

Zelfroosteren met Time Care

Optimaal voor medewerker én organisatie

Déhora Consultancy Group is een internationaal opererend organisatieadviesbureau op het gebied van personele planningsvraagstukken. Met honderd medewerkers ondersteunen en begeleiden wij bedrijven en organisaties in alle sectoren bij de inzet van arbeid. Dat doen we al meer dan twintig jaar.

Full Service Concept

Onze dienstverlening op het gebied van planning & scheduling is uniek te noemen: we doen onderzoek, geven advies en detacheren deskundige planners. Daarnaast verzorgen wij trainingen en kunt u bij ons terecht voor de levering of ontwikkeling van planningssoftware.

Toegevoegde waarde

Déhora ondersteunt en begeleidt organisaties bij het optimaliseren van de planning met als oogmerk duurzame resultaten. Onze dienstverlening is succesvol wanneer de productiviteit, flexibiliteit en vitaliteit zijn verbeterd van mensen en organisaties.

Déhora Consultancy Group B.V.
Gelderlandplein 75d
1082 LV Amsterdam
t: (020) 4044042
i: www.dehora.nl
e: info@dehora.nl



Een rooster is het resultaat van de afweging van medewerkers- en organisatiebelangen. Steeds meer organisaties en medewerkers ervaren de uitkomst van deze afweging als een keurslijf, waarmee zij niet goed uit de voeten kunnen. Er is voor organisaties vaak onvoldoende ruimte om tot een efficiënte en flexibele inzet te komen en medewerkers vinden moeilijk een goede balans tussen werk en privé. Wat zou er gebeuren als medewerkers zélf hun roosters zouden maken, zelf hun wensen en afwegingen maken en met elkaar zorgen dat de organisatiebelangen geborgd zijn? Zelfroosteren is nu mogelijk dankzij nieuwe inventieve software-ondersteuning van Time Care.

Organisaties krijgen hoe langer hoe meer te maken met vraagstukken op het gebied van flexibiliteit. Aan de ene kant wordt van organisaties een steeds grotere werktijdflexibiliteit gevraagd om aan de klantvraag te voldoen. Aan de andere kant vragen medewerkers flexibiliteit van de organisatie als het gaat om het vinden van een goede individuele balans tussen werk en privé. In de huidige planpraktijk lijkt dit een onmogelijkheid: meer flexibiliteit voor de organisatie leidt tot minder flexibiliteit voor de medewerkers en vice versa.



Invloed op werktijden

Een oplossing ligt in het geven van meer invloed en verantwoordelijkheid over werktijden aan medewerkers. Uitgangspunt is dat organisatorische flexibiliteit en zeggenschap over werktijden niet strijdig zijn. De kunst ligt in het op elkaar passen van de benodigde flexibiliteit van organisatie en medewerker.

Zelfroosteren met Time Care

Zelfroosteren is een innovatief antwoord op flexibiliteitsproblematiek binnen organisaties. De methodiek gaat uit van het vinden van de juiste balans tussen de veranderende vraag van organisaties naar aanwezigheid van personeel op bepaalde werktijden én de voorkeuren van iedere medewerker. Bij zelfroosteren legt de organisatie niet eenzijdig op welke diensten gewerkt moeten worden volgens een rooster. Met behulp van de software van Time Care maken de medewerkers in groepsverband hun eigen diensten en roosters.

De planningssoftware vindt zijn oorsprong in 1993 in Zweden. Time Care is sindsdien snel gegroeid en wordt in de Scandinavische landen en in Engeland gezien als marktleider op het gebied van sociaal economisch roosteren. Momenteel roosteren ruim 150.000 medewerkers zichzelf in met behulp van Time Care.

Zelfroosteren met Time Care

Optimaal voor medewerker én organisatie

Passie voor planning

Déhora bestaat uit professionals die nieuwsgierig zijn naar (on)mogelijkheden binnen uw personele planning en met plezier hun vak uitoefenen.

Zelfroosteren met Time Care

De methodiek van zelfroosteren met Time Care blinkt uit in eenvoud. Hieronder leggen we in vijf stappen uit hoe het werkt.

Stap 1: De organisatie bepaalt de bezettingseisen

Om het werk uit te voeren, is op bepaalde momenten van de dag een bepaalde hoeveelheid medewerkers van een bepaalde kwaliteit nodig. In Time Care wordt dit aangegeven met behulp van minimale en maximale bezettingseisen. Minimaal betekent dat wat echt nodig is om het werk te kunnen doen. Maximaal houdt in dat er in een 'normaal' tempo wordt gewerkt en er ook tijd is om andere, niet tijdgebonden, werkzaamheden te verrichten. De organisatie bepaalt voor elk moment van de dag, week of maand de minimale en maximale bezettingseisen.

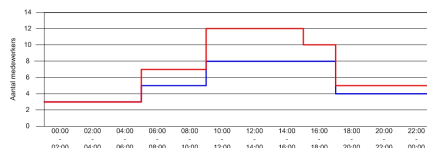
Stap 2: Werknemers vullen hun ideale diensten in

Iedere medewerker bepaalt zelf wanneer en hoe lang hij of zij wil werken. Een medewerker heeft zodoende de mogelijkheid om de voor hem of haar optimale diensten op te stellen. Alle zaken die de medewerker belangrijk vindt kan hij of zij daarin meenemen. Door voor de verschillende dagen van de week de gewenste diensten te benoemen, maakt een medewerker zijn ideale rooster.

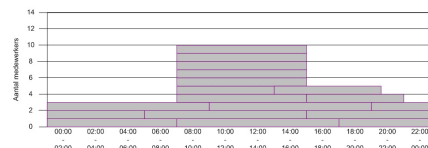
Stap 3: Voorlopig rooster met fit/misfit

Door de bezettingsbehoefte van de organisatie (stap 1) en alle ideale diensten van de medewerkers (stap 2) te vergelijken wordt duidelijk op welke tijdstippen er te veel en te weinig medewerkers zijn om het werk te doen. Het is onwaarschijnlijk dat er direct een optimale 'fit' is tussen bezettingseisen en ideale diensten van medewerkers. Hiervoor is een volgende ronde nodig (stap 4).

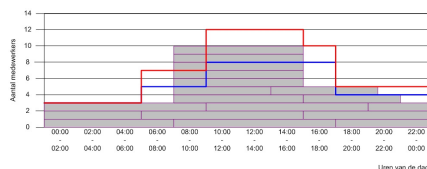
Stap 1: Bepalen bezettingseisen



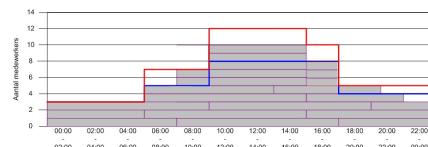
Stap 2: Opstellen ideale roosters



Stap 3: Bepalen fit/misfit



Stap 4: Aanpassen roosters



- Maximale bezettingseisen
- Minimale bezettingseisen
- █ Individuele diensten

Déhora Consultancy Group B.V.
Gelderlandplein 75d
1082 LV Amsterdam
t: (020) 4044042
i: www.dehora.nl
e: info@dehora.nl



Zelfroosteren met Time Care

Optimaal voor medewerker én organisatie

Medewerkers passen in deze stap hun diensten aan. Dit doen zij op een zodanige wijze dat een 'fit' gerealiseerd wordt, met zo weinig mogelijk onder- en overbezetting. Iedere medewerker zal, in overleg met thuis en hun collega's, enkele aanpassingen moeten maken. Misschien zijn er medewerkers die eerder of later willen beginnen of stoppen, of een andere dag werken, waardoor de fit wel gemaakt kan worden.

Het kan natuurlijk voorkomen dat medewerkers er niet uitkomen en de werkgever moet beslissen. Bij het toewijzen van deze laatste 'restjes' kan gebruik worden gemaakt van een puntensysteem. Medewerkers die op minder populaire tijden werken, verdienen hierbij bonuspunten. Mensen die in het verleden veel boten hebben opgebouwd, hebben minder kans dat zij een overgebleven stukje moeten vullen. De werkgever neemt deze verantwoordelijkheid en zorgt voor een fit.

Stap 5: Definitieve rooster

Het rooster wordt tot slot definitief gemaakt en verspreid onder alle medewerkers. De verspreiding kan via allerlei distributiekanaalen verlopen, zoals mail, sms en internet.

Toepassing van Time Care

Time Care biedt uiterst flexibele (rooster)oplossingen en is geschikt voor alle organisaties waar gewerkt wordt met groepen medewerkers die onderling redelijk uitwisselbaar zijn. Verschillende branches maken gebruik van deze software, zoals de gezondheidszorg, bank- en verzekeringswezen, landelijke en gemeentelijke overheid, vervoer, horeca, politie, detailhandel en call centers.



Deeltijd en voltijd medewerkers kunnen zelf hun diensten en roosters samenstellen, waardoor er vele varianten mogelijk zijn. Medewerkers kunnen bijvoorbeeld – deels – hun oude rooster blijven lopen, en langzaam maar zeker wennen aan de mogelijkheden van Time Care. Met Time Care is het daarnaast eenvoudig om medewerkers in bepaalde periodes meer of minder uren in te plannen, uiteraard binnen afgesproken bandbreedtes.

In de planningssoftware zijn normen van de (vereenvoudigde) Arbeidstijdenwet opgenomen. Daarnaast kunnen CAO- en overige bedrijfsspecifieke regels worden opgenomen. Time Care is gemakkelijk te koppelen aan andere systemen, zoals SAP en tijdregistratie en kent allerlei soorten tellers en rapportages.

Déhora Consultancy Group B.V.
Gelderlandplein 75d
1082 LV Amsterdam
t: (020) 4044042
i: www.dehora.nl
e: info@dehora.nl



Zelfroosteren met Time Care

Optimaal voor medewerker én organisatie

Implementatie en randvoorwaarden

Het invoeren van zelfroosteren heeft consequenties voor een organisatie. Medewerkers moeten wennen aan zowel de vrijheid als de verantwoordelijkheid die zij hebben om het werk af te dekken. Daarvoor dient het management de juiste kaders te scheppen. Verder heeft het management een toezichthoudende rol.

Voor succesvol gebruik van Time Care zijn er enkele praktische punten waarmee rekening gehouden moet worden. De groepsomvang moet uit minimaal zes medewerkers bestaan die onderling uitwisselbaar zijn. Hoe groter de groep en de onderlinge uitwisselbaarheid, hoe groter de kans dat de voor de organisatie en de medewerker benodigde flexibiliteit wordt gevonden.

Het is van belang dat er goede spelregels worden afgesproken. Zo is zelfroosteren gemakkelijker als de (onderhandelde) set van regels relatief 'ruim' is. Uiteraard moet daarbij altijd rekening worden gehouden met risico's, de gezondheid en de Arbeidstijdenwet.

Voordelen

Zelfroosteren biedt grote voordelen voor medewerkers: zij bepalen zélf welke werktijden het beste passen. Sommigen kiezen vooral om op vroege tijdstippen te werken, anderen kiezen lange diensten, en weer andere werken graag veel dagen achter elkaar om vervolgens langer vrij te zijn. Vele voorkeuren zijn mogelijk binnen Time Care. In de praktijk blijkt dat medewerkers meer dan 80% van de tijd werken op tijdstippen van hun eerste voorkeur.

Ook voor de organisatie heeft zelfroosteren de nodige voordelen. De organisatie is in staat om flexibel te reageren op veranderde omstandigheden. Als het werkaanbod verandert, kunnen de bezettingseisen eenvoudig worden aangepast. In korte tijd kunnen de medewerkers nieuwe roosters ontwikkelen die zijn afgestemd op het werk.

Door medewerkers invloed op hun werktijden te geven neemt de betrokkenheid en motivatie toe. Dit heeft prettige gevolgen: een lager ziekteverzuim en een hogere productiviteit, zo blijkt uit Zweeds onderzoek. De aantrekkelijkheid van de organisatie op de krappe arbeidsmarkt kan daarnaast drastisch worden vergroot.

Zelfroosteren past kortom uitstekend bij de hedendaagse maatschappelijke ontwikkelingen. Het is hét inventieve antwoord op de roep naar flexibiliteit van mens en organisatie.

Advies zelfroosteren

Time Care biedt zowel medewerkers als organisaties veel mogelijkheden. Wilt u weten of zelfroosteren binnen uw organisatie toegevoegde waarde heeft? Voor meer informatie of een vrijblijvende demonstratie kunt u contact opnemen met Esther Segers. Zij vertelt u graag meer.

Déhora Consultancy Group B.V.
Gelderlandplein 75d
1082 LV Amsterdam
t: (020) 4044042
i: www.dehora.nl
e: info@dehora.nl

