

# Zorgsector zoekt mogelijkheden ter verhoging deeltijdfactor

## *Verslag rondetafelbijeenkomst Deeltijd+ in de zorg*

17 maart 2009

**Tijdens de rondetafelbijeenkomst ‘Deeltijd+ in de zorg’ hebben vertegenwoordigers uit 12 verschillende zorginstellingen gebrainstormd over de mogelijkheden om de deeltijdfactor in de branche te verhogen. De eerste stap naar de invulling van een aantal pilots is in deze setting gezet. De volgende stap is het uitrollen van deze pilots in vijf instellingen. De bijeenkomst is op 17 maart georganiseerd door het CAOP in samenwerking met VanDoorneHuiskes en partners en in opdracht van de Taskforce DeeltijdPlus.**

Ziekenhuizen, ggz-instellingen, thuiszorg en gehandicaptenzorg hebben elk hun eigen arbeidstijden en –pieken. Daardoor hebben zowel werkgevers als werknemers hun eigen behoeften aan arbeidsinvulling. Het is daarom van groot belang dat de uitwerking van pilots op basis van maatwerk en toegesneden op de instelling plaatsvindt.

**Martijn de Wildt** van de Taskforce DeeltijdPlus geeft aan wat de taskforce wil bereiken: ‘In de nabije toekomst moet het vanzelfsprekender worden dat vrouwen meer uren willen werken. De ingesleten gewoontes moeten worden doorbroken. Ik hoop dat er vandaag goede ideeën ontstaan die we kunnen gebruiken in overdraagbare voorbeelden voor diverse instellingen.’

Volgens **Anneke van Doorne-Huiskes** zijn er grote kansen in de zorg: ‘Het is een sector waar relatief veel in deeltijd wordt gewerkt.’

Het onderzoek- en adviesbureau VanDoorneHuiskes helpt de deelnemers op weg bij het brainstormen over de te vervaardigen pilots. **Cora de Olde** schetst vijf experimenten voor verdere uitwerking:

- 1) Zelfroostering
- 2) Functiedifferentiatie / -verrijking
- 3) Vanzelfsprekendheden doorbreken
- 4) Cruciale beslissingen in de levensloop
- 5) Balansdagen

### ***Zelfroostering heeft potentieel***

Na discussierondes in vier verschillende groepen komen de eerste reacties en ideeën naar buiten. Het experiment ‘Zelfroostering’ maakt de meeste reacties los. Er zijn al positieve ervaringen van instellingen waar zelfroostering is ingevoerd. Een aandachtspunt blijven de pieken en dalen in het rooster. De leidinggevende heeft minder controle.

Op een kritische vraag of zelfroostering wel meer uren oplevert, komen bevestigende antwoorden uit de zaal: ‘Medewerkers voelen meer verantwoordelijkheid en zijn meer betrokken bij de planning. Indirect levert dat meer uren op. Ook gebruiken

werknemers zelfroosting voor het opvullen van de gaten in de thuisagenda.’  
Iedereen is het erover eens: dit is absoluut een optie met potentie.

Bij een van de groepen rijst over functiedifferentiatie dezelfde vraag: Leidt dit tot meer uren? Werken combinatiecontracten vergroting van de deeltijdfactor in hand? Of juist niet? Hier is geen passend antwoord. Wel wordt functieverrijking genoemd als interessante variant.

Van het experiment ‘Vanzelfsprekendheden doorbreken’ vraagt een groep zich af of dit pilotwaardig is: ‘Valt dit niet onder de randvoorwaarden? Moeten werkgevers en werknemers zich niet eerst buigen over de vraag wat er nodig is? Goed verwachtingsmanagement vooraf is essentieel. Is het inventariseren van de randvoorwaarden misschien een pilot op zich waard?’

Ook bij het experiment ‘Cruciale beslissingen in de levensloop’ worden vraagtekens geplaatst: ‘Zijn dit ook randvoorwaarden of moeten we dit zien als voortraject. Laat werknemers vooraf zien wat de mogelijkheden zijn van de keuzes. Laat goede praktijkvoorbeelden zien waaruit blijkt waarom het de een wel lukt en de ander niet. Natuurlijk kan dit als pilot worden uitgewerkt, maar dan moeten er wel concrete vervolgacties aan worden gekoppeld.’

## ***Vervolg***

**Akke Visser** van het CAOP legt uit wat er met de uitkomst van de sessies van vandaag wordt gedaan: ‘We gaan binnenkort met vijf instellingen aan de slag. Het liefst starten we per instelling met een andere pilot, zo testen we diverse aanpakken en methodieken. De pilot, die 6 maanden duurt, zal in overleg met de instelling op maat worden gemaakt. Het CAOP en Van Doorne Huisjes en partners begeleiden dit traject en creëren een netwerk van de instellingen, zodat ervaringen kunnen worden uitgewisseld. We hopen op een positief uitwerkingseffect van de pilots op de rest van de sector.’

## ***Thuiskomen***

Met welk experiment kan ik thuiskomen? Aan het eind van de bijeenkomst vullen de deelnemers in welk experiment het meest geschikt lijkt als pilot in hun instelling. Vervolgens zullen het CAOP en Van Doorne Huisjes in onderling overleg met de Taskforce DeeltijdPlus kijken naar de concrete invulling en haalbaarheid van de voorgestelde pilots.