

Zorg voor uren

Datagedreven de deeltijdfactor
verhogen



 **transvorm**

verder met werken in zorg en welzijn

Zorg voor uren

Of je nu streeft naar een efficiëntere inzet van je medewerkers, inspeelt op hun wens om meer uren te werken of de personeels-tekorten wilt aanpakken: het verhogen van de deeltijdfactor heeft een grote impact.

Dit boekje geeft een stapsgewijze, datagedreven aanpak om deze verandering succesvol door te voeren binnen jouw organisatie. Datagedreven werken helpt om scherp inzicht te krijgen in de kansen en benodigde acties, afgestemd op de behoeften van medewerkers én de organisatie.

Door meer op basis van feiten te werken, kun je plannen beter onderbouwen en de impact vergroten. **Datagedreven werken is geen lineair proces; soms is bijsturen nodig en ga je terug naar eerdere stappen.** Maar juist dat maakt het een krachtige aanpak om blijvend verschil te maken.

Nieuwe medewerkers

In dit boekje ligt de focus op urenuitbreiding van je huidige medewerkers. Vergeet de nieuwe instroom niet! Een hogere deeltijdfactor behaal je ook door nieuwe medewerkers grotere contracten aan te bieden dan hun voorgangers.





Je pikt een signaal op uit data, op basis van verhalen of op basis van ervaringen uit de praktijk.

Signalen kunnen je op verschillende manieren bereiken. Ze vormen het vertrekpunt van je onderzoek.

Voorbeelden:

- Medewerkers geven aan dat zij graag meer willen werken.
- Er worden veel overuren gemaakt.
- Het lukt niet om het rooster rond te krijgen.
- Medewerkers vertrekken omdat ze elders grotere contracten krijgen aangeboden, of langere diensten kunnen werken.

Signaleren

Check:

- ☐ Welke signalen pik jij op over dit onderwerp?
- ☐ Waar zijn deze signalen op gebaseerd?
- ☐ Gaat het om externe of interne signalen?
- ☐ Uit welke delen van de organisatie komen de interne signalen?
- ☐ Zijn de signalen eenduidig of verschillen ze van elkaar?
- ☐ Hoe vaak komen deze signalen voor?
- ☐ Wat zeggen deze signalen over meer uren werken binnen jouw organisatie, afdeling of team?
- ☐ Met welke signalen zou je aan de slag willen en waarom?



Tip

Meer uren werken kan een groot effect hebben op vermindering van de arbeidsmarkttekorten. Lees de factsheet [De impact van meer uren werken](#).



Verzamel relevante data en informatie over het signaal.

Data verzamelen

Data geven je inzicht in zowel het potentieel als de knelpunten van grotere contracten. Informatie is vaak verspreid over afdelingen of systemen. Daarom is het verstandig de data centraal te bundelen.

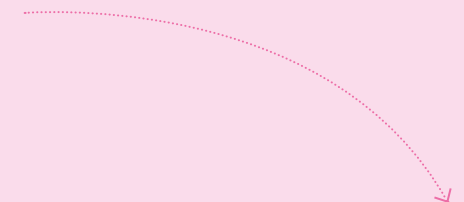
Data over de huidige bezetting:

- Aantal medewerkers en fte.
- Gemiddelde deeltijdfactor.
- Verdeling contractomvang, uitgesplitst naar:
 - Functies
 - Leeftijdsgroepen
- Rooster: hier bedoelen we de planning van werktijden en diensten. Hierdoor krijg je inzicht in de daadwerkelijk gewerkte uren van medewerkers en eventuele afwijkingen met de contractuele uren.

Let op

De uren die medewerkers feitelijk werken, kunnen verschillen van de uren die ze volgens het personeelsbestand werken. Denk bijvoorbeeld aan ouderschapsverlof, zwangerschapsverlof en de generatieregeling. Deze regelingen kunnen invloed hebben op de nauwkeurigheid van je data en de daarop gebaseerde beslissingen.

> Lees verder op de volgende pagina



Data verzamelen

Data over personeelstekorten:

- Aantal openstaande vacatures.
- Inzet van de flexpool.
- Ureninzet door Personeel Niet In Loondienst (PNIL).
- 'Verborgene tekorten', die nu op een andere manier worden ingevuld, bijvoorbeeld door overuren.

Data over wie meer uren *wil* werken

Voor een preciezer beeld van de potentie in je organisatie is het nodig medewerkers actief te bevragen. Niet alleen wie *kan*, maar ook wie *wil* meer uren werken? En wat is daarvoor nodig? Die inzichten helpen je later om draagvlak te creëren. Een globaal inzicht krijg je onder andere uit een medewerkerstevredenheids-onderzoek of een uitstroomonderzoek. Voer gesprekken met medewerkers of zet vragenlijsten in om specifieke wensen te achterhalen.



Tip

Op de website [Grotere contracten in de zorg](#) vind je [voorbeeldvragen](#) voor interviews en een [vragenlijst](#).



Analyseer de data: kijk naar relevante categorieën, vat samen en verbind verschillende bronnen aan elkaar.

Wat vertellen de data? Stel de juiste vragen en maak de cijfers inzichtelijk voor verschillende regio's, locaties, afdelingen of teams.



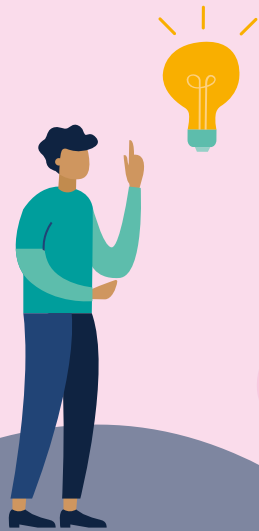
Tip

Hoe verhoudt jouw organisatie zich tot de branche waarin je werkt? Bekijk de cijfers op: arbeidsmarktinbeeld.nl. Het Potentieel Pakken heeft handige formats voor het maken van een nulmeting per afdeling of een overzicht van de zorgmedewerkers op functie en leeftijd.

Data analyseren

Voorbeelden van vragen:

- Hoeveel procent van de medewerkers werkt minder dan 24 uur?
 - Wat is hun leeftijds- en functiecategorie?
- Hoeveel procent van de medewerkers werkt 32 uur of meer?
 - Wat is hun leeftijds- en functiecategorie?
- Hoeveel medewerkers willen meer werken en met hoeveel uur?
- Hoeveel medewerkers werken buiten hun contractuele uren en wat betekent dit voor de roostering?
- Zijn er medewerkers met kleine contracten waarvan je nu al weet dat ze binnenkort uit dienst gaan (pensionering) en kun je hun opvolgers een groter contract aanbieden?
- Bij welke teams is de behoefte aan extra uren het grootst?
- Zijn er specifieke functies waar de vraag naar extra uren groot is?



De data-analyse geeft nieuwe inzichten. Kijk ook goed naar andere informatie en aanwijzingen en houd rekening met de context.

De inzichten uit de data-analyse geven een momentopname van de situatie in jouw organisatie, afdeling of team. Je kunt nu conclusies trekken over de kansen en uitdagingen die er liggen. Wat is je volgende stap? Hiervoor moet je de kaders en richtlijnen van jouw organisatie kennen.

Inzicht

Check:

- ☐ Zijn er afspraken over de maximale contractomvang?
- ☐ Welke speelruimte is er om tijdelijk boven de formatieruimte uit te gaan, of maatwerk te leveren voor medewerkers?
- ☐ Zijn er vooraf aanpassingen nodig voor de extra uren? Is er bijvoorbeeld een aanpassing van het basisrooster nodig?

Je bevindingen staan op een rij.
Tijd om ze voor te leggen aan collega's.

Check:

- ☐ Met wie in de organisatie deel je jouw inzichten en waarom juist met hen?
- ☐ Door inzichten met collega's te bespreken, kun je merken dat je meer informatie nodig hebt. Ga dan terug naar de stapsteen 'data verzamelen' en/of 'data analyseren'.



Bij het verhogen van de deeltijdfactor spelen vaak meerdere subdoelen mee. Bijvoorbeeld: afname van personeelstekorten of groei van de werktevredenheid. Zet het primaire doel centraal in de doelstelling en zorg dat de formulering aansluit bij de onderliggende bedoeling en de signalen van de eerste stapsteen.

Voorbeelden van doelen:

- In 2026 verhogen we de deeltijdfactor met gemiddeld 2 uur per week: van 0.67 fte naar 0.72 fte.
- In 2026 verlagen we de PNIL-inzet naar maximaal 25% van het aantal diensten. Dit bereiken we door contractuitbreiding voor vaste medewerkers.
- In 2026 voeren we met 100% van alle vaste medewerkers gesprekken over hun contractomvang.
- In 2026 krijgen alle medewerkers die dat willen grotere contracten.

Doelen stellen

Check:

- ☐ Houd rekening met de haalbaarheid in de praktijk.
- ☐ Maak je doel tijdgebonden. Dit helpt om gericht acties te ondernemen.
- ☐ Specificeer je doelstellingen op basis van functiegroepen, afdelingen, locaties of teams.
- ☐ Doelstellingen kun je verschillend insteken. Sluit jouw doelstelling aan bij de situatie en bij de aanpak van je organisatie?
- ☐ Bepaal subdoelen, de benodigde tussenstappen en een tijdpad.



Ga op zoek naar acties die bijdragen aan de doelstelling. Inzichten uit onderzoek, kennis en ervaring over bewezen effectieve acties kunnen hierbij helpen.

Er zijn al veel methodes en goede voorbeelden beschikbaar over contractuitbreiding en hoe je medewerkers stimuleert om meer te werken. Maak er gebruik van.

Ga in gesprek

Veel medewerkers denken onterecht dat extra inzet niet loont. Die overtuiging heeft grote invloed op hun bereidheid om extra uren te gaan werken. Een goed geïnformeerde medewerker maakt bewustere keuzes, en dat werkt motiverend.

Acties kiezen



Tip

Met de WerkUrenBerekenaar berekenen medewerkers wat de gevolgen voor het netto besteedbaar inkomen zijn als ze meer gaan werken. Medewerkers hebben soms hulp nodig bij het invullen van de financiële gegevens. Misschien kan de leidinggevende of HR-adviseur bijspringen? Sommige organisaties bieden proactief 'invulhulp' aan.

Goede voorbeelden

Ook zijn er succesvolle voorbeelden van anders roosteren. Door langere aaneengesloten diensten te bieden, maak je het aantrekkelijker voor medewerkers om meer te werken. Voor medewerkers die op hun eigen afdeling geen extra uren of diensten kunnen draaien, is een interne flexpool misschien een oplossing. Zo krijgen zij een groter contract en hoeft de organisatie minder PNIL in te zetten.

> Lees verder op de volgende pagina



Acties kiezen

Check:

- ☐ Sluit(en) de gekozen actie(s) aan op de doelstelling(en)?
- ☐ Is er voldoende draagvlak voor de actie? Zonder draagvlak heeft een actie geen effect.
- ☐ Kies een actie die goed aansluit bij de structuur en cultuur van je organisatie.
- ☐ Ga na of er voldoende capaciteit is voor de actie.
- ☐ Maak de verwachte kosten en baten van de actie inzichtelijk.
- ☐ Weeg alternatieve acties tegen elkaar af.



Tip

Laat je inspireren door de goede voorbeelden en handige tips op de website [Grotere contracten in de zorg](#). Behalve grote acties kun je ook [kleinere maatregelen](#) inzetten. Bijvoorbeeld de vraag: 'Wat is er voor jou nodig om meer uren te werken?' standaard opnemen in het jaargesprek.



Ga aan de slag met de gekozen actie.

Na de grondige analyse, voorbereiding en het bepalen van de gerichte acties, is het tijd om de plannen echt in de praktijk te brengen. Deze stapsteen draait om uitvoering en zichtbare verandering. Nu blijkt hoe je actie in de realiteit uitpakt.

Implementeren

Check:

- ☐ Zorg dat de medewerkers die nodig zijn om een succes te maken van de actie echt betrokken kunnen én willen zijn bij de implementatie. Benut hierbij de sleutelrol van leidinggevenden.
- ☐ Werk in fasen. Soms is het nodig de stapstenen per actie te herhalen. Bijvoorbeeld: eerst analyseren welke medewerkers bereid zijn om meer uren te werken, met die medewerkers in gesprek gaan en op basis van de uitkomsten verder werken aan de doelstelling.

Onthoud: al heb je het nog zo goed gepland, het loopt altijd anders dan gedacht. Soms is het daarom goed om stil te staan, terug te kijken en bij te stellen.



Houd zicht op de voortgang en het resultaat. Door structureel data en informatie te blijven verzamelen, kun je waar nodig tijdig bijsturen. Gebruik hierbij zowel kwantitatieve als kwalitatieve data.

Wat werkt goed? Wat kan beter? Door regelmatig terug te kijken, kun je op tijd aanpassen en blijf je leren.

Monitoren doe je vooral tijdens het proces:

- Ben je op het goede spoor?
- Dragen je activiteiten bij aan je (sub)doel?
- Wat gaat goed?
- Wat kan beter?

Monitoring en evaluatie

Concrete vragen om te checken:

- Met hoeveel medewerkers is er gesproken over contractuitbreiding?
- Hoeveel medewerkers hebben hun contract verhoogd en met hoeveel uur?
- Zijn er medewerkers uit dienst gegaan van wie de opvolger meer uren werkt?

Evaluëren kun je tussentijds doen.

Of na afloop van het proces:

- In hoeverre heb je je doel bereikt?
- In hoeverre heeft dit ook het beoogde effect?
- Wat zijn de succesfactoren en verbeterpunten?

Onverwachte effecten

Niet alle effecten zijn terug te zien in kwantitatieve data. Denk bijvoorbeeld aan de tevredenheid van medewerkers over hun nieuwe contract, meer zeggenschap voor medewerkers over de indeling van hun werk. Heb oog voor deze (onverwachte) bijvangst.

**verder
met werken
in zorg en
welzijn**

Transvorm

Spoorlaan 171 04
5038 CB Tilburg

T 088 144 40 00
E info@transvorm.org

Juni 2025

transvorm.org

