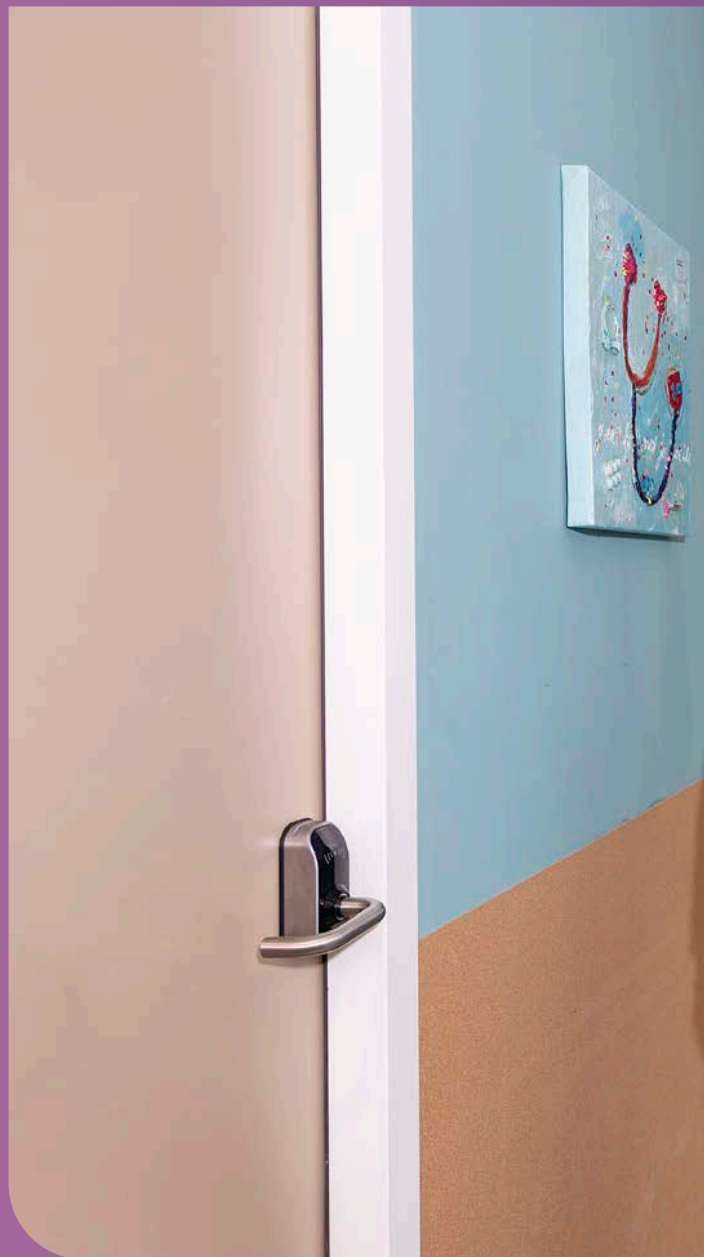


CONTRACTUITBREIDING BIJ PERSOONEELSTEKORT

Meer uren werken? Praat er samen over

Als je krap in de mensen zit, kan het helpen als bestaande medewerkers meer uren gaan werken. Wat komt daarbij kijken en hoe ga je het gesprek daarover aan? De LHV bracht er een handleiding en gesprekskaart over uit. 'Misschien zijn de wensen van beide kanten goed te combineren.'

TEKST: BERBER BIJMA



Contractuitbreiding is een van de opties bij personeelstekort', zegt Natalie van Rosmalen, beleidsmedewerker bij de LHV. 'Huisartsen bellen ons regelmatig met de noodkreet dat ze geen personeel kunnen vinden. We hebben diverse hulpmiddelen op de site staan, bijvoorbeeld voor de flexibele inzet van medewerkers of het werven van nieuwe assistenten. Nu is er dus ook een handleiding met een gesprekskaart voor het bespreken van meer uren werk. Als bestaande medewerkers structureel of tijdelijk contractuitbreiding willen, kan dat de werkdruk verlagen.'

De LHV heeft voor de handleiding samengewerkt met Het Potentieel Pakken (HPP). Deze non-profitorganisatie werd in 2019 opgericht naar aanleiding van een onderzoeksrap-

port van McKinsey. Daarin stond dat het vergroten van deeltijdbanen veel kan betekenen in het oplossen van personeelskrapte. Meer uren werken betekent bovendien meer financiële zelfstandigheid voor de medewerker zelf.

Van Rosmalen: 'HPP heeft onderzoek gedaan in Nederland, onder meer in de zorg. Van de 6000 ondervraagde zorgmedewerkers bleek ruim 40 procent open te staan voor contractuitbreiding. Toch zijn veel mensen daar niet bewust en actief mee bezig. Misschien omdat ze denken dat hun werkgever het wel niet zal willen, of dat het maar weinig extra inkomen oplevert.'

Ook werkgevers komen niet altijd op het idee om bij personeelskrapte de optie van contractuitbreiding op tafel te leggen. Ook zij vullen het soms

voor de ander in, denkt Van Rosmalen. 'Die assistente heeft een jong gezin, die andere is mantelzorger – die zal vast niet meer willen werken. En er zijn misschien ook praktijkhouders die in de drukte van alledag niet echt stilstaan bij de potentiële winst van contractuitbreiding.'

■ OPEN OVER IDEALE SITUATIE

Heb het er gewoon eens over, is het advies van Van Rosmalen. 'Als je uitwisselt wat de wensen van beide kanten zijn en waar de medewerker denkt tegenaan te lopen, dan lukt het soms toch. Er zijn allerlei mogelijkheden om die extra uren in te richten, als je het maar bespreekt. Wees van beide kanten open over de ideale situatie. Vul niet voor de ander in waarom iets vast niet zal kunnen. Misschien zijn de wensen van beide kanten goed te



Zo ga je het gesprek aan over meer uren werken

- Stel het onderwerp in algemene zin aan de orde in het werkoverleg en geef medewerkers tijd erover na te denken.
- Bevraag medewerkers op hun ideale werk/privé-situatie. Bijvoorbeeld: hoeveel uren zou je willen werken en hoe verdeel je die het liefst, wat heb je bijvoorbeeld nodig als er een kind ziek is?
- Bespreek wensen en mogelijkheden om flexibel en/of hybride te werken.
- Bespreek financiële gevolgen en wijs je medewerker op [werkurenberekenaar.nl](https://www.werkurenberekenaar.nl)

Meer weten? In de handleiding 'Meer werkuren als oplossing voor personeelstekort' vind je een gesprekskaart en meer informatie. Je vindt de handleiding op [lhv.nl](https://www.lhv.nl), zoek op 'meer werkuren'.

combineren, misschien lukt het niet. Dan heb je het in ieder geval geprobeerd. Zo'n open gesprek is hoe dan ook goed voor de communicatie en de sfeer in de praktijk. Een medewerker die het nu niet ziet zitten, komt er dan mogelijk later uit zichzelf op terug, bijvoorbeeld als de situatie veranderd is.' De gesprekskaart uit de nieuwe LHV-handleiding biedt handvatten om het gesprek aan te gaan. Het is verstandig het onderwerp eerst eens in z'n

'Misschien zijn de wensen van beide kanten goed te combineren. Heb het er gewoon eens over'

algemeenheid op een werkoverleg aan te kaarten, zegt Van Rosmalen. 'Dan spreek je niemand specifiek aan en kan iedereen er eens over denken. En het er wellicht thuis over hebben, wat wensen en mogelijkheden zijn. En wat de winst is, want door meer te werken gaat een medewerker natuurlijk meer verdienen. Daarna kun je in individuele gesprekken de mogelijkheden verder verkennen. Het is mooi als iemand structureel meer wil werken, maar tijdelijk kan ook. Dat zorgt dan in ieder geval tijdelijk voor verlichting.'

■ NIEUW INKOMEN BEREKENEN

In enkele gevallen ga je door meer te werken, minder verdienen. Dat komt omdat dan bijvoorbeeld de huur- en zorgtoeslag vervallen omdat het inkomen nét boven de betreffende grens komt. Meer inkomen kan ook

invloed hebben op heffingskortingen of vergoedingen. Van Rosmalen: 'Veel mensen weten dat het risico bestaat dat je er netto op achteruitgaat bij contractuitbreiding en durven er om die reden niet aan te beginnen. Maar die angst is niet altijd terecht. Daarom is het goed dat van tevoren goed uit te zoeken. Dat kan met de Werkuren-Berekenaar. Die is ontwikkeld door onder meer het NIBUD en HPP. Met deze berekenaar kan een medewerker een geïnformeerde keuze maken. Als werkgever kun je die niet invullen, omdat het om de privégegevens van de medewerker gaat. Het is dus belangrijk dat je als werkgever hiernaar verwijst als je merkt dat een medewerker bang is erop achteruit te gaan. En mocht dat echt het geval zijn, dan kun je het er nog eens over hebben of er andere mogelijkheden zijn.' ¶