

Zin en onzin van de prikklok

JOS GAVEL



Erik Van Assche, DVV Verzekeringen

Een prikklok of badgelezer die registreert hoeveel uren je presteert, is één zaak. Een heel web-based systeem dat een badgelezer gebruikt om automatisch lonen en ziektekosten te berekenen, is een stap verder. Een stap die DVV Verzekeringen heeft gezet op zijn centrale binnendienst. Erik Van Assche, HR-verantwoordelijke voor Processen, systemen en databeheer juicht het toe: “Het systeem bespaart een groot bedrijf heel wat werk en het is transparant, correct en makkelijk te gebruiken.” DVV Verzekeringen gebruikt al lang de prikklok en werkt sinds drie jaar met een web-based systeem. Op basis van vier badgemomenten (in, uit, in, uit) per dag wordt de tijdsprestatie van de werknemer geregistreerd. Hij mag elke maand maximaal 6 uur in het rood staan en 8 uur overdragen naar de volgende maand. Op jaarbasis moet het saldo op nul staan. Speciaal aan het systeem is de automatische omzetting naar loon-, ziekte- en vakantieadministratie.

Efficiënt en makkelijk

“Voor een groot bedrijf is dit systeem een droom. HR hoeft zich niet langer bezig te houden met administratieve taken zoals het invullen van vakantiekaarten. Dat geeft veel ruimte voor meer strategische taken. De invoer van tijdsgegevens gebeurt ook makkelijk via de badge. De werknemer hoeft enkel in bepaalde gevallen meer uitleg over de reden van afwezigheid te geven.”

Transparant

“De chef en de werknemer zelf kunnen op elk moment een planningsoverzicht vragen van de prestaties. Dat geeft de chef een controle-element maar ook de mogelijkheid het werk van de verschillende personeelsleden op elkaar af te stemmen. Hij kan meteen zien wie in welke periode vrij is. De werknemer wordt niet gewoon van bovenaf gecontroleerd, maar krijgt ook inzicht in zijn eigen prestaties en kan die bijschaven. Omdat hij ook zelf gegevens kan invoeren en vergissingen kan rechtzetten (bv. vergeten te ‘prikken’), krijgt hij ook verantwoordelijkheden en vertrouwen van de werkgever.”

Profiteurs vergaan niet

“We merken wel dat sommige mensen overdreven naar de ‘nul’ streven op hun krediet. Vandaag zes minuten te lang gewerkt, is morgen zes minuten vroeger stoppen, of het werk gedaan is of niet. Het gevaar bestaat dat men te veel in ‘uurtjes kloppen’ denkt. Maar ook zonder prikklok zullen er mensen zijn die te weinig uren presteren. Als dat een gewoonte wordt, dan maak je dat in de eindafrekening nooit meer goed, zelfs al werk je efficiënt. Wat is dan het beste? Elk systeem zal zijn profiteurs kennen.”

Flexibel

“Maandelijks is er een marge van veertien arbeidsuren waarbinnen je kunt variëren. Dankzij het codesysteem kun je ook gewoon opgeven dat je thuiswerk verricht. Daarvoor rekent het programma 7 uur en 16 minuten arbeidstijd. Ben je tussen 10 en 11 uur even weg naar een klant, dan kun je dat achteraf nog als een ‘dienstcorrectie’ invoeren.”

Rechtvaardig

“Er zijn nauwelijks klachten over verkeerde tijdsregistratie of loonberekeningen. De foutmarge is verwaarloosbaar en dat maakt het systeem rechtvaardig. Iemand die 8 uur overwerkt, heeft effectief recht op een dag verlof. Ideaal, toch? Alleen de mensen die ‘de kantjes eraf lopen’ zullen hun gedrag moeten aanpassen. Wie voldoende werkt, hoeft zich niet gecontroleerd of beloerd te voelen.”

De discussie over arbeidsduurgrenzen is geen exclusief juridische kwestie. Bedrijven willen in de eerste plaats dat werktijden meetbaar zijn om het dagelijks beleid in te vullen, het te toetsen en om het indien nodig bij te sturen. Maar zijn die meetresultaten niet relatief? Maakt het meten van arbeidstijd iemand niet juist bewuster van zijn werk, met mogelijk opportunisme als gevolg?

Voor- en tegenstanders van de prikklok nemen overtuig(en)d het woord.



Sandra Van Hauwaert, Vanden Broele Grafische Groep

Vanden Broele Grafische Groep werd in 2002 nog gelauwerd als de meest mensvriendelijke KMO van het jaar. Volgens Communications Manager Sandra Van Hauwaert past in zo'n bedrijf dan ook geen prikklok: "Je moet je werknemers vertrouwen en verantwoordelijkheid geven. Met een prikklok lijkt het of je hen constant controleert. Dat werkt demotiverend." Vanden Broele heeft wel een tijdsregistratiesysteem voor werknemers die vooral met klantgebonden projecten werken. Bedoeling is evenwel niet om te controleren of zij het nodige aantal uren kloppen. De HR-afdeling wil gewoon de personeelskost kennen van de verschillende projecten van pre-press en press. Op basis daarvan kan een redelijke offerte-prijs opgemaakt worden. Met het zogenaamde CERM-systeem logt de werknemer in en uit op zijn computer als hij begint en stopt met een bepaald project. Sandra Van Hauwaert licht toe.

Ze is niet nodig

"De relatie werkgever-werknemer berust bij ons, een klein bedrijf van 45 werknemers, op vertrouwen. Wij hebben er vertrouwen in dat het personeel zijn job goed doet en dat iedereen doorwerkt. Het doel is de kwaliteit en de tevredenheid van de klant. Onze mensen weten dat ze daarop niet mogen inbinden. Het resultaat staat centraal en daar kijken we nauwlettend op toe. Het aantal uren aanwezigheid op het werk heeft er niets mee te maken. Bovendien is er nog altijd de sociale controle: je collega's zullen het niet appreciëren als je elke dag te laat komt. Dus doe je dat niet."

Je zorgt dat ze niet nodig is

"Met behulp van een prikklok maak je mensen misschien wel bewust van de tijd die ze verliezen door te laat op het werk te arriveren of te vroeg te vertrekken. Maar dynamiek kan je niet nabootsen. Je maakt geen gemotiveerde mensen door ze een badge om de nek te hangen. Bij Vanden Broele zoeken we bij de aanwerving van een nieuwe kracht vooral naar intrinsieke kwaliteiten zoals motivatie, teamspirit en gedrevenheid. Technische kwaliteiten en kennis kun je nog aanleren; de wil om te werken forceer je met geen enkel systeem."

Een prikklok is niet waterdicht

"Met een prikkloksysteem controleer je nooit al de uren die het personeel presteert. Door de aard van het werk, de gezinssituatie of de afstand tot de woonplaats van de werknemer, is thuiswerk vaak interessanter. Hoe ga je dat registreren? Het gebeurt dat mensen hun spullen mee naar huis nemen en thuis nog iets afwerken. En wat doe je met werk op lokatie?"

Ze is hinderlijk

"Een prikklok werkt nogal categoriek. Voor een jonge moeder die langs de schoolpoort haar kinderen moet afhalen, wordt het met een prikklok bijvoorbeeld moeilijk om elke dag vijf minuutjes vroeger te vertrekken dan de collega's. Ze zou snel in het rood staan. Prikklokken werken wel met marges, maar het blijven machines die geen rekening houden met specifieke sociale omstandigheden."

Ze is schadelijk

"Gemotiveerde mensen die pas tevreden zijn als hun werk perfect is gedaan, kunnen wel eens aangeslagen reageren als ze een prikkaart in handen krijgen. *Ben ik niet groot genoeg om mijn werk zelf in te delen? De resultaten zijn er toch?* Dat zijn logische bedenkingen. Iemand die daarbovenop nog overuren presteert, zal zich niet geapprecieerd voelen. Neen, met een prikklok lijkt het alsof je je eigen mensen wantrouwt. De mensen zullen hun gedrag aanpassen aan het beeld dat je over ze hebt of lijkt te hebben, en ze zullen minder sterk presteren." ❌