# Inspraak van winkelmedewerkers van GAP in de uurroosters

Onderzoek uitgevoerd door: Saravanan Kesavan  Kenan-Flagler Business School, University of North Carolina at Chapel Hill, Chapel Hill - Susan J. Lambert School of Social Service Administration, University of Chicago, Chicago - Joan C. Williams  UC Hastings College of the Law, San Francisco.

Het uitgangspunt van het Amerikaans onderzoek is dat medewerkers van GAP meer inspraak krijgen in de organisatie van hun uurrooster, zonder dat de operationele continuïteit en de noodzakelijke bezetting van de organisatie in het gedrang komen.

## 1. Waarom medewerkers inspraak geven?

- Meer autonomie en een groter gevoel van controle over het werk.
- Een betere combinatie van werk en privé.
- Meer betrokkenheid en motivatie.
- Minder frustratie over uurroosters die volledig worden opgelegd.
- Mogelijk minder personeelsverloop en ziekteverzuim.

## 2. Inspraak binnen duidelijke grenzen

Inspraak betekent niet dat iedere medewerker volledig vrij zijn of haar uurrooster bepaalt. GAP legt eerst de noodzakelijke randvoorwaarden vast, zoals bezetting, openingsuren, wettelijke bepalingen, competenties en continuïteit. Binnen die grenzen krijgen medewerkers maximale ruimte om voorkeuren aan te geven.

## 3. Voorstel voor een praktisch systeem

**Voorkeuren aangeven:** Medewerkers geven vooraf aan wanneer ze bij voorkeur werken, wanneer ze niet beschikbaar zijn en hoeveel flexibiliteit ze hebben.
**Voorlopig uurrooster:** De planning wordt opgesteld op basis van de voorkeuren van medewerkers én de operationele noden van GAP.
**Overleg en bijsturing:** Medewerkers krijgen de mogelijkheid om aanpassingen voor te stellen en, waar mogelijk, onderling shifts te ruilen volgens duidelijke spelregels.

## 4. Het psychologische belang

De meerwaarde zit niet alleen in het uiteindelijke uurrooster, maar ook in de ervaren autonomie. Een medewerker hoeft niet altijd zijn of haar voorkeur te krijgen om inspraak als positief te ervaren. Het gevoel dat er naar voorkeuren wordt geluisterd en dat men enige invloed heeft op de eigen werkorganisatie kan de motivatie en betrokkenheid versterken.

Dit sluit aan bij de zelfdeterminatietheorie (Deci & Ryan), waarin autonomie wordt gezien als een belangrijke psychologische basisbehoefte.

### 5. Mogelijk uitgangspunt voor GAP

*"We organiseren de uurroosters samen: de organisatie bepaalt de noodzakelijke bezetting, medewerkers krijgen binnen die kaders maximale inspraak over wanneer en hoe ze werken."*

### CONCLUSIE

Een participatief uurroostersysteem kan voor GAP een manier zijn om operationele efficiëntie te combineren met meer autonomie, betrokkenheid en motivatie bij medewerkers. De sleutel is een duidelijk evenwicht tussen organisatorische noodzaak en reële medewerkersinspraak.