



# Deeltijdfactor en HR: processen goed inrichten

Kennisworkshop 4 | 20 april 2023

KINDEROPVANG WERKT! & STICHTING HET POTENTIEEL PAKKEN



Welkom

## Het team van vandaag

Kind & Co  
LUDENS



# Welkom bij de vierde workshop



# De kennisworkshops op een rijtje

Kennis-workshop	Thema
1	Een kijkje in de keuken: kennismaken met inzichten en de proeftuin
2	De feiten op tafel: potentieel en belemmeringen voor jouw organisatie
3	Enthousiasmeren en informeren: hoe neem je de organisatie mee?
4	Deeltijdfactor en HR: processen goed inrichten
5	Grotere contracten: hoe doe je dat?
6	Succesvol zelf aan de slag: hoe pak je dat aan?



Momenteel zijn we in de Doen-fase van het traject en bekijken we hoe we de grotere contracten kunnen realiseren



# De insteek: medewerkers maken een bewuste keuze, we nemen belemmeringen weg en we zetten een vliegwiel in gang

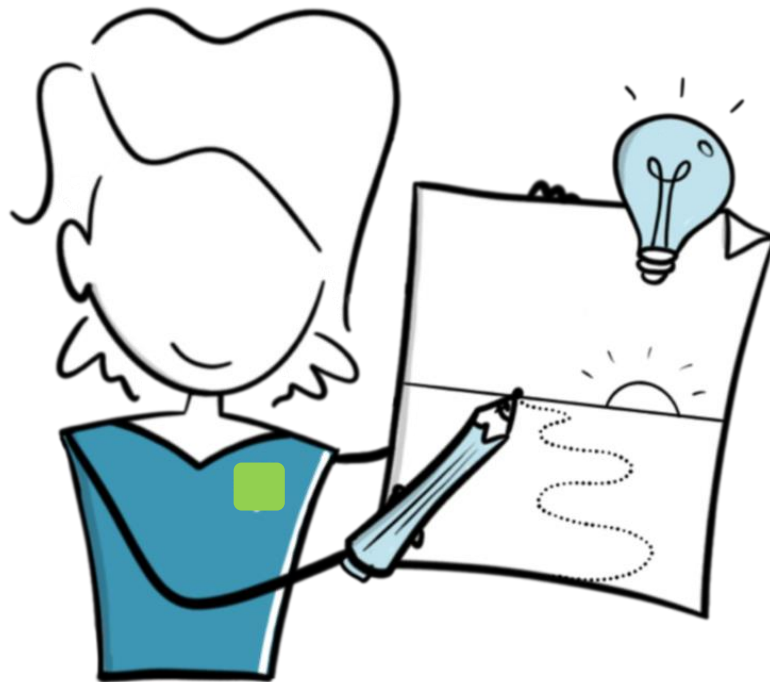


Het doel van de proeftuin is om een aanpak te ontwikkelen voor de hele sector in 3 stappen





We werken toe naar een aanpak om grotere contracten te realiseren voor degenen die dat willen, om daar te komen bewandelen we 2 paden



**1A**

**We maken de 'grond rijp' door ervoor te zorgen dat medewerkers enthousiast worden door flyers, dialoogsessies en over de juiste informatie beschikken. Ook gaan we aan de slag met de HR processen**

**1B**

**Ook gaan we aan de slag met het 'matchen van vraag en aanbod' om de grotere contracten daadwerkelijk mogelijk te maken voor degene die dat willen**

# Wat hebben we gedaan?

## De grond rijp maken

**Onder de loep; meer uren op de groep**  
Resultaten van de enquête

Samen met de Stichting het Vakmanschap (Rijbewijs en Opleiding) wordt onderzocht en hoe wij onze rolverdeling kunnen verbeteren en hoe we ons team kunnen versterken. Dit wordt gedaan door de groep te laten weten wat de belangrijkste problemen zijn en hoe we deze kunnen oplossen. De enquête wordt afgeleverd op 15 oktober 2023 en de resultaten worden bekend gemaakt op 15 november 2023.

**Resultaten van de enquête**  
85% vindt dat het aanbod van groepsmedewerkers een verbetering is voor de groepen.  
85% van de respondenten heeft mededeling over contractverlenging.

- KDV 85%** (Klein Ondernemers Vrijstelling)
- BSO 86%** (Buitenschoolse Opvang)
- PG 50%** (Persoonlijke Groepsmedewerker)

**De inkomsten die jullie het meest noemen**  
In de enquête werd naar de volgende inkomsten gevraagd:  
• Jaarloon  
• Vakantie  
• Ziektevergoeding  
• Overige inkomsten

**De grootste problemen die jullie het meest noemen**  
De grootste problemen die jullie het meest noemen zijn:  
• Het aanbod van groepsmedewerkers is niet voldoende.  
• De inkomsten van groepsmedewerkers zijn laag.  
• De werkdagen van groepsmedewerkers zijn niet flexibel.

**Wat gaan we de komende tijd met elkaar oplossen?**  
We gaan de komende tijd met elkaar oplossen:  
• Het aanbod van groepsmedewerkers wordt verbeterd.  
• De inkomsten van groepsmedewerkers worden verhoogd.  
• De werkdagen van groepsmedewerkers worden flexibeler.

**Wat is de grootste uitdaging voor jullie?**  
De grootste uitdaging voor jullie is:  
• Het vinden van voldoende groepsmedewerkers.  
• Het betalen van voldoende inkomsten.  
• Het organiseren van de werkdagen.

**Wat is de grootste uitdaging voor de groep?**  
De grootste uitdaging voor de groep is:  
• Het vinden van voldoende groepsmedewerkers.  
• Het betalen van voldoende inkomsten.  
• Het organiseren van de werkdagen.

**Wat is de grootste uitdaging voor de organisatie?**  
De grootste uitdaging voor de organisatie is:  
• Het vinden van voldoende groepsmedewerkers.  
• Het betalen van voldoende inkomsten.  
• Het organiseren van de werkdagen.

**Wat is de grootste uitdaging voor de ouders?**  
De grootste uitdaging voor de ouders is:  
• Het vinden van voldoende groepsmedewerkers.  
• Het betalen van voldoende inkomsten.  
• Het organiseren van de werkdagen.

**Wat is de grootste uitdaging voor de gemeenschap?**  
De grootste uitdaging voor de gemeenschap is:  
• Het vinden van voldoende groepsmedewerkers.  
• Het betalen van voldoende inkomsten.  
• Het organiseren van de werkdagen.

**Wat is de grootste uitdaging voor de toekomst?**  
De grootste uitdaging voor de toekomst is:  
• Het vinden van voldoende groepsmedewerkers.  
• Het betalen van voldoende inkomsten.  
• Het organiseren van de werkdagen.

**Wat is de grootste uitdaging voor de wereld?**  
De grootste uitdaging voor de wereld is:  
• Het vinden van voldoende groepsmedewerkers.  
• Het betalen van voldoende inkomsten.  
• Het organiseren van de werkdagen.

Kind & Go

### Pedagogisch medewerker

Van 24 uur naar 28 per week

- 1. Kinderen
- 2. Groepsmedewerker
- 3. Groepsmedewerker
- 4. L&M
- 5. Groepsmedewerker

Wat is het aanbod?  
• Groepsmedewerker  
• Persoonlijke Groepsmedewerker

€ 85,-  
per uur (incl. BTW)

Weten wat dit betekent voor jouw inkomens? Gebruik de rekenboel!

Kind & Go

**CONTRACTUITBREIDING BORGEN IN HR STRATEGIE, BELEID EN PROCESSEN**

**HR STRATEGIE**

- 1. Het aanbod van groepsmedewerkers wordt verbeterd.
- 2. De inkomsten van groepsmedewerkers worden verhoogd.
- 3. De werkdagen van groepsmedewerkers worden flexibeler.

**BELEID**

- 1. Het aanbod van groepsmedewerkers wordt verbeterd.
- 2. De inkomsten van groepsmedewerkers worden verhoogd.
- 3. De werkdagen van groepsmedewerkers worden flexibeler.

**PROCESSEN**

- 1. Het aanbod van groepsmedewerkers wordt verbeterd.
- 2. De inkomsten van groepsmedewerkers worden verhoogd.
- 3. De werkdagen van groepsmedewerkers worden flexibeler.

Kind & Go

## De matchingsgesprekken



## De eerste resultaten zijn veelbelovend!

- **90 medewerkers** zijn actief betrokken in de proeftuin (cluster 1 en 2)
- **5 van de 90 medewerkers** hebben hun contract uitgebreid na het invullen van de enquête en het ontvangen van het Pakkende Verhaal
- **Alle 85 andere** medewerkers ontvingen een uitnodiging voor een matchinggesprek
- Hiervan meldden **15 medewerkers** zich aan voor een matchinggesprek
- De uitkomsten zijn veelbelovend:
  - **4 directe contractuitbreidingen**
  - **5 mogelijke contractuitbreidingen**
  - De overige 6 medewerkers blijft contractuitbreiding (voorlopig) uit



## Grotere contracten: hoe doe je dat?

- **Vervolgstep:** het codificeren van de gezette stappen
- Volgende Kennisworkshop 5: Grotere contracten hoe doe je dat?



De vorige kennisworkshop stond in het teken van enthousiasmeren en informeren



# De agenda



**1**

**Welkom**

**2**

**Het belang van HR bij het realiseren en borgen van contractuitbreiding**

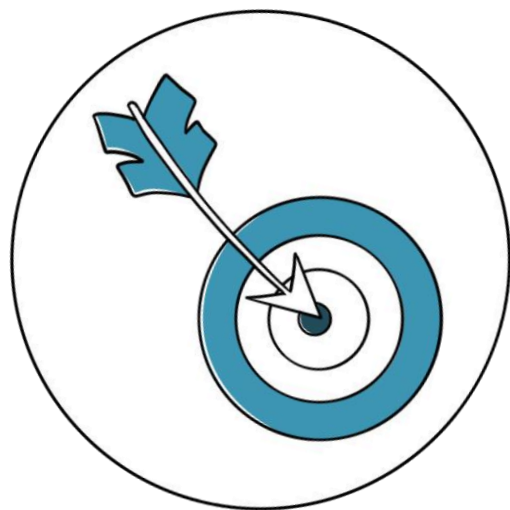
**3**

**Op welk HR-vlak zien jullie de meeste kansen voor contractuitbreiding?**

**4**

**Afronding en vooruitblik naar kennisworkshop 5**

## Het doel van de workshop



**Enthousiasmeren en inspireren om als HR aan de slag te gaan met het thema contractuitbreiding**

**Delen van waardevolle inzichten en praktische handvatten om het thema contractuitbreiding te integreren in bestaand(e) HR-beleid en -processen**

**Uitwisselen van ervaringen: het creëren van kruisbestuiving tussen verschillende organisaties**





## Het belang van HR bij het realiseren en borgen van urenitbreiding



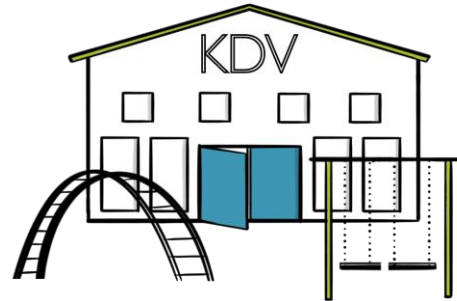
# Binnen de proeftuin betrekken we de "Cruciale Vier": bestuur, HR, management en pedagogisch medewerkers

## Bestuur

Bepaalt de ambitie, stelt de kaders aan de hand van spelregels en speelritme, zorgt voor voldoende mensen en middelen

## Management

Leiden proeftuin binnen hun regio/ cluster, voeren Matchinggesprekken, denken mee over impactvolle aanpak voor hun team



## HR

Zorgen voor borging thema binnen HR-beleid en -processen, ondersteunen management en helpen bij uitvoering van beleid

## Pedagogisch medewerkers

Nemen deel aan enquête, dialoogsessie en indien gewenst 1-op-1 gesprekken (matchinggesprekken)

## Op HR vlak zien we vaak een aantal uitdagingen om contractuitbreiding te realiseren en het thema structureel in te bedden in bestaande processen

Het **thema contractuitbreiding is vaak nog geen prioriteit voor HR** en het thema urenuitbreiding wordt **nog niet gezien als kansrijke oplossing** voor de personeelstekorten

Er bestaat **onduidelijkheid**, met name onder managers, over de spelregels en speelruimte bij het **realiseren van contractuitbreiding**, bijvoorbeeld wat betreft de mogelijkheid voor **combinatiebanen**

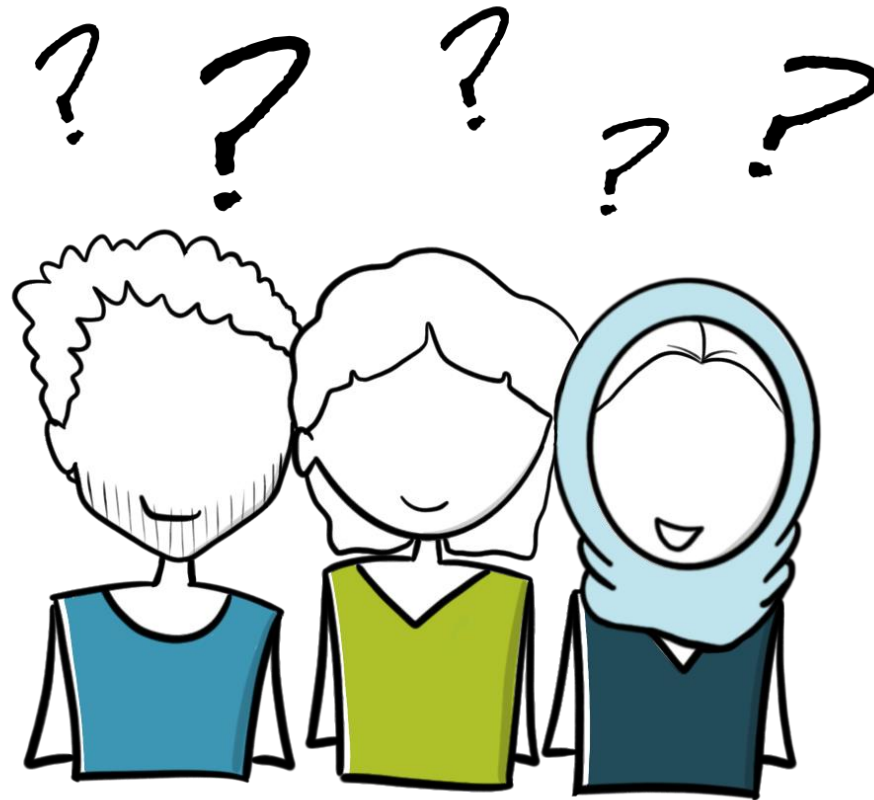
Het **gesprek** over een **passende contractgrootte** en eventuele contractuitbreiding wordt nog **niet** altijd op **reguliere basis** gevoerd

Er wordt nog niet altijd **cluster overstijgend** gekeken naar de mogelijkheden voor **grotere contracten**, voor zowel huidige als nieuwe medewerkers

Het invullen van **gaten in het rooster met externen is zo makkelijk**, waardoor het kijken naar een **structurele oplossing** met eigen medewerkers lang niet altijd gebeurt

**HR gerelateerde zaken** liggen zowel bij **HR specialisten** als bij **managers**:  
hoe kunnen we het **thema contractuitbreiding optimaal** in de **bestaande processen integreren?**

De HR organisatie en rol ziet er per organisatie anders uit, hoe zit het bij jullie?



# Het integreren van contractuitbreiding in HR strategie, beleid en processen

Contractuitbreiding als onderdeel van de HR-visie- door vertaald naar concrete kaders

Contractuitbreiding meenemen als onderdeel van de lange termijn planning en scenario's rondom personeelsinzet

Bewustwording en transparantie creëren over het thema beloning en inzicht in de financiële implicaties van meer of minder werken

HR-beleid toegespitst op contractuitbreiding en als onderdeel van alle activiteiten die er lopen rondom ontwikkeling, zoals jaargesprekken

Contractgrootte expliciet onderdeel maken van de activiteiten op het gebied van werving en onboarding





## CONTRACTUITBREIDING BORGEN IN HR STRATEGIE, BELEID EN PROCESSEN



### VISIE, DOELSTELLINGEN EN KADERS

- Is het thema contractuitbreiding onderdeel van jullie (HR-)visie en/of beleid?
- Hebben jullie concrete doelstellingen op contractbreiding geformuleerd?
- Vormen stuurvariabelen op het gebied van contractuitbreiding onderdeel van jullie managementinformatie?
- Is er de mogelijkheid om tijdelijk boven de formele formatie-nimte te gaan om grotere contracten te kunnen aanbieden? Onder welke voorwaarden?
- Hebben jullie op bestuursniveau beleid rondom het bieden van maatwerk aan medewerkers die meer willen werken bijv. met betrekking tot werktijden, vakanties en werklocaties?
- Hebben jullie op bestuursniveau beleid rondom het bieden van maatwerk aan medewerkers die meer willen werken bijv. wat betreft verschillen tussen BSO en KDV of met betrekking tot het takenpakket (groepsgebonden en niet groepsgebonden taken)?
- Hebben jullie op bestuursniveau beleid rondom het inzetten van externen? En is deze bekend bij het management?

### STRATEGISCHE PERSONEELSPLANNING

- Hebben jullie goed inzicht in de huidige deeltijdfactor binnen jullie organisatie en hoe die verdeeld is over bijv. verschillende soorten opvang, leeftijdsgroepen en locaties?
- Hebben jullie op organisatie niveau inzicht op de inzet van externen, met daarbij onderscheid tussen clusters, locaties en groepen?
- Hebben jullie inzicht in huidige en toekomstige ontwikkelingen van jullie eigen personeelsbestand? Wordt (de verwachte ontwikkeling van) de deeltijdfactor hierin meegenomen?
- Hebben jullie inzichtelijk, bijv. op basis van scenario-analyses wat de verhoging van de deeltijdfactor kan betekenen bij het adresseren van jullie personeelstekorten?
- Wordt er gekeken naar hoe met extra investeringen in eigen personeel uitgaven aan externen teruggebracht kunnen worden?

### BELONING

- Informeren jullie medewerkers over de financiële gevolgen (nu en/of bij pensioen) bij een verandering in contractgrootte?
- Brengen jullie de WerkUrenBerekenaar onder de aandacht van medewerkers en bieden jullie ondersteuning bij het invullen van de tool?
- Maken jullie inzichtelijk wat de voor- en nadelen zijn van werken in loondienst vs. werken als externe?



### HR ORGANISATIE EN ROL

- Hebben jullie een duidelijke rol-en taakverdeling tussen HR en managers?
- Hebben jullie een duidelijk beeld hoe de HR-processen zijn ingericht?
- Heeft jullie HR-organisatie de omvang en vaardigheden om managers effectief te ondersteunen op het thema contractuitbreiding?
- Hoe zorgen jullie dat mogelijkheden en informatie over contractuitbreiding bekend is en uitgedragen wordt door alle relevante partijen?

### BELEID EN ONTWIKKELING

- Is er actieve support vanuit HR om contractuitbreiding te stimuleren, faciliteren en realiseren?
- Bieden jullie managers ondersteuning op bijv. het vlak van gespreksvaardigheden om effectieve gesprekken over bijv. contractuitbreiding te voeren?
- Hebben jullie een gesprekscyclus met medewerkers en is het thema contractuitbreiding/ passende contractgrootte hier een vast onderdeel van?
- Voeren jullie gesprekken met medewerkers over hun contractgrootte bij grote veranderingen in hun leven?
- Hebben jullie een levensfasebeleid en is een passende contractgrootte bij elke levensfase hier onderdeel van?
- Worden medewerkers ondersteund wanneer zij aangeven meer te willen werken, maar wel specifieke wensen hebben rond bijv. hun takenpakket en/of werktijden hebben?
- Zijn opleidings- en ontwikkelmogelijkheden binnen jullie organisatie toegankelijk voor alle contractgroottes?
- Moedigen jullie team- en locatie-overstijgend werken aan en ondersteunen jullie actief om dat (op een prettige manier) mogelijk te maken?

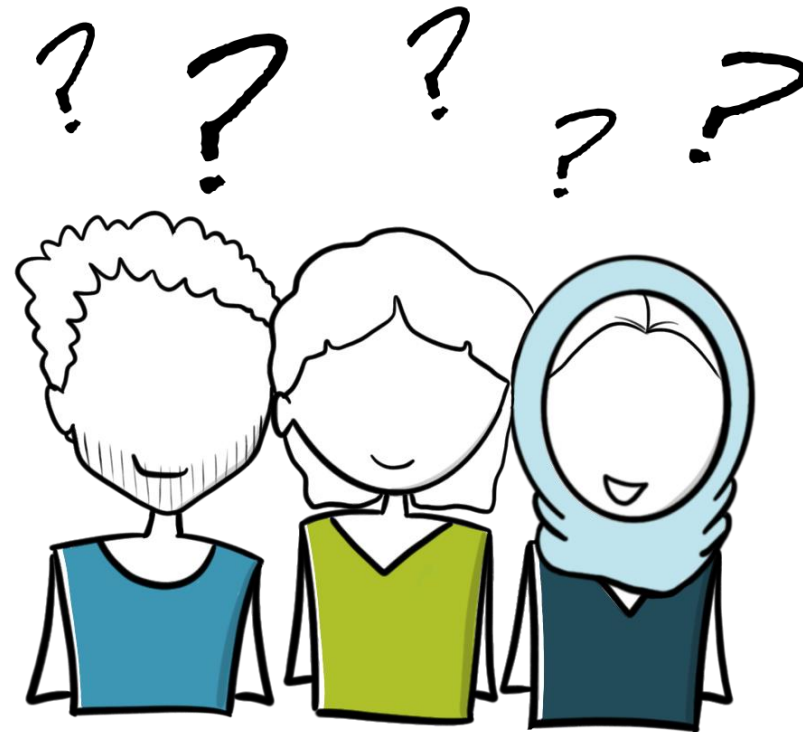
### WERVING EN ONBOARDING

- Positioneren jullie je als werkgever waar grotere contracten mogelijk zijn?
- Kijken jullie bij een vacature eerst of die intern ingevuld kan worden?
- Zetten jullie vacatures voltijds/flexibel uit, ook als de vrijgekomen functie een klein(ere) aanstelling betreft?
- Is er binnen jullie bestuur een overzicht op welke locaties vacatures zijn, zodat vacatures eventueel gecombineerd kunnen worden?
- Gaan jullie actief het gesprek aan met kandidaten of zij interesse hebben in een groter contract?

Tijd voor  
een korte  
break...



Samenvattend.. waar ligt de focus voor de komende tijd?



# De HR doelen voor Kind&Co Ludens, voor zowel de korte als lange termijn

## Korte termijn doelen

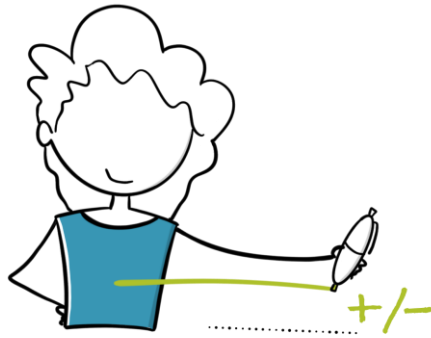
- De **WerkUrenBerekenaar** onder de aandacht brengen, zowel op het **intranet** als meenemen in de **onboarding** materialen
- Thema contractuitbreiding **structureel onderdeel** maken van **jaargesprekken**
- Het maken van **algemenere vacature teksten** en hierbij de vacatures **groot** of algemeen uitzetten

## Lange termijn doelen

- **Strategische personeelsplanning opzetten.** Om goed beeld te krijgen van wat je nodig hebt qua aantallen medewerkers en de competenties
- **Mobiliteitscentrum opzetten;** intern werkproces waarbij het doel is om de wensen van medewerkers (in uren werken en locaties) te matchen met de mogelijkheden van de organisatie



# Drie HR tips die we je graag nog meegeven: ga alvast een de slag; wees je bewust van je eigen rol en trek gezamenlijk op



Ga alvast met 'laaghangend fruit' aan de slag, zoals met de WerkUrenBerekenaar



Wees je bewust van je eigen belangrijke rol



Zoek de samenwerking op om contractuitbreiding te realiseren. Kijk waar je kan ondersteunen en informeer elkaar



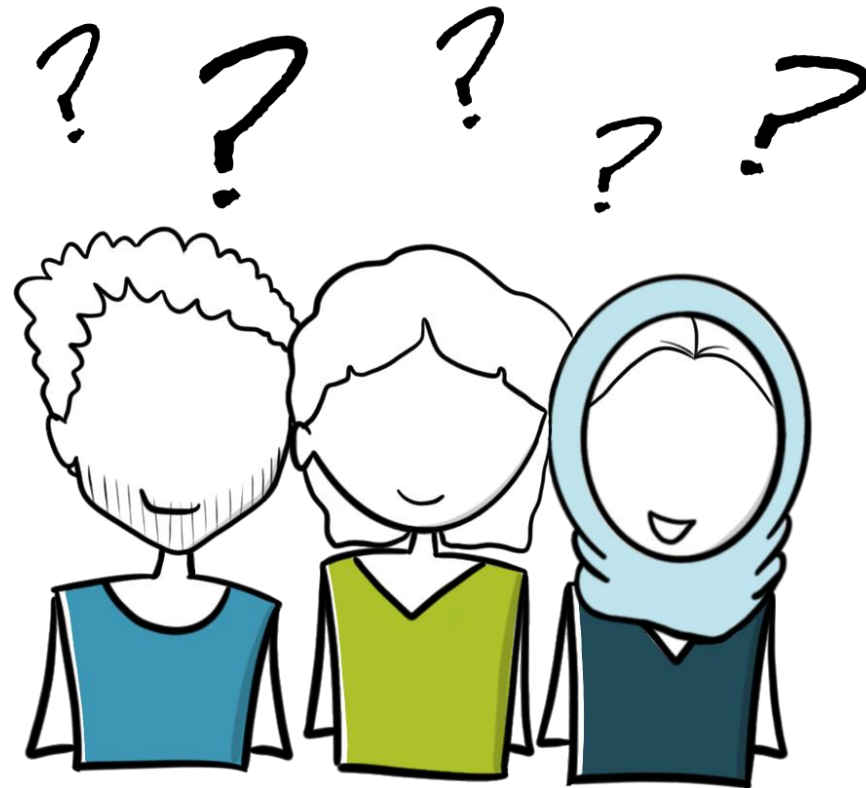
## Afsluiting en vooruitblik kennisworkshop 5

# Volgende keer kennisworkshop 5: Grotere contracten: hoe doe je dat?

Kennis-workshop	Thema
1	Een kijkje in de keuken: kennismaken met inzichten en de proeftuin
2	De feiten op tafel: potentieel en belemmeringen voor jouw organisatie
3	Enthousiasmeren en informeren: hoe neem je de organisatie mee?
4	Deeltijdfactor en hr: processen goed inrichten
5	Grotere contracten: hoe doe je dat?
6	Succesvol zelf aan de slag: hoe pak je dat aan?



Wat vonden jullie van de workshop van vandaag?



Meer informatie, vragen of feedback over deze sessie?



[Het besloten portaal](#)



[pien.van.der.pol@hetpotentieelpakken.nl](mailto:pien.van.der.pol@hetpotentieelpakken.nl)