

Is zelfroostering

TEKST
Willem-Jan van Ekert

In openbare ziekenhuizen, woonzorgcentra en thuiszorgdiensten werken nogal wat personeelsleden met onregelmatige prestaties. En hoewel zij beschermd worden door de arbeidswet ondervinden heel wat onder hen problemen door de uurroosters.

Een uurrooster opstellen waarbij iedereen zich tevreden voelt, is in de zorgsector blijkbaar moeilijk. Dat komt onder meer door de strikte bepalingen in de arbeidswet rond arbeidstijd, rust, pauzes en weekendwerk. Bovendien moet er 24 uur op 24 en 7 dagen op 7 zorg of permanentie aangeboden worden. Tegelijk zegt diezelfde wet dat men rekening moet houden met de verwachtingen van het personeel.

Dat laatste valt moeilijk te rijmen met de wettelijke verplichting om slechts 5 dagen op voorhand variabele uurroosters kenbaar te maken aan het personeel. Dat schrikt niet alleen jongere of potentiële werknemers af, sommige werknemers voelen zich ook regelmatig de klos wanneer de roosters worden ingevuld. Al te vaak blijken bepaalde werknemers daarbij voorrang te krijgen of te nemen onder het motto 'wie eerst komt, eerst maalt'.

Wat eraan te doen?
Er zijn heel wat klachten over de te grote flexibiliteit die wordt gevraagd van het personeel: laatijdig doorgeven van uurroosters, wijzigingen en verplichte opname van het verlof daarin...

Het zet de planning en de organisatie van het gezinsleven onder druk.

Toch kun je met eenvoudige maatregelen meer stabiliteit in de uurroosters inbouwen. Het voorstel van ACV Openbare Diensten – dat ondertussen voor de private sector is opgenomen in het federaal gezondheidsakkoord – is om bij de opmaak van de uurroosters in drie fasen te werken. Jan Mortier, Coördinator openbare zorg, legt uit: "Eerst wordt uiterlijk 3 maanden op voorhand een voorlopig uurrooster opgemaakt. In de tweede fase is er tot uiterlijk 1 maand op voorhand een wijziging van dit rooster mogelijk, op voorwaarde dat alle mogelijke oplossingen – zoals de inzet van de mobiele equipe – werden uitgeput. Uiteindelijk wordt dan 7 kalenderdagen op voorhand het uurrooster definitief. Bij alle fasen is onderling overleg tussen werkgever, werknemer en diensten een absolute must en moet de sociale en arbeidswetgeving, zoals het recht op betaling van overuren, worden gerespecteerd."

Zelfroosteren
Dé oplossing lijkt te liggen in zelfroostering. Dit in een Zweeds ziekenhuis bedacht systeem stelt medewerkers verantwoordelijk voor hun eigen uurrooster. Op die manier wordt een betere balans tussen werk en privé mogelijk. Bij veel systemen kunnen medewerkers via internet, los van tijd en plaats, hun roosterwensen invullen. De meeste software controleert daarbij automatisch of het uurrooster voldoet aan de bezettingseisen, arbeidswet, cao en interne afspraken. Zelfroosteren leunt op die manier dicht tegen het 3-fasensysteem aan en kan enkel onder die voorwaarden ideaal zijn. Maar er blijven nog veel aandachtspunten en niet alle ervaringen met zelfroostering zijn positief. Zo zal bijvoorbeeld zelfroosteren het best werken bij zo heterogeen mogelijke teams. Wanneer een team uitsluitend uit jonge ouders bestaat, is het risico reëel dat niemand op woensdagnamiddag en tijdens de schoolvakantie zal willen werken. ●

ILLUSTRATIE
Pieter van Eenogé

de oplossing?

