

Meer uren werken door slimmere roosters



Subsidieregeling ‘Meer uren werkt!’

Zorgorganisaties kunnen zich aanmelden voor met het programma ‘Meer uren werkt’. Deze interventie is gericht op slimmer omgaan met roosters, zodat deeltijders meer uren kunnen gaan werken.

Interventie: roostersessies

Kenmerkend voor veel zorgwerk is dat er korte piekmomenten van werk zijn. Hierdoor zijn de diensten ook kort. Medewerkers willen wel meer werken, maar niet vaker in de week opkomen. Ook kunnen er specifieke wensen zijn, bijvoorbeeld voor ouders van jonge kinderen die niet vroeg kunnen starten met de dienst. Hoe maak je roosters waarbij dit wél mogelijk is?

Roostersessies is een interventie waarbij inzichtelijk wordt gemaakt wat op maat gemaakte roostering betekent. Binnen deelnemende organisaties wordt informatie opgehaald over de wensen en behoeften van medewerkers, informatie over de zorgvraag en de financiële kaders wat betreft de planning en roostering. Op basis hiervan worden roosters gemaakt die het mogelijk maken meer uren te werken in grotere contracten. Medewerkers die dat willen proberen de nieuwe roostering uit.

Onderzoek

De effectiviteit van de interventie wordt onderzocht door de Universiteit Utrecht. Er wordt een korte voor- en nameting gedaan bij de verschillende betrokken en bij een controlegroep.

Planning

De interventies gaan van start vanaf oktober 2025. De planning is in overleg met u als deelnemende organisatie.

Aan de slag?

De kosten van uw deelname aan de interventie worden vergoed. Wil jij met jouw organisatie deelnemen, of heb je vragen? Neem dan contact op met de contactpersoon van je regionale werkgeversorganisatie.

Aanpak interventie

1. Ophalen speelruimte bij HR en directie

Wat willen we bereiken? Welke rollen, verantwoordelijkheden en randvoorwaarden zijn er? Welke groepen kunnen mogelijk samenwerken? Wat is het roosterbeleid? Hoe worden diensten en roosters momenteel gemaakt? Welke financiële ruimte is er?

3. Roosters anders vormgeven

In drie á vier sessies met leidinggevendenden, planners en medewerkers worden de mogelijkheden van nieuwe roosters besproken. Denk aan: Hoe verwerken we de zorgvraag in de juiste - langere - diensten? Zijn er mogelijkheden door samenwerking met andere afdelingen? Hoe kunnen voorkeuren beter in het rooster verwerkt worden? Hoe gaan we om met de nodige flexibiliteit door uitval en ziekte? Hoe geven we medewerkers optimaal inspraak in het rooster? Er wordt gebruik gemaakt van de gegevens uit de voormeting. Op basis van de verzamelde input worden voorstellen gedaan voor nieuwe roosters.

2. Ophalen beschikbare data voor planning en roosteranalyse

Roosters zijn per afdeling specifiek ingericht op de zorgvraag en de beschikbaarheid van medewerkers. In deze fase worden de details van de planning inzichtelijk gemaakt, zowel qua zorgvraag als qua beschikbare capaciteit.

4. Besluitvorming

In deze stap kijken we met medewerkers, leidinggevendenden, HR en directie of de nieuwe roosters passen binnen de speelruimte, of ze logisch zijn en of er veranderingen nodig zijn. Op basis van de feedback wordt het voorstel aangepast. Zo nodig wordt de OR betrokken bij de besluitvorming.

5. Uitvoering

Nieuwe roosters en afspraken implementeren en uitvoeren voor een periode van 6 maanden.

6. Evaluatie

De nieuwe roosters evalueren en zo nodig bijstellen.