

Meer uren werkt!

Subsidieregeling 'Meer uren werkt!'

De regeling 'Meer uren werkt!' is een initiatief van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het doel is om deeltijdwerkers te stimuleren om **meer te werken** en mogelijkheden te verkennen om samen **anders te gaan werken**. Dit draagt bij aan het **verminderen van personeelstekorten** en **werkdruk** in sectoren zoals zorg, onderwijs en kinderopvang, en bevordert **economische zelfstandigheid** en **werkplezier**.

Het programma onderzoekt samen met de Universiteit Utrecht knelpunten die mensen tegenhouden om meer uren te werken, zoals praktische belemmeringen en culturele aannames. Er worden verschillende interventies getest, zoals **flexibele roosters**, **herstructureren van taken**, **ondersteuning voor mantelzorgers**, **oudervriendelijke organisaties** en **financiële voorlichting**.

Vanaf 13 januari 2025 tot en met 14 februari 2025 kunnen Werkgevers- en werknemersorganisaties, brancheorganisaties en O&O-fondsen subsidie aanvragen om mee te doen aan één of meerdere interventies.



Aan de slag?

Wil jij met jouw organisatie kosteloos deelnemen, of heb je vragen? Vraag dan jouw werkgevers- en werknemersorganisatie, branche-organisatie of O&O-fonds naar de mogelijkheden, of neem contact op met **Elisa Eltink** (elisa@inhealth.nl)



Interventie:

Herstructureren van taken

Veel medewerkers in Nederland staan open om meer uren te werken, maar ze willen dat dit gepaard gaat met interessante en zinvolle taken. Uit onderzoek in bijvoorbeeld het basisonderwijs blijkt dat 19% van de leerkrachten bereid is meer uren te werken als dit samengaat met interessante taken, en dat 27% meer uren wil maken als zij in die extra tijd andere taken mogen oppakken.

Dit biedt kansen voor organisaties om niet alleen meer uren te benutten, maar ook het werk aantrekkelijker en leuker te maken. Een frisse blik op het takenpakket kan hierbij enorm waardevol zijn. Door samen kritisch te kijken naar wat medewerkers doen — zowel expliciete als impliciete taken — en te onderzoeken wat mogelijk anders, slimmer of zelfs geschrapt kan worden, ontstaan nieuwe, uitdagende taakcombinaties.



Aanpak interventie

● HR
● Leidinggevenden
● Bestuur
● Medewerkers

1 Ophalen van speelruimte bij HR en directie

- Wat willen we bereiken?
- Welke rollen, verantwoordelijkheden en randvoorwaarden zijn?
- Ophalen van beschikbare data voor taakanalyse

● ● ± 2 uur

2 Samen met medewerkers kansen voor anders werken vormgeven:

In twee á drie sessies met medewerkers worden de mogelijkheden van nieuwe taken en anders organiseren besproken.
Denk aan: Wat draagt werkelijk bij aan de bedoeling, waar krijgen betrokkenen energie van en waarvan niet, wat kan mogelijk door anderen opgepakt worden, en wat moeten we mogelijk niet of anders doen.

● ● ± 5 uur

3 Herstructureren en nieuwe bundels van taken maken:

Op basis van de verzamelde input uit de sessies, aangevuld met de taakanalyse vanuit de Universiteit Utrecht, worden voorstellen gedaan voor nieuwe bundels van taken.

● ± 2 uur

4 Nieuwe taken en organisatievormen uitvoeren voor een periode van 6 maanden.

● ● 6 mnd

5 Evaluatiemoment met medewerkers, leidinggevenden en directie:

kijken of de nieuwe taken samengaan met het huidige werk, of de bundels logisch zijn en of er veranderingen doorgevoerd moeten worden. Op basis van de feedback wordt het model aangepast.

● ● ● ± 1,5 uur

Onderzoek

Er wordt bij de verschillende betrokken stakeholders een korte voormeting en nameting gedaan door de UU, om de effectiviteit van de interventie te toetsen.

45 min