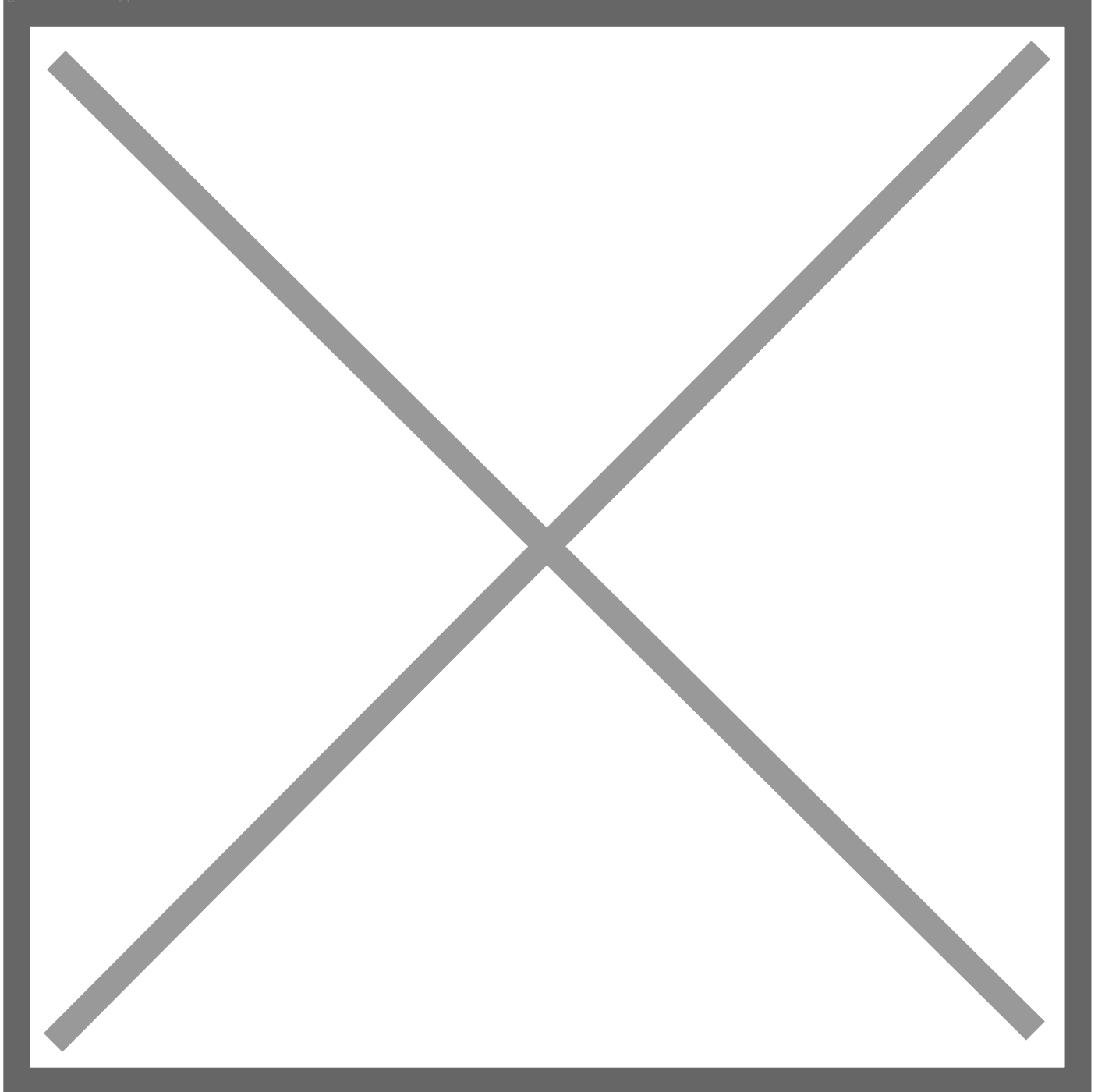




Thuis in het Verpleeghuis  
Waardigheid en trots op elke locatie

# Goed werkgeverschap biedt kansen voor contractuitbreiding ouderenzorg

Image not found or type unknown



Contractuitbreiding van werknemers draagt bij aan de financiële zelfredzaamheid van werknemers en het verminderen van het arbeidsmarkttekort in de ouderenzorg. Wel vraagt dit om goed werkgeverschap.

‘Als je contractuitbreiding binnen je organisatie prioriteit wilt geven, dan moet dit op alle lagen van de organisatie worden uitgedragen’, benadrukt projectmanager Michelle ten Bruggen Cate van stichting Het

Potentieel Pakken. ‘In de aanpak is onder andere aandacht nodig voor medewerkers, leidinggevenden, planners en HR. Hierbij draait het om bewustwording, open gesprekken en een praktische vertaalslag

[https://www.waardigheidentrots.nl/praktijk/contractuitbreiding\\_ouderenzorg/](https://www.waardigheidentrots.nl/praktijk/contractuitbreiding_ouderenzorg/)

Stichting Het Potentieel Pakken is een onafhankelijke stichting die personeelstekorten aanpakt door contractuitbreiding te stimuleren. Dit doen zij voor de zorg en andere sectoren. De stichting is in 2019 opgericht naar aanleiding van het rapport ['The Power of Parity'](#) van adviesbureau McKinsey. Dit rapport laat zien dat het potentieel op de arbeidsmarkt nog niet optimaal benut wordt en dat dit dus ook geldt voor contractuitbreiding in de ouderenzorg.

## Veel deeltijdcontracten

Zo blijkt uit het [Prognosemodel Zorg en Welzijn](#) dat het verwachte personeelstekort in de zorgsector oploopt naar meer dan 120.000 medewerkers in 2030. Tegelijkertijd heeft bijna de helft van de 1,3 miljoen zorgmedewerkers een contract van minder dan 25 uur. Michelle: 'En dat terwijl ons werk in de praktijk bevestigt dat een aanzienlijk deel van de medewerkers openstaat voor een groter contract. Zo'n 15 % zou sowieso meer uren willen werken en zo'n 25 % zou dit willen onder de juiste voorwaarden. Werkplezier en meer geld verdienen zijn hiervoor de meest genoemde redenen.'

---

## Webinar: Contractuitbreiding binnen de zorg – successen en ‘geleerde lessen’

Hoe kan je met een contractuitbreiding beter gebruikmaken van de kennis en ervaring die al in je organisatie aanwezig is? Michelle ten Bruggen Cate van Het Potentieel Pakken en Paul Kramers van Pieter van Foreest delen hun ervaringen tijdens het webinar Contractuitbreiding binnen de zorg – successen en ‘geleerde lessen’.

Wil je ook weten hoe je contractuitbreiding toepast? [Meld je snel aan!](#)



**SPOT ON**

**Webinar - Contractuitbreiding binnen de zorg = successen en ‘geleerde lessen’**

**28 september 2023 | 9.30 – 11.00 uur**

**SPREKERS**  
Michelle ten Bruggen Cate  
- Het Potentieel Pakken  
Paul Kramers, manager P&O  
- Pieter van Foreest

## Open gesprek contractuitbreiding ouderenzorg

Michelle: ‘Uit onderzoek weten we dat medewerkers zich vaak niet gestimuleerd voelen door hun werkgever om meer te werken. Door het open gesprek aan te gaan en maatwerk te bieden, kom je erachter wat mensen nodig hebben. Daarbij helpt het om de vraag op de juiste manier te stellen. Als je vraagt: “Wat is er voor jou nodig om meer uren te werken?” krijg je een heel ander gesprek dan: “Wil je meer werken?”. In dit open gesprek is ook aandacht nodig voor belemmeringen. Zo zijn er genoeg zorgmedewerkers die heel graag meer willen weten, maar denken dat dit niet past in het rooster, of dat het niet te combineren valt met de thuissituatie. Denk hierbij aan zorgen voor kinderen of mantelzorgtaken. Toch is er vaak meer mogelijk dan je denkt. Bij sommige belemmeringen kun je als organisatie kijken of je wellicht ergens in kunt ondersteunen of de medewerker tegemoet kunt komen.

## Tips van Het Potentieel Pakken voor het voeren van een goed gesprek

1. Maak grotere contracten een prioriteit. ☒ Medewerkers voelen zich zelden door hun werkgever gestimuleerd meer te werken, blijkt uit onderzoek.
2. Stel open vragen tijdens het gesprek. Contractgrootte is een persoonlijke afweging. Het gaat erom om te komen tot een bewustere afweging.
3. Denk in kleine stappen. Niet iedereen hoeft fulltime te werken. 2 tot 4 uur extra is al winst voor iedereen.
4. Ga aan de slag met de belemmeringen die je medewerkers tegenkomen. Belangrijke voorwaarden om meer te werken zijn vaak een prettig rooster, support van de leidinggevende en eigen regie.
5. Zorg voor een open dialoog binnen teams. Hiermee maak je onuitgesproken regels bespreekbaar, zoals wie wanneer een vaste dag heeft. Dit kan soms negatieve gevolgen hebben voor het hele team. Durf die ook te benoemen.
6. Wees creatief in mogelijkheden en benoem de voor- en nadelen. Dit helpt om tot een bewustere afweging te komen. Expliciet weten wat langere diensten kunnen opleveren, helpt veel medewerkers over de streep.

## Prettige roosters

Ook al vraagt contractuitbreiding in de ouderenzorg om maatwerk, toch weten we dat een prettig rooster een veelgenoemde reden is bij medewerkers om meer te gaan werken. Michelle: ‘Wat prettig is, verschilt natuurlijk wel per persoon. De één wil bijvoorbeeld alleen maar avonddiensten, de ander alleen maar ochtenddiensten of in het weekend werken. Wat we vaak horen is dat het fijn kan zijn om langere diensten te werken, want dat scheelt in het aantal keren dat je naar je werk moet komen. Wel is roosteren een complex proces dat wordt beïnvloed door tal van factoren en betrokken partijen. Maar het is zeker niet onmogelijk. Er zijn in de praktijk genoeg goede voorbeelden te vinden.’

### Meer weten over roosteren?

- Bekijk dan het [artikel ‘Anders roosteren: plannen in plaats van puzzelen’](#).
- Of het [artikel: ‘Veranderen doe je zo: Maak langere diensten mogelijk in het rooster’](#).

## Belemmerende overtuigingen

Open communicatie zorgt er ook voor dat je als organisatie meer zicht krijgt op belemmerende overtuigingen

die niet kloppen. Die kunnen leven onder medewerkers, bestuurders, managers en HR. Michelle: 'Vaak horen medewerkers dat het toch niets oplevert om meer te werken. Maar sinds 2019 is het toeslagenstelsel zo aangepast dat je er financieel op vooruitgaat als je meer gaat werken. Hoeveel dat is en of dat stukje meer voor iemand groot genoeg is, is voor iedereen anders. Wat iemand overhoudt aan extra werken, is erg afhankelijk van de persoonlijke situatie. Denk hierbij aan het aantal kinderen dat iemand heeft, of dat je alleenstaand of getrouwd bent, of in een huurhuis of koophuis woont.' Daarnaast leeft soms het idee dat contractuitbreiding over fulltime werken gaat, of een dag extra werken. Michelle: 'Maar je hoeft niet direct fulltime te gaan werken, 2 tot 4 uur extra is al een hele mooie stap. Zeker als meer medewerkers hiervoor gaan.'

### Aan de slag met contractuitbreiding?

Maak dan gebruik van de [Kennisbank 'Veranderen doe je zo'](#) van Het Potentieel Pakken. Daarin vind je hulpmiddelen die je organisatie kunnen ondersteunen bij:

- [Frisse blik op data en feiten.](#)
- [Maak langere diensten mogelijk in het rooster.](#)
- [Zo voer je een open gesprek met de medewerker.](#)
- [Hoe je de juiste boodschap en toon kiest.](#)

Daarnaast biedt de stichting intensieve begeleiding bij verandering, bootcamps en andere events. Kijk op [www.potentieelpakken.nl](http://www.potentieelpakken.nl) voor de laatste informatie of neem contact op voor een vrijblijvend gesprek via [info@hetpotentieelpakken.nl](mailto:info@hetpotentieelpakken.nl) of 020-2404450.

## Meer weten?

- Bekijk de [kennisbank 'Werken met plezier'](#)
- Lees het artikel ['Met job carving personeelstekorten aanpakken'](#)
- Of het artikel ['Cordaan ziet liever de kansen dan de krapte op de arbeidsmarkt'](#)

---

**thema:**  
[Arbeidsmarkt](#) (134)