



Zelfroosteren in optima forma



Zelfroosteren in optima forma

Monteurs, beveiligers, winkelpersoneel, productiemedewerkers, chirurgen, zorgpersoneel: dankzij zelfroosteren is flexibel werken ook mogelijk voor personeel dat tijd- en plaatsgebonden werkt. Déhora Consultancy Group laat zien dat zelfroosteren in optima forma een schatkist aan mogelijkheden biedt, voor werkgever én werknemer.

‘Ik heb gedeeld ouderschap. Ik kan nu in de weken dat mijn kinderen bij mij wonen minder werken, en in de andere weken meer.’

‘Ik ben ervan overtuigd dat we een van de gesloten operatiekamers weer kunnen openen als we gaan zelfroosteren.’

‘Ik begrijp nu beter dat er ook om 6 uur ’s ochtends trams moeten rijden. Ik hoop dat ze me dit nooit meer afpakken.’

Inhoudsopgave



Inleiding	2
1. Schreeuw om flexibiliteit	4
2. Zelfroosteren is een win-win-winsituatie	5
3. De essentie van zelfroosteren	8
4. Zelfroosteren in 3 stappen	10
5. Succesfactoren voor zelfroosteren	12
6. Voorbeelden uit de praktijk	14
7. Zelfroosteren met Déhora	18
Meer weten	20
Colofon	20

Zelfroosteren in optima forma



Veel mensen denken dat flexibel werken alleen is weggelegd voor kenniswerkers. Maar dat is een misverstand. Monteurs, beveiligers, winkelpersoneel, productiemedewerkers, chirurgen, zorgpersoneel: dankzij zelfroosteren is flexibel werken óók mogelijk voor personeel dat tijd- en plaatsgebonden werkt.

Oorsprong in Zweden

Zelfroosteren vindt zijn oorsprong in een Zweeds ziekenhuis. Bij wijze van experiment schreef Andris Kreicbergs, hoogleraar orthopedische chirurgie, op een whiteboard hoeveel mensen hij op welk moment nodig had. Het team kon hier zelf op intekenen. Na afloop van de proef wilde 90% van de medewerkers niet terug naar de oude situatie. De productiviteit steeg bovendien met 10%.

Zelfroosteren in Nederland

Vandaag de dag wordt de term zelfroosteren gebruikt voor allerlei roostermethoden waarbij medewerkers invloed hebben op hun werktijden. Maar zelfroosteren heeft een heel eigen karakter. Déhora Consultancy Group heeft al veel organisaties begeleid bij het invoeren van zelfroosteren. In dit boekje laat Déhora zien dat zelfroosteren in optima forma een schatkist aan mogelijkheden en kansen biedt, voor werkgever én werknemer.



SCHREEUW OM FLEXIBILITEIT

De 9-tot-5 economie en het traditionele kostwinnersmodel verliezen terrein. Werkgevers én medewerkers hebben steeds meer behoefte aan flexibiliteit.

De markt eist efficiënt en effectief werken

Bedrijven en organisaties merken dat de markt grilliger wordt. De concurrentie neemt toe, voor (internationale) bedrijven maar ook voor bijvoorbeeld zorgaanbieders. Tegelijkertijd volgen de technologische ontwikkelingen elkaar in rap tempo op. De klant speelt een belangrijke rol in de concurrentiestrijd: consumenten willen ook buiten kantooruren hypotheekadvies krijgen, een arts bezoeken, boodschappen doen of een vaatwasser laten repareren. Om het werk gedaan te krijgen, wijk organisaties vaak uit naar dure, ad hoc oplossingen zoals het inhuren van uitzendkrachten of extra inzet van eigen personeel.

Medewerkers hebben verschillende behoeften

Tegelijkertijd zien we dat veel Nederlanders worstelen met het vinden van een goede balans tussen werk en privé. Volgens het Sociaal en Cultureel Planbureau zegt meer dan de helft van de Nederlanders tussen de 25 en 60 jaar het regelmatig te druk te hebben. Het goed laten aansluiten van werktijden op zorg- en privéactiviteiten neemt beduidend aan belang toe. Maar er is ook sprake van individuele ritmes en voorkeuren. De één is een ochtendmens, de ander een avondmens. Daarnaast weten we dat jongeren vaak veel autonomie en flexibiliteit verwachten. Maar ook dat oudere medewerkers veelal gezondheidsproblemen ervaren met nachtarbeid. Het valt hen zwaar om mee te draaien in een collectief rooster.

Voor organisaties met personeel dat tijd- en plaatsgebonden werkt, is het de hoogste tijd om flexibel werken vorm te geven.

2

ZELFROOSTEREN IS EEN WIN-WIN-WINSITUATIE

Veel mensen denken dat organisaties minder flexibel worden als ze rekening houden met de wensen van medewerkers. Het tegendeel is waar.

Winst voor organisaties: flexibeler en efficiënter

De ontwikkelingen vragen om een nieuwe, efficiënte en effectieve manier van organiseren, waarbij een organisatie mee kan ademen met veranderende omgevingsfactoren. Organisaties die gebruik maken van zelfroosteren, zien een verhoging van de efficiency en flexibiliteit tussen de 3 en 8 procent. Hoe dat kan? Bij zelfroosteren is het aantal medewerkers exact afgestemd op het werkaanbod en de vraag van de klant. Door de bezettingseisen per dag, week of roosterperiode vast te stellen, is er minder inhuur nodig van uitzend- of invalkrachten of extra inzet van eigen personeel. En bij een dalend werkaanbod hoeven medewerkers geen duimen te draaien. Zelfroosteren creëert verder een enorme betrokkenheid bij de organisatie. Dat uit zich in factoren als een lager (grijs) ziekteverzuim en een hogere arbeidsproductiviteit. Organisaties die medewerkers zelf hun rooster laten maken, hebben een streepje voor op de arbeidsmarkt. Het is bekend dat werktijden op maat het in tijden van krapte goed doen.





ZELFROOSTEREN IS EEN WIN-WIN-WINSITUATIE

Winst voor medewerkers: minder druk werk-privé

Medewerkers die zelf hun rooster kunnen maken, zijn vaker tevreden over hun werk. Dit komt mede doordat werk en privé beter zijn te combineren. De praktijk heeft aangetoond, dat medewerkers die zijn gewend aan zelfroosteren (de ervaring leert dat dit 9 tot 12 maanden duurt), meestal niet meer van de systematiek af willen. Ze zijn vertrouwd geraakt met de mogelijkheid om werk en privé te combineren en staan bijvoorbeeld minder in de file, hebben minder kinderopvang nodig en werken op tijden die passen bij hun eigen ritme, levensfase en andere activiteiten. Zo zijn er voorbeelden van oudere medewerkers die na invoering van zelfroosteren een volstrekt andere indeling van nachtdiensten maken.

Winst voor klanten: betere service

Steeds vaker vragen klanten om ruimere openingstijden. Consumenten willen buiten kantooruren een vraag kunnen stellen aan het energiebedrijf of een mobiel abonnement afsluiten. Zakelijke klanten of bedrijven in de keten zien graag een goede aansluiting op hun eigen processen. Zelfroosteren maakt het mogelijk om personeel op ruimere tijden in te zetten. Als medewerkers zelf hun werktijd kiezen, dan past deze tijd hen over het algemeen beter. De kans dat ze dat uitstralen neemt toe en de klant waardeert dat.

Resultaten zelfroosteren

- **Productiviteit stijgt 3 tot 8%**
- **Aantal plusuren daalt 10 tot 15%**
- **Ziekteverzuim daalt 10 tot 25%**
- **Medewerkertevredenheid stijgt**
- **Personeel makkelijker aantrekken en behouden**

‘Ik stem mijn werktijden nu exact af op het rooster van mijn man. Dat scheelt me twee dagen kinderdagverblijf en een continu beroep op de oma’s.’

3

DE ESSENTIE VAN ZELFROOSTEREN

Vandaag de dag wordt de term zelfroosteren te pas en te onpas gebruikt als medewerkers kunnen meepraten over arbeidstijden. Maar zelfroosteren heeft een heel eigen karakter.

Bijzelfroosteren bepaalt de werkgever het 'wat'

De manager geeft per roosterperiode exact aan hoeveel medewerkers er nodig zijn. Dat kan per dag, week of roosterperiode verschillen.

De medewerkers bepalen het 'hoe'

Zij hebben het recht hun eigen werktijden te kiezen, zonder tussenkomst van de werkgever of planner. Daar tegenover staat de gezamenlijke verantwoordelijkheid om aan de bezettingseisen te voldoen.

'Zelfroosteren is een nieuwe manier van denken voor werkgever en medewerker.'

NedTrain

Een organisatorische én culturele verandering

Zelfroosteren is meer dan een verandering in het planproces. Het is de uitkomst van een andere kijk op omgaan met medewerkers. Het samen dragen van verantwoordelijkheid is één van de grondbeginselen van zelfroosteren. Medewerkers zijn verantwoordelijk om met elkaar aan de bezettingseisen te voldoen; een groot verschil met andere roostermethodieken. Vertrouwen tussen medewerkers onderling en tussen medewerkers en de leiding zijn daarbij cruciaal. Zelfroosteren is dan ook een organisatorische én culturele verandering. Het zal geen verrassing zijn dat het zelfroosteren slecht samengaat met vormen van leidinggeven die gericht zijn op vaste regels en controle.

Van collectiviteit naar individualiteit

Zelfroosteren is per definitie een vorm van roosteren die individueel is. Het maken van collectieve afspraken is dan ook lastig. Het is belangrijk om, met de OR en vakorganisaties, goede arbeidsvoorwaardelijke afspraken te maken die ruimte bieden aan persoonlijke verschillen.



‘Veel zorginstellingen zien het uit handen geven van het rooster als een revolutionaire ommezwaai. Dat is het ook. Het is geen roostertruc, maar een echte organisatieverandering. Dat betekent dat je het traject zorgvuldig moet doorlopen.’ **Guy Buck, voorzitter Raad van Bestuur Stichting Schakelring**

4

ZELFROOSTEREN IN 3 STAPPEN

Hoe werkt zelfroosteren? Déhora onderscheidt 3 stappen om tot een rooster te komen.

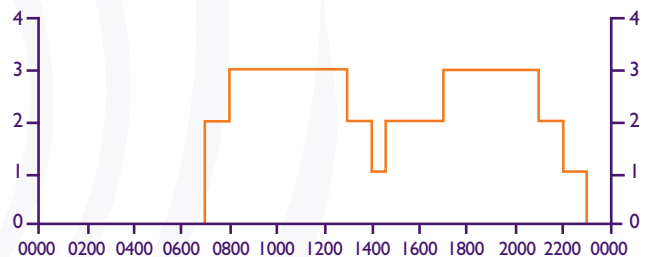
Om het werk goed te kunnen doen, heeft een organisatie op bepaalde momenten van de dag een bepaald aantal medewerkers met bepaalde kwalificaties nodig. Allereerst bepaalt de organisatie voor elk uur van de dag, elke week en elke periode de minimale en maximale bezettingsgraad. Het werkaanbod is dus uitgangspunt voor de roosterplanning.



Stap 1: Medewerkers stellen hun ideale rooster op

Iedere medewerker bepaalt wanneer en hoe lang hij wil werken, zonder rekening te houden met anderen. Een periode meer avonddiensten draaien? Een dag vrij houden voor een verjaardag? Alles wat de medewerker belangrijk vindt, kan hij meenemen, natuurlijk binnen de kaders van de bezettingseisen, Arbeidstijdenwet, CAO en afspraken met de OR.

De medewerkers stellen zo hun ideale rooster op. Er is geen sprake van wie het eerst komt, die het eerst maalt: alle wensen tellen even zwaar mee.



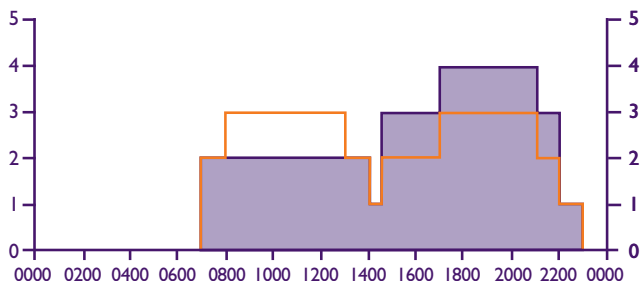
Toelichting: De oranje lijn geeft de bezettingseisen aan voor één bepaalde dag. Op de horizontale as staan de verschillende tijden en op de verticale as het aantal medewerkers dat op een bepaald tijdstip nodig.

4

ZELFROOSTEREN IN 3 STAPPEN

Stap 2: Voorlopig rooster komt tot stand

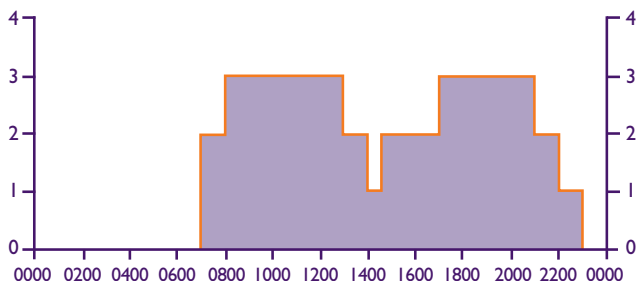
Alle wensen worden bij elkaar opgeteld, waardoor een team-overzicht ontstaat. Nu gaat het erom het rooster rond te krijgen. Iedere medewerker gaat voor zichzelf bepalen of het mogelijk is om aanpassingen te doen. Misschien kan iemand een uurtje eerder beginnen, of werken op dinsdag in plaats van woensdag? Het team heeft de gezamenlijke verantwoordelijkheid om de roosterpuzzel op te lossen. In de praktijk blijkt dat aan het einde van deze fase 80 tot 90% van het rooster kloppend is met de bezettingseisen.



*Toelichting: tussen 8.00 uur en 13.00 uur is er één medewerker te weinig.
Bijvoorbeeld tussen 14.00 uur en 17.00 uur is er juist één medewerker te veel.*

Stap 3: Definitief rooster

Hoewel het streven is om de medewerkers in fase 2 voor 100% hun rooster kloppend te laten maken, zal er in de praktijk een aantal "gaten en dubbelingen" overblijven. Voor deze laatste aanpassingen zal de planner of teamleider de knoop door moeten hakken. Om de lusten en lasten van bepaalde tijdstippen eerlijk te verdelen, is het mogelijk om daarvoor een puntensysteem te gebruiken. Dat maakt objectief duidelijk welke medewerker aan de beurt is om een roosterknelpunt op te lossen. Tenslotte wordt het definitieve rooster verspreid onder alle medewerkers.



Toelichting: het rooster klopt!

Zelfroostersoftware, Excel of een vel papier?

Medewerkers kunnen hun roosterwensen op verschillende manieren doorgeven. Speciale zelfroostersoftware is praktisch omdat medewerkers hiermee via internet en dus los van tijd en plaats hun roosterwensen kunnen invullen. Ook controleert de software automatisch of het rooster voldoet aan de bezettingseisen, Arbeidstijdenwet, CAO en afspraken met de OR. Maar er zijn ook andere mogelijkheden om in groepsverband diensten te verdelen en roosters te maken. Bijvoorbeeld in Excel of zelfs op een whiteboard of groot vel papier. Déhora is niet aan een leverancier gebonden en bekijkt in elke situatie wat de beste oplossing is.

5

SUCCESFACTOREN VOOR ZELFROOSTEREN

**Wanneer kun je zelfroosteren met succes toepassen, en wanneer niet?
De 7 succesfactoren volgens Déhora.**

De 7 succesfactoren

1. Medewerkers moeten het willen.
2. Er moet werkelijk iets te kiezen zijn.
3. Medewerkers doen (ongeveer) hetzelfde werk.
4. De spelregels zijn helder en objectief te toetsen.
5. Iedereen wordt gelijk behandeld en krijgt dezelfde kansen.
6. Het management laat de verantwoordelijkheid voor het rooster los.
7. Het management blijft verantwoordelijk voor de bezettingseisen.



1. Medewerkers moeten het willen

Zelfroosteren heeft de meeste kans op succes als er iets te verbeteren valt. Als de medewerkers nu al exact de werktijden krijgen die zij willen, dan zullen zij moeite hebben de voordelen van zelfroosteren te zien. Het is ook noodzakelijk dat ze behoefte hebben aan flexibiliteit, en flexibiliteit niet zien als het kwijtraken van zekerheden. Belangrijk is verder dat de werkgever duidelijk uitlegt waarom de organisatie flexibiliteit nodig heeft. Dan ontstaat daar begrip voor.

2. Er moet werkelijk iets te kiezen zijn

Bij zelfroosteren is het van belang dat medewerkers voldoende keuzes voor werktijden kunnen opgeven. In principe geldt: hoe ruimer de bedrijfstitijden ten opzichte van de contracturen, hoe meer keuzemogelijkheden er zijn. Zelfroosteren is het succesvolst bij een groep tussen de 7 en 100 medewerkers die in verschillende levensfasen zitten. Dan is de kans groter dat ze verschillende voorkeuren hebben voor werktijden.

3. Medewerkers doen (ongeveer) hetzelfde werk

Zelfroosteren werkt het best op afdelingen waar sprake is van een beperkt aantal kwalificaties. Medewerkers dienen grotendeels onderling uitwisselbaar te zijn.

SUCCEFACTOREN VOOR ZELFROOSTEREN

4. De spelregels zijn helder en objectief te toetsen

Het is cruciaal voor het slagen van zelfroosteren dat werkgever en medewerkers samen de spelregels vaststellen. Dat schept vertrouwen, en vertrouwen is de basis van zelfroosteren. Bovendien: een goede voorbereiding is het halve werk. Om de groepsverantwoordelijkheid eerlijk te laten verlopen, dient het duidelijk te zijn wie aan de beurt is om een rooster-aanpassing te doen. De werkgever stelt hier een objectieve methode voor vast.

5. Iedereen wordt gelijk behandeld en krijgt dezelfde kansen

Zelfroosteren betekent dat 80 tot 90% van de werktijdvoorkeuren worden gehonoreerd. Voor de laatste percentages moeten soms concessies worden gedaan. Het is belangrijk om dat vooraf goed te communiceren. Verder is het van belang om iedereen gelijk te behandelen: het maakt niet uit of je als eerste of laatste je voorkeur voor werktijden invult en er worden in principe geen uitzonderingen gemaakt voor collega's die het tóch anders willen.

6. Het management laat de verantwoordelijkheid voor het rooster los

Zelfroosteren is meer dan een verandering in het planproces. Medewerkers krijgen het recht om zelf hun werktijden te bepalen en hebben gezamenlijk de verantwoordelijkheid om de bezettingseisen in te vullen. Durf als management de controle los te laten.

7. Het management blijft verantwoordelijk voor de bezettingseisen

De organisatie bepaalt op basis van het werkaanbod hoeveel medewerkers er nodig zijn op een bepaald uur of een bepaalde dag. Hoe adequater de bezettingseisen zijn opgesteld, hoe groter het voordeel is dat de werkgever heeft bij zelfroosteren.

Hoe adequater de bezettingseisen zijn opgesteld, hoe groter het voordeel is dat de werkgever heeft bij zelfroosteren.



VOORBEELDEN UIT DE PRAKTIJK

De afgelopen jaren heeft Déhora verschillende organisaties begeleid bij het invoeren van zelfroosteren.

Stichting Schakelring: We komen er samen uit

Stichting Schakelring heeft als eerste verzorging- en verplegingorganisatie in Nederland de stap gezet naar zelfroosteren.

Net als veel andere zorgaanbieders werkte Stichting Schakelring al met wensen en ruilingen. Maar zelfroosteren gaat verder: medewerkers hebben samen de verantwoordelijkheid om het rooster voor hun team rond te krijgen.



Alles bespreekbaar

'Het mooie is dat ons team er altijd wel samen uitkomt en dat alles bespreekbaar is', vertelt Annet. 'Ondanks dat we weten dat iedereen wel wat verschuivingen moet doen, krijgen we in het algemeen de werktijden die we willen.' En dat pakt goed uit, merkt ook haar collega Arlette. 'Ik stem mijn werktijden af op de werktijden van mijn man en op school. We hebben nu minder uren oppas nodig.'

Organisatieverandering

Dankzij zelfroosteren kan Stichting Schakelring het personeel efficiënter en cliëntgericht inzetten. 'Veel zorginstellingen zien het uit handen geven van het rooster als een revolutionaire ommezwaai', zegt Guy Buck, voorzitter van de Raad van Bestuur. 'Dat is het ook. Het is geen roostertruc, maar een echte organisatieverandering. Dit betekent dat je het traject zorgvuldig moet doorlopen. Déhora heeft ons hier uitstekend in begeleid.'

6 VOORBEELDEN UIT DE PRAKTIJK

NedTrain: Werken als er werk is

AlsonderdeelvandeNSverzorgtNedTrainhetonderhoudenherstelvantreinen.Hetwerkenaanbod vertoont pieken en dalen, terwijl de personele inzet verliep volgens een vast patroon.



Het kwam bij NedTrain regelmatig voor dat er wel medewerkers waren maar dat er geen of weinig werk te doen was. 'Best leuk voor een dag, maar op lange termijn niet

uitdagend voor medewerkers', zegt de locatiemanager bij NedTrain, die verantwoordelijk is voor zelfroosteren. 'Bovendien is het voor de werkgever verre van efficiënt.'

Productiviteit omhoog

Bij het project 'Werken als er werk is' zijn 50 medewerkers overgestapt op zelfroosteren. De pilot was een succes: rust is in de roosters teruggebracht, ziekteverzuim is gedaald van 12 naar 2,2%, medewerkers ervaren een betere balans tussen werk en privé en de productiviteit is aanzienlijk gestegen. 'Déhora heeft ons goed begeleid en nam de tijd om alles goed uit te leggen', aldus de locatiemanager bij NedTrain.

Rust en vrijheid

NedTrain voert zelfroosteren nu verder in. 'Nederlanders hebben het in de afgelopen decennia beduidend drukker gekregen. We moeten onze 9-tot-5 cultuur loslaten. Dat geeft veel meer rust en vrijheid.'

6 VOORBEELDEN UIT DE PRAKTIJK

GGZ Noord-Holland-Noord: Aantrekkelijke werkgever

Wie het eerst komt, die het eerst maalt. Zo werden bij GGZ Noord-Holland-Noord roosterwensen gehonoreerd. Medewerkers hadden het idee dat dit beter kon.

Déhora heeft bij drie GGZ-instellingen pilots zelfroosteren uitgevoerd. De instellingen hadden zich opgegeven om hun aantrekkelijk werkgeverschap te vergroten. GGZ Noord-Holland-Noord was één van de deelnemende instellingen. Medewerkers waren hier zelf op het idee gekomen om zelfroosteren uit te proberen en de OR ondersteunde het initiatief vanaf het eerste moment.

Open kaart spelen

'Het vroegtijdig betrekken van de OR en het open en eerlijk communiceren met medewerkers zijn kritische

succesfactoren', zegt teamleider Dorien Otten. 'Als je medewerkers meer verantwoordelijkheid wilt geven, moet je ze ook in vertrouwen nemen en open kaart spelen.'

Meer vrijheid

De reacties zijn na de pilotfase heel positief. Teamleiders besparen kostbare tijd die zij eerst kwijt waren aan het maken van roosters. Medewerkers ervaren meer vrijheid. Van de medewerkers wil 80% doorgaan met zelfroosteren. De overige 20% heeft geen voorkeur voor de oude of nieuwe situatie.



6 VOORBEELDEN UIT DE PRAKTIJK

GVB: Blijе gezichten op de tram

Trambestuurders en conducteurs zijn vaak het eerste aanspreekpunt voor reizigers. Het is voor het Amsterdamse vervoersbedrijf GVB van wezenlijk belang om gekwalificeerd en gemotiveerd personeel aan te trekken en te behouden.

Zestig bestuurders en conducteurs van de tramlijnen 17 en 25 deden mee aan een proef met zelfroosteren. Dat gebeurde op vrijwillige basis; wie niet wilde meedoen hield zijn oorspronkelijke dienstrooster.

Stemming omgeslagen

Aan het begin van de proef was maar een klein aantal deelnemers enthousiast. Maar uiteindelijk is de stemming omgeslagen en was men zeer positief.

Tevreden bestuurders

‘Blijе gezichten bij de deelnemers aan de pilot, dus tevreden bestuurders op de lijn’, zegt Henk van de Leijenhurst, assistent lijnmanager. ‘Dat is prima voor onze klanten, uiteindelijk doen we het daarvoor.’ GVB integreert de principes van zelfroosteren in de organisatie.

Kwintes: Zelfroosteren met eigen software

Organisaties die gaan zelfroosteren gebruiken daar vaak speciale software voor. Kwintes pakte het anders aan en koos voor papieren inschrijffijsten en voerde het vervolgens in eigen software in.

Kwintes is een instelling in de geestelijke gezondheidszorg en maatschappelijke opvang, met locaties in Gelderland, Flevoland, Utrecht en Zuid-Holland.

Hele organisatie

In 2009 heeft de organisatie pilots gehouden met zelfroosteren.

De resultaten waren zo positief dat Kwintes besloot deze manier van roosteren mogelijk te maken in de rest van de organisatie. Déhora heeft dit project ondersteund.

Papieren inschrijffijsten

Teams die zelfroosteren, moeten hun wensen kenbaar kunnen maken. Daarvoor zijn papieren inschrijffijsten gemaakt. Met een checklist kwaliteit houdt Kwintes bij hoe het roosteren verloopt en waar moet worden bijgestuurd. Gebleken is, dat zelfroosteren ook goed mogelijk is zonder de aanschaf en implementatie van een speciaal softwarepakket.

ZELFROOSTEREN MET DÉHORA

Dit boekje laat zien dat zelfroosteren niet zomaar een roostermethodiek is. Déhora helpt organisaties de kansen van zelfroosteren volop te benutten.

Kaders en spelregels vaststellen

De mate van roosterefficiëncy is afhankelijk van kaders en spelregels. Het is belangrijk om de bezettingseisen zo nauwkeurig mogelijk te laten aansluiten bij het werkaanbod. Tegelijkertijd moet natuurlijk ook rekening worden gehouden met regels uit de Arbeidstijdenwet, CAO en afspraken met de OR. Déhora helpt de beste balans te vinden.

Cultuurverandering begeleiden

Zelfroosteren is niet zomaar een andere manier van roosteren; het is een organisatieverandering. Organisaties die zelfroosteren leggen de verantwoordelijkheid voor het rooster bij de medewerkers. De werkgever of planner moet leren de verantwoordelijkheid los te laten, en medewerkers moeten de verantwoordelijkheid kunnen en willen dragen. Daarvoor is een basis van vertrouwen nodig. Om dit te bereiken, is het belangrijk veel aandacht te besteden aan communicatie en het managen van verwachtingen. Déhora ziet dat als een belangrijk onderdeel van het proces.

Het hele traject

Déhora begeleidt de invoering van zelfroosteren of de uitvoering van een pilot. Van begin tot eind, of op onderdelen. Van vooronderzoek (is de organisatie geschikt voor zelfroosteren?) tot uitvoering. Ook de softwarematige ondersteuning is bij Déhora in goede handen. In elke situatie bekijken we wat de beste oplossing is die de markt biedt. Een gedegen evaluatie mag uiteraard niet ontbreken.

Haal meer uit zelfroosteren

Wie nog meer uit het zelfroosteren wil halen, kan deze methode combineren met een jaarurensystematiek. Daarbij wordt het aanbod in werk over een heel jaar in kaart gebracht. Op basis van dit overzicht kunnen medewerkers in drukke periodes meer werken dan in rustige tijden. Déhora licht de mogelijkheden graag toe.

ZELFROOSTEREN MET DÉHORA

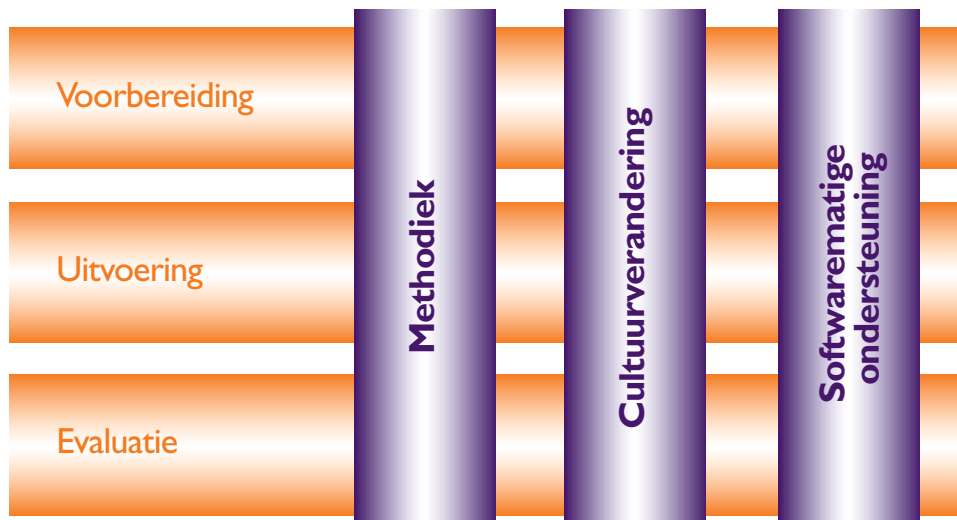
Afspraken OR en CAO

Zelfroosteren is per definitie een vorm van roosteren die individueel is. Het spreekt voor zich dat goede afspraken over de arbeidsvoorwaarden onmisbaar zijn. Een uitdaging voor de komende jaren is om tot nieuwe CAO's te komen die daar ruimte aan bieden. Déhora kan werkgevers, ondernemingsraden en vakorganisaties adviseren bij de CAO-onderhandelingen.

Pilot zelfroosteren

Er is maar één manier om te ontdekken of zelfroosteren past bij de organisatie: probeer het uit. Een pilot zelfroosteren verloopt bij Déhora volgens onderstaand model.

Zelfroosteren met Déhora



Déhora Consultancy Group



Better performance through workforce optimisation

Met 25 jaar ervaring is Déhora een van de toonaangevende experts in Europa op het gebied van workforce planning en optimalisatie. Onze ruime expertise met human resource management stelt ons in staat om tastbare resultaten te boeken voor onze opdrachtgevers. Déhora verbetert de business van opdrachtgevers door optimalisatie van de gehele workforce.

Wilt u meer weten over zelfroosteren?

Neem dan contact op met de consultants van Déhora. Wij maken graag tijd voor u.

Contact

Déhora Consultancy Group
Gelderlandplein 75d
1082 LV Amsterdam
Postbus 7850
1008 AB Amstamd
t: +31 (0)20 404 4042
i: www.dehora.nl
e: info@dehora.nl



Colofon

'Zelfroosteren in optima forma' is een uitgave van Déhora Consultancy Group

Redactie	Zelfroostergroep Déhora bestaande uit: Christine Baaijens, Ben Jansen, Ton van Ginkel, Bas Misset, Ingrid Houtappel en Sira van Zanten
Tekst	Marieke Mittelmeijer
Vormgeving	helderwerkt: Eleonora Skalonjic
Traffic	Lilian van Wijngaarden





Gelderlandplein 75d Postbus 7850 1008 AB Amsterdam t: +31 (0)20 404 4042
f: +31 (0)20 404 4676 i: www.dehora.nl e: info@dehora.nl