend zelf in te tekenen op vluchten.’

Nu probeert KLM ook zijn grondpersoneel warm te maken voor moderne roostertechnieken. Dat valt niet mee. ‘Op de ICT-afdeling bleken veel functies niet uitwisselbaar. Als Pietje er niet is, kun je hetzelfde werk niet door Marietje laten doen’, verklaart arbeidstijdmanager Johan Walter.

Ook zagen niet alle medewerkers in wat zelfroosteren hen oplevert. Door diensten met elkaar te ruilen, kregen ze het voorheen ook voor elkaar om te werken wanneer het hen uitkwam. Ondanks die opstartproblemen is Walter er nog steeds van overtuigd dat zelfroosteren de toekomst heeft. ‘Het stelt werknemers in staat werk en privé beter te combineren en maakt KLM daardoor aantrekkelijker als werkgever. Zo hebben beide partijen er voordeel van.’

### **Zelfroosteren lukt het beste in gemengde groepen**

Een afdeling in een Zweedse fabriek waar vooral jonge mannen werken, had moeite met het invullen van de nachtdiensten. ‘Die mannen gingen ’s avonds liever voetballen of een biertje drinken’, verklaart Fredy Peltzer van het Nederlands Centrum voor Sociale Innovatie. Hij reisde begin dit jaar naar Zweden om te onderzoeken wat de succesfactoren en valkuilen van zelfroosteren zijn. Vooral gemengde afdelingen blijken het goed te doen. Peltzer: ‘Een moeder werkt het liefst tijdens schooluren, terwijl een alleenstaande misschien graag ’s nachts werkt omdat hij dan meer verdient’.

Bron: [De Pers](#)

**De mogelijkheid tot zelfroosteren is ook een van de speerpunten van de nieuwe cao recreatie. Deze optie wordt in de werkgroep 'Ouderenbeleid' nader onderzocht.**