

Subsidieregeling ‘Meer uren werkt!’

Zorgorganisaties zoeken naar manieren om werkplezier te vergroten, werkdruk te verlagen en medewerkers duurzaam inzetbaar te houden. Tegelijkertijd is er behoefte aan meer beschikbare uren in zorg en welzijn. Hoe combineer je deze doelen?

Met de subsidieregeling ‘Meer uren werkt!’ biedt Regioplus zorgorganisaties de mogelijkheid om kosteloos ondersteuning te ontvangen om interventies uit te laten voeren die écht verschil maken.

Op onderstaande pagina's vind je een overzicht van de vier interventies die door de externe partijen Inhealth en De Baaningenieurs worden aangeboden

Wat levert ‘Meer uren werkt!’ op?

- ✓ Meer regie en werkplezier voor medewerkers
- ✓ Drempels ten aanzien van contractuitbreiding inzichtelijk en waar mogelijk verlaagd.
- ✓ De organisatie, leidinggevenden en medewerker hebben meer kennis ten aanzien van het thema binnen de gekozen interventie gekregen
- ✓ Wetenschappelijke inzichten t.a.v. de effectiviteit van de interventie
- ✓ Inspiratie en kennisdeling met andere zorgorganisaties

Wat zijn de spelregels?

- De gekozen interventie wordt volledig gesubsidieerd door het ministerie van SZW en uitgevoerd door een externe partij;
- Jullie organisatie ontvangt **€ 10.000,-** voor de interne projectondersteuning die bij de uitvoering komt kijken. Denk bijvoorbeeld aan het plannen van afspraken met de uitvoerende partij. De besteding van dit bedrag hoeven jullie niet te verantwoorden;
- De looptijd van de activiteiten start in september 2025 en heeft een looptijd van maximaal 52 weken;
- Deze subsidie valt onder de regeling ‘Meer uren werkt!’ en is onderdeel van een onderzoek. Er wordt daarom een effectmeting gedaan door de Universiteit Utrecht: kort vooraf en achteraf, bij zowel een experimentgroep als een controlegroep;
- De meting duurt ongeveer 15 minuten per keer en deelnemers ontvangen hiervoor een cadeaubon.

Meer weten of meedoen?

Neem dan contact op met de contactpersoon binnen jouw regio.



Het goede gesprek

In dialoog over werkplezier, ontwikkelruimte en balans

Hoe gaat het écht met medewerkers? Waar lopen zij tegenaan in hun werk? Is de balans tussen werk en privé nog goed? Of wil iemand meer uren werken? Belangrijke zaken die vragen om een goed gesprek!

Met de interventie 'Het Goede Gesprek' breng je binnen je organisatie een open en structurele dialoog op gang tussen leidinggevenden en medewerkers. Het goede gesprek geeft medewerkers regie over hun werk en loopbaan. Centraal staan onderwerpen als:

- Werkplezier en energie in het werk
- Belemmeringen en kansen om het werk anders in te richten
- Ruimte voor ontwikkeling en doorgroei
- En, wanneer passend, het bespreken van de mogelijkheden om meer uren te werken

Wat levert het op?

- ✓ Medewerkers voelen zich gehoord en gewaardeerd
- ✓ Grotere betrokkenheid van medewerkers binnen jouw organisatie
- ✓ Een betere werkrelatie tussen medewerker en leidinggevende
- ✓ Beter zicht op en benutten van talenten

Meer weten of meedoen?

Neem dan contact op met de contactpersoon binnen jouw regio.

Aanpak interventie

De interventie bestaat uit zeven stappen waarbij zowel leidinggevenden als medewerkers worden getraind om het goede gesprek te voeren.

- Kick-off afspraak met HR:** Inhealth bespreekt samen met jullie HR-afdeling en andere belanghebbenden hoe de huidige gespreksstructuur er uit ziet, wat wensen en doelen zijn en hoe de samenwerking er praktisch uit gaat zien.
- Uitnodigen en informeren van leidinggevenden en medewerkers:** Op de hoogte stellen van collega's en hen informeren over het aankomende traject.
- Fysieke training voor medewerkers:** Medewerkers ontvangen informatie en praktische tips en tools over het goede gesprek en oefenen met elkaar tijdens de training.
- Fysieke training voor leidinggevenden:** Leidinggevenden ontvangen informatie en praktische tips en tools over het goede gesprek en oefenen met elkaar tijdens de training.
- Uitvoeren van de 'Goede Gesprekken'** tussen medewerkers en leidinggevenden
- Online vraagbaak:** In de drie maanden na de training is de trainer via e-mail beschikbaar voor vragen.
- Evaluatie & borging:** Na +/- 3 maanden evalueren we de ervaringen in een sessie voor medewerkers en in een sessie voor leidinggevenden. De opgedane inzichten worden teruggekoppeld in een adviesverslag voor borging binnen de organisatie.

Tijdsinvestering & doorlooptijd

Deelname aan de interventie "Het Goede Gesprek" is kosteloos, maar vraagt wel inzet van jullie organisatie. Hieronder een indicatie van de tijdsinvestering – met uitzondering van taken van de HR-ondersteuner waar subsidie voor is en het voeren van de daadwerkelijke 'Goede Gesprekken'. De doorlooptijd van de aanpak is minimaal 17 en maximaal 52 weken.

Onderdeel	HR	LG 5-8 p. per sessie	Medewerker 10-12 p. per sessie
1	± 3 uur		
2	± 2 uur		
3			± 2 uur
4		± 2 uur	
6		± 1 uur	± 1 uur
7	± 5 uur	± 2 uur	± 2 uur
Totaal	± 10 uur	± 5 uur	± 5 uur



Herstructureren van taken

Slimmer organiseren, een betere taakverdeling en mogelijke contractuitbreiding van medewerkers

Met de interventie 'Herstructureren van taken' kijken we samen met medewerkers, leidinggevend en HR naar hoe het werk slimmer, leuker en beter georganiseerd kan worden. Zo ontstaan er nieuwe taakcombinaties die zorgen voor meer werkplezier én meer ruimte op de werkvloer. Dit doen we aan de hand van medewerkerssessies én Process Mining. Process mining is een methode om het verloop van bedrijfsprocessen in kaart te brengen, te visualiseren en te analyseren met behulp van speciale software. Deze software kijkt naar bestaande data die al in de logboeken van een organisatie aanwezig is.

Wat levert het op?

✓ Werk dat beter aansluit bij talenten en voorkeuren

✓ Meer eigenaarschap en betrokkenheid van medewerkers

✓ Slimmere organisatie van werk

✓ Ruimte voor contractuitbreiding waar dit past

Meer weten of meedoen?

Neem dan contact op met de contactpersoon binnen jouw regio.

Aanpak interventie

De interventie bestaat uit zes stappen waarmee je samen met medewerkers werkt aan een betere, slimmere taakverdeling.

1 Ophalen van speelruimte en data: Samen met HR en directie brengen we de doelen, randvoorwaarden en beschikbare data in kaart tijdens een kick-off afspraak. Wat willen we bereiken en wat is er al beschikbaar?

2 Werksessies met medewerkers: In één of twee interactieve sessies onderzoeken we samen hoe het werk anders, beter of aantrekkelijker georganiseerd kan worden. Wat levert energie op, wat niet? Wat kan anders of door iemand anders worden gedaan?

3 Nieuwe bundels van taken opstellen: Op basis van de sessies én een taakanalyse (Process Mining) van bestaande data door de Universiteit Utrecht, worden voorstellen gedaan voor nieuwe bundels van taken. Deze bespreken we in een sessie met medewerkers.

4 Proefdraaien in de praktijk: De vernieuwde taakverdeling wordt gedurende vier maanden uitgevoerd door medewerkers die dit willen. Zo ontdekken medewerkers wat goed werkt en wat eventueel aangepast kan worden.

5 Evaluatie & bijstellen: Samen met medewerkers, leidinggevend en directie bespreken we de opbrengsten. Waar nodig passen we de taakverdeling aan en zorgen we voor een goede inbedding in de organisatie.

Tijdsinvestering & doorlooptijd

Deelname aan de interventie 'Herstructureren van taken' is kosteloos, maar vraagt wel inzet van jullie organisatie. Hieronder vind je een indicatie van de tijdsinvestering - met uitzondering van taken van de HR-ondersteuner waar subsidie voor is. De doorlooptijd van de aanpak is minimaal 26 en maximaal 52 weken.

Onderdeel	Bestuur	HR	LG	Medewerker
1	± 1,5 uur	± 1,5 uur		
2			± 4 uur	± 4 uur
3		± 2 uur	± 2 uur	± 2 uur
4				
5		± 2 uur	± 2 uur	± 2 uur
Totaal	± 1,5 uur	± 5,5 uur	± 8 uur	± 8 uur



Combinatiebanen

Nieuwe ontwikkelmogelijkheden voor medewerkers bieden door het combineren van functies, rollen of taken binnen of tussen organisaties.

Met de interventie ‘Combinatiebanen’ verkennen we samen met medewerkers, leidinggevend en HR hoe ‘combinatiebanen’ het aantrekkelijker kunnen maken om meer uren te (blijven) werken, omdat (1) in de combinatie er een meer aantrekkelijke variatie in taken is te vinden of (2) omdat er anders kan worden gewerkt qua werktijden en locatie door werk deels ook in een andersoortige rol, functie of organisatie te doen.

Wat levert het op?

- ✓ Een betere personeelsbezetting bij meer inzetbare uren
- ✓ Meer ontwikkelmogelijkheden
- ✓ Meer uitdaging/ werkplezier en minder arbeidsbelasting
- ✓ Slimmere innovatieve zorg door meer kennisdeling over functies heen en nieuwe ideeën opdoen

Meer weten of meedoen?

Neem dan contact op met de contactpersoon binnen jouw regio.

Aanpak interventie

De interventie bestaat uit vijf stappen waarmee je samen met medewerkers werkt aan combinatiebanen of combinatiefuncties die passen in de zorg:

- Voorbereiding en inventarisatie:** We gaan allereerst in gesprek met leidinggevend en HR over de kansen voor combinatiebanen in de zorg. Welke taken, rollen en functies binnen en buiten de zorgorganisatie kunnen met elkaar gecombineerd worden? En wat zijn overige randvoorwaarden?
- Combi-kansen bespreken met medewerkers:** In één of twee interactieve sessies worden ideeën en behoeften van medewerkers besproken op basis van reeds bekende voorbeelden uit de zorg. Welke combinaties van functies en rollen spreken hen aan, en welke praktische belemmeringen en kansen zien ze?
- Opstellen overzicht van kansrijke combinaties:** We maken en toetsen een overzicht van mogelijke combinaties op basis van input uit de sessies en andere reeds bekende voorbeelden uit de zorg. Medewerkers worden uitgenodigd om vrijwillig mee te doen aan één van de varianten.
- Proefdraaien in de praktijk:** Medewerkers proberen de combinatiebanen 6 maanden uit. We bieden daarbij actief ondersteuning bij het oplossen van praktische uitdagingen
- Evaluatie en bijstelling:** We bespreken samen met HR, leidinggevend en medewerkers de ervaringen: welke combinaties werken goed, welke moeten worden aangepast? Hieruit volgen concrete adviezen voor borging en verbetering.

Tijdsinvestering & doorlooptijd

Deelname aan de interventie “Combinatiebanen” is kosteloos, maar vraagt wel inzet van jullie organisatie. Hieronder vind je een indicatie van de tijdsinvestering – met uitzondering van taken van de HR-ondersteuner waar subsidie voor is. De doorlooptijd van de aanpak is minimaal 26 en maximaal 52 weken.

Onderdeel	Bestuur	HR	LG	Medewerker
1	± 2 uur	± 2 uur		
2				± 6 uur
3		± 2 uur	± 2 uur	
4			± 2 uur	± 2,5 uur
5		± 2 uur	± 2 uur	± 2 uur
Totaal	± 2 uur	± 6 uur	± 6 uur	± 10,5 uur



Verkrijgen van financieel inzicht

Inzicht in wat meer uren werken écht oplevert

Voor veel werkenden is het niet duidelijk wat meer uren werken hen financieel oplevert. Er bestaat vaak het idee dat meer werken vooral leidt tot hogere belastingen of het verlies van toeslagen. Maar dit beeld klopt vaak niet in de praktijk.

Gelukkig is er al een handige tool beschikbaar: de 'WerkUrenBerekenaar' van het Nibud. Tijdens de interventie brengen we door passende communicatie een nieuwe versie van de 'WerkUrenBerekenaar' onder de aandacht, zodat werkenden niet alleen inzicht krijgen in hun netto besteedbare inkomen, maar ook in hoe meer werken kan bijdragen aan sparen en pensioenopbouw.

Wat levert het op?

- ✓ Meer bewustzijn over het bestaan van de tool
- ✓ Door gerichte activatie meer inzicht bij medewerkers in financiële gevolgen van meer uren werken

Meer weten of meedoen?

Neem dan contact op met de contactpersoon binnen jouw regio.

Aanpak interventie

De interventie bestaat uit drie stappen waarmee medewerkers meer bewustzijn en inzicht kunnen krijgen in de financiële gevolgen van meer uren werken:

- 1 **Afstemming van de lopende communicatie en strategie in een organisatie,** door een gesprek met HR, communicatie en waar gewenst medewerkers. Dit vormt de input voor passende communicatie/campagne.
- 2 **De WerkUrenBerekenaar onder de aandacht brengen:** Met behulp van passende communicatie wordt de tool onder de aandacht gebracht in de organisatie.
- 3 **Webinar met (financieel) adviseur (optioneel):** Om extra ondersteuning te krijgen bij het invullen van de WerkUrenBerekenaar kunnen medewerkers aansluiten bij een Webinar.

Tijdsinvestering & doorlooptijd

Deelname aan de interventie 'Verkrijgen van financieel inzicht' is kosteloos en vraagt een minimale inzet van jullie organisatie. Hieronder vind je een indicatie van de tijdsinvestering. De doorlooptijd van de aanpak is minimaal 17 en maximaal 52 weken.

Onderdeel	Bestuur	HR	Communicatie	Medewerker
1		± 2 uur	± 2 uur	± 2 uur
2			± 2 uur	
3				± 2 uur
Totaal		± 2 uur	± 4 uur	± 4 uur