

Loket contractoptimalisatie: Laagdrempelig meer uren werken

Veel medewerkers hebben wel eens een vraag over hun contract. Een kleine vraag, gewoon handig om te weten. Of een grotere vraag, waarvan het antwoord misschien wel invloed heeft op de beslissing of die medewerker wil blijven werken bij de organisatie. Koploper [s' Heeren Loo](#) heeft een digitaal loket contractoptimalisatie geopend, waar medewerkers terecht kunnen met hun wensen of vragen omtrent hun contract (zoals meer uren werken) en andere zaken rond hun werksituatie.

Loket contractoptimalisatie

Het laagdrempelige loket is ontstaan om, vanuit het perspectief goed werkgeverschap, de tekorten op de arbeidsmarkt op te lossen. Medewerkers kunnen hier digitaal aangeven wat voor hen op dat moment de beste omstandigheden zijn om in te werken. Op basis daarvan worden de contracten geoptimaliseerd. Het loket geeft de mogelijkheid om gericht aandacht te geven aan de medewerkers en te weten wat er speelt. De medewerkers worden verbonden aan een functionaris van het loketteam. Het inhoudelijke gesprek vindt vervolgens fysiek plaats.

Naast dat de opbrengsten van het loket vertaald kunnen worden naar een nieuw personeelsbeleid is het volgens [Nanna Ohlhardt](#), manager plan/flex a.i. bij 's Heeren Loo, ook een direct instrument voor het [behoud van medewerkers](#). “Via het loket bieden wij medewerkers bijvoorbeeld de mogelijkheid om [meer uren te werken](#), waarbij we ook het dienstenpatroon aanpassen op langere diensten met mooiere roosters. Daarnaast kunnen we meer uitdaging bieden en de contracten aanpassen op de behoeftes en levensfase van de medewerkers.”

Het jaargesprek bleek voor veel medewerkers te weinig ruimte te bieden om hun wensen goed aan te kunnen geven. Daarnaast bleek de drempel voor de medewerker hoger om in gesprek te gaan door het grote aantal medewerkers waaraan een manager leiding moet geven. Via het loket contractoptimalisatie krijgt de medewerker binnen een week reactie. Zij krijgen reactie van collega's van de afdelingen opleidingen, mobiliteit, flex, recruitment en/of HR die achter dit digitale loket zitten. Samen zorgen zij ervoor dat de medewerker een adequaat antwoord ontvangt en – waar mogelijk – ook meteen de wens wordt verwezenlijkt. Het loket fungeert als knooppunt voor alle in- en doorstroom van de regio Gelderland Midden. “Het doel is dat volgend jaar iedere regio van 's Heeren Loo een dergelijk loket inricht”, zegt Nanna Ohlhardt, “De afgelopen tijd zijn we ook benaderd door andere zorginstellingen die interesse tonen in hoe wij dit hebben aangepakt.”

Wil jij ook weten hoe je een loket contractoptimalisatie inricht in jouw zorginstelling? Neem contact op met Petra Schouten.



V.l.n.r. Petra Schouten en Nanna Ohlhardt

Ontdek de kern en ga daarmee aan de slag

Het loket startte met een pilot contractuitbreiding in de zorg van [Stichting Het Potentieel Pakken](#) in de regio Gelderland Midden. Deze pilot resulteerde in ongeveer twintig contractverhogingen. “We merkten toen dat medewerkers het erg prettig vonden om hun wensen kenbaar te kunnen maken”, zegt Nanna Ohlhardt over het ontstaan van het loket, “Het was een intensieve pilot en voor de borging hebben wij hier de kern uitgehaald: het bieden van een laagdrempelige mogelijkheid om als medewerker je wensen kenbaar te kunnen maken.” Deze kern is vervolgens vertaald naar het contractoptimalisatie loket en het bieden van maandelijkse dialoogsessies voor de medewerkers. Deze dialoogsessies vinden plaats wanneer er drie of meer medewerkers zich tegelijk aanmelden. Om met elkaar te praten over hun dilemma’s en wensen met betrekking tot meer of minder uren werken en opleidings- of doorstroom wensen.

Meer uren werken door contractverhoging

In juni 2021 is het loket contractoptimalisatie gestart. Medewerkers weten het loket te vinden met allerlei vragen, niet alleen over de contractomvang. “We krijgen veel terug van de medewerkers dat zij het als prettig ervaren om een plek te hebben waar je met je vragen terecht kunt, zonder dat je hoeft te wachten op een gesprek met de manager”, zegt Nanna Ohlhardt. De managers zelf waren in eerste instantie wat terughoudend. Inmiddels vinden ook zij het prettig dat deze extra mogelijkheid er is voor de medewerkers. Er is afgesproken dat de manager bij een contractverhoging – een uitbreiding van het aantal uren per week – geen toestemming hoeft te geven, mits

de medewerker bereid is om ook op andere locaties te werken. Bij een contractverlaging – het reduceren van het aantal uren per week – of een doorstroomwens wordt de manager wel aangehaakt en ontvangt deze altijd een terugkoppeling van het loket of de medewerker.

“In totaal is er van juni tot oktober 2021 ruim 12 uur netto contractuitbreiding gerealiseerd”, geeft Nanna Ohlhardt aan, “Dit is het begin en we verwachten dat steeds meer medewerkers het loket weten te vinden en de dialoogsessies beter worden bezocht.” Er zijn wel verbeterpunten. Bijvoorbeeld het geven van meer aandacht aan de dialoogsessies, die nog onvoldoende worden bezocht. Of aandacht voor het dienstenpatroon. Wanneer medewerkers meer willen werken is het namelijk van belang om langere diensten te kunnen bieden in verband met de werk/privé balans.

Wil je meer weten of heb je vragen over dit initiatief? Neem contact op met Petra Schouten.

Petra Schouten

Stafmedewerker Werving & Mobiliteit

petra.schouten@sheerenloo.nl