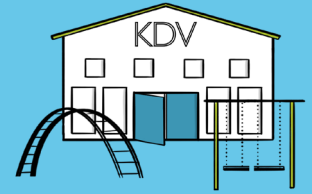


ROUTEKAART: ZELF AAN DE SLAG MET HET THEMA CONTRACTUITBREIDING BINNEN JOUW ORGANISATIE



Heb jij te maken met personeelstekorten binnen jouw organisatie? Zie je kansen voor grotere contracten? En wil je weten welke stappen je moet ondernemen om zelf met het thema contractuitbreiding aan de slag te gaan? Dan biedt deze routekaart een handig stappenplan dat je kunt volgen. We introduceren verschillende interventies met bijpassende materialen, deze kun je terug vinden [op het portaal van Kinderopvang werkt!](#) Ook leggen we uit hoe je zelf aan de slag kunt gaan met deze materialen binnen jouw organisatie.

De routekaart bestaat uit drie onderdelen:

- Onderdeel 1: Wat zijn randvoorwaarden om een vliegende start te maken met het thema contractuitbreiding binnen jouw organisatie?
- Onderdeel 2: Hoe kun je concreet aan de slag en welke materialen kun je daarbij gebruiken?
- Onderdeel 3: Een aantal tips & tricks om aan de slag te gaan met het thema contractuitbreiding.

Onderdeel 1. Wat zijn randvoorwaarden om een vliegende start te maken met het thema contractuitbreiding binnen jouw organisatie?

- o Bedenk voor jouw organisatie of dit het **juiste moment** is om aan de slag te gaan met het thema contractuitbreiding. Kun je prioriteit geven aan het thema en lopen er niet teveel andere urgente zaken of projecten? Contractuitbreiding doe je er namelijk niet even bij.
- o **Begin niet te groot**, en maak een **weloverwogen selectie van het organisatieonderdeel** dat zich het beste leent om met het thema aan de slag te gaan. Bekijk bijvoorbeeld waar de meeste tekorten zijn, de kleinste contracten worden aangeboden en de meeste PNIL (Personeel Niet in Loondienst) wordt ingezet. Voor kleine organisaties geldt dat je ook de gehele organisatie in één keer kunt meenemen.
- o Zorg ervoor dat je start binnen een organisatieonderdeel met een **directeur/manager die het initiatief volledig support**. Zorg daarnaast ook **voor draagvlak** binnen de organisatie om met dit thema aan de slag te gaan. Het zal pas een succes worden als je commitment hebt op de verschillende niveaus binnen je organisatie.
- o Breng **een projectstructuur** en de **juiste bemensing** in plaats om met het thema aan de slag te gaan, denk hierbij aan een projectmanager, HR-medewerker, manager en ambassadeurs. Hun samenwerking is essentieel om resultaten te realiseren.
- o Formaliseer voor aanvang van het traject een **concrete ambitie en doelstellingen** om met het thema te starten, met bijbehorende planning.
- o Zorg ervoor dat je met elkaar de **uitgangspunten voor het traject** hebt bepaald en besproken. De aanpak steekt in op het maken van een **bewuste keuze over een passende contractgrootte** en niet zozeer op grotere contracten. Uiteindelijk is het de persoonlijke keuze van de medewerker, die past bij zijn of haar levensfase, waar je als organisatie zo goed mogelijk in wilt faciliteren.



Onderdeel 2. Hoe kun je concreet aan de slag en welke materialen kun je daarbij gebruiken?

Stap 1: Feiten op Tafel: inzicht krijgen in de huidige situatie van jouw organisatie op het thema contractuitbreiding.

- o Neem een enquête af onder alle medewerkers, zodat je een duidelijk beeld krijgt van het potentieel binnen de organisatie (hoeveel medewerkers zouden mogelijk of sowieso meer willen werken?) en de mogelijkheden en belemmeringen met betrekking tot contractuitbreiding.
- o Maak gebruik van een online enquêtetool, zoals SurveyMonkey, om de enquête af te nemen.
- o Presenteer vervolgens de resultaten in een interactieve sessie met alle betrokken partijen: bestuur, HR en managers.
- o **Tip!** Door de resultaten ook al in een vroeg stadium aan medewerkers terug te koppelen, bijvoorbeeld in een teamoverleg of middels een flyer, gaat het bij hen ook al alvast leven.
Beschikbare materialen: de enquête voor medewerkers.



Stap 6: Het Goede Gesprek: het voeren van het Goede Gesprek tussen manager en medewerker waar zij met elkaar in alle openheid bespreken welke contractgrootte passend is voor de individuele medewerker, om daadwerkelijk contractuitbreidingen te realiseren.

- o Nodig medewerkers uit voor het Goede Gesprek.
- o Zorg dat de manager het Goede Gesprek zich goed in staat voelt om het gesprek te voeren, de "Leidraad Goed Gesprek" kan daarbij helpen. Ondersteun de manager waar nodig.
- o Zorg dat in het Goede Gesprek de individuele overwegingen van de medewerker worden besproken en samen gezocht wordt naar een prettige manier om een groter contract mogelijk te maken als diegene dat wil.
- o **Tip!** Managers vinden het soms ook spannend om het Goede Gesprek aan te gaan omdat ze niet altijd zeker weten wat ze kunnen doen met verzoeken van medewerkers. De Spelregels en Speelruimte helpen hierbij, maar geef managers ook mee dat ze niet altijd direct een antwoord hoeven hebben en in het gesprek ook kunnen aangeven dat ze de wens mee gaan nemen en gaan uitzoeken wat er mogelijk is.
Beschikbare materialen: leidraad Goed Gesprek en uitnodigingsmail Goed Gesprek.

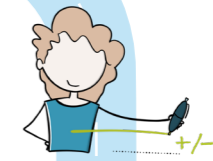


Stap 2: Spelregels en Speelruimte: richtlijnen en ruimte voor handelen definiëren.

- o Bepaal samen met betrokkenen (bestuur, HR en managers) wat de richtlijnen en ruimte voor handelen zijn, de zogeheten "Spelregels en Speelruimte". Door middel van deze Spelregels en Speelruimte worden de grenzen duidelijk waarbinnen managers opereren wanneer zij met medewerkers praten over de mogelijkheden voor contractuitbreiding. Dit omvat zaken zoals de beschikbare formatieruimte op de locatie, werken in halve diensten en welke flexibiliteit ze kunnen bieden aan hun medewerkers.
- o Deel deze Spelregels en Speelruimte met alle managers. Ze vormen een belangrijk kader voor toekomstige Goede Gesprekken met de medewerkers.
- o **Tip!** Het is essentieel dat medewerkers goed op de hoogte zijn van alle mogelijkheden, het liefst op een zo inspirerende en begrijpelijk mogelijke manier gedeeld.
Beschikbare materialen: format met ondersteunende vragen om de Spelregels en Speelruimte op te stellen.

Stap 5: De juiste informatie: het delen van de juiste informatie binnen de organisatie.

- o Deel de juiste informatie met managers en HR-adviseurs die zij nodig hebben. Voor managers en HR-adviseurs is er een informatiepakket ontwikkeld. Hierin staan waardevolle inzichten, handige informatie en tips over het uitbreiden van contracten in de kinderopvangbranche. Dit pakket benadrukt met name de belangrijke rol die managers en HR-adviseurs spelen bij het mogelijk maken van contractuitbreiding.
- o Deel de juiste informatie met medewerkers. Voor medewerkers is er een informatieve flyer beschikbaar met alle nodige informatie over het werken van meer uren. Deze flyer bespreekt ook de voordelen en mogelijkheden van het werken van extra uren. Daarnaast introduceren we de WerkUrenBerekenaar, een online tool waarmee je gemakkelijk kunt berekenen wat het oplevert als je meer gaat werken. Meer informatie over deze tools is te vinden op www.werkurenberekenaar.nl.
- o **Tip!** Het invullen van de WerkUrenBerekenaar kan soms lastig zijn voor medewerkers. Daarom is het prettig dat er ondersteuning beschikbaar is en dat medewerkers weten waar ze terecht kunnen met vragen over het invullen ervan.
Beschikbare materialen: Informatieflyer medewerkers, informatiepakket voor managers en HR-adviseurs en de WerkUrenBerekenaar (www.werkurenberekenaar.nl) en de posters om de WerkUrenBerekenaar onder de aandacht te brengen.



Stap 3: HR-Checklist: met behulp van een checklist het onderwerp contractuitbreiding opnemen in bestaand beleid en processen, zoals HR.

- o Analyseer met behulp van de HR-checklist welke onderwerpen je allemaal kunt overwegen. In de HR-checklist komen onderwerpen zoals visie, strategische personeelsplanning, beloning, beleid en ontwikkeling en werving en onboarding aan bod.
- o Beoordeel met behulp van de checklist in welke gebieden de processen al goed zijn ingericht voor contractuitbreiding en waar nog mogelijkheden liggen.
- o Neem het onderwerp contractuitbreiding op verschillende manieren op in bestaand beleid en processen, zoals HR.
- o **Tip!** Het kan handig zijn om als organisatie bijvoorbeeld drie korte termijn doelen op te stellen waar direct mee aan de slag kan worden gegaan, zoals bijv. het veralgemeniseren van vacatureteksten wat betreft het aantal uren en het onder de aandacht brengen van de WerkUrenBerekenaar.
Beschikbare materialen: HR-Checklist.



Stap 4: Enthousiasmeren en betrekken: iedereen die betrokken is bij het traject blijven informeren, enthousiasmeren en betrekken.

- o Stel een plan op waarin je vaststelt hoe je de verschillende partijen betrekt, waar eventuele wensen en zorgen van de doelgroepen liggen en wat je wanneer met wie deelt en op welke manier.
- o Stel een "pakkend verhaal" op en deel dit binnen de organisatie. Leg in dit verhaal in duidelijke en begrijpelijke taal uit waarom het belangrijk is om aandacht te besteden aan het thema contractuitbreiding, wat er gaat gebeuren en hoe het zal worden uitgevoerd. Laat in dit verhaal ook zien wat de toegevoegde waarde is van het traject voor de verschillende doelgroepen.
- o **Tip!** De kernboodschap van dit verhaal zou consistent en continu gedeeld en herhaald moeten worden via verschillende middelen, zoals flyers en posters, maar zeker ook tijdens teamoverleggen en individuele gesprekken. **Extra tip:** Geef je project een sprankelende naam, bijvoorbeeld de naam van de proeftuin: "Onder de loep, meer uren op de groep"
Beschikbare materialen: posters en het veranderverhaal van de proeftuin bij Kind & Co Ludens ter inspiratie.



Onderdeel 3. Tips & tricks om aan de slag te gaan!

- o Zet diverse communicatiemiddelen in. Op deze manier wordt de doelgroep beter bereikt. Uit ervaring blijkt namelijk dat alleen flyers niet voldoende zijn om de volledige doelgroep te bereiken. Denk aan creatieve manieren om het thema onder de aandacht te brengen, zoals filmpjes of reels.
- o Deel succesverhalen in de organisatie. Het delen van succesverhalen werkt ontzettend inspirerend. Er is niets inspirerender dan collega's die elkaar enthousiasmeren.
- o Maak een planning voor de duur van het traject en houd je hier zo goed mogelijk aan. Het is cruciaal om momentum te behouden om gezamenlijk resultaten te behalen.
- o Besteed aandacht aan de totaliteit en integraliteit van de aanpak. Uit ervaring blijkt dat je aan verschillende knoppen moet draaien om grotere contracten binnen te halen, en dat het uitvoeren van losse interventies niet voldoende is.
- o Stel een proefperiode in van bijvoorbeeld 3 maanden. Medewerkers zijn vaak terughoudend, omdat ze denken vast te zitten aan langdurige contracten. Een proefperiode kan verlichting bieden.
- o Wees bewust van de rol van de manager, deze rol is essentieel voor het behalen van successen. Uit ervaring blijkt dat proactieve betrokkenheid bij medewerkers nodig is om hen te laten nadenken over contractuitbreiding.
- o Richt een online omgeving in waar alle materialen gemakkelijk te vinden zijn. Zorg ervoor dat medewerkers op een laagdrempelige manier vragen kunnen stellen, succesverhalen kunnen delen en ideeën kunnen uitwisselen.
- o Zorg dat het onderwerp en thema met regelmaat terugkomt in overleggen zodat het thema levendig blijft in de organisatie.
- o Denk grondig na over de gepaste bewoording. 'Wil jij meer uren werken?' of 'Wat heb jij nodig om meer uren te werken?' Bij de tweede vraag ontstaat er een geheel ander gesprek.

Uiteindelijk zijn er drie fundamentele elementen die essentieel zijn bij het realiseren van contractuitbreidingen

Gezamenlijke focus op resultaat

- o Veel toewijding, aandacht en collectief eigenaarschap op het thema op verschillende niveaus.
- o Duidelijke spelregels en speelruimte zorgen ervoor dat managers de ruimte voelen om op zoek te gaan naar mogelijkheden.
 - o Bijvoorbeeld dat medewerkers ook een halve of hele dag extra per maand kunnen werken en dit niet elke week zo hoeft te zijn.

Omslag in denken en doen

- o Het denken van mogelijkheden door de manager.
 - o Bijvoorbeeld een BBL'er die een extra praktijkovereenkomst aanvraagt en dus op 2 locaties mag werken.
- o Medewerker toont flexibiliteit.
 - o Bijvoorbeeld wat betreft uren of locatie/team overstijgend werken.

Aandacht en maatwerk

- o Goede Gesprekken vinden plaats met daarin persoonlijke aandacht voor de wensen en behoeften van de medewerker.
- o Managers passen maatwerk toe.
 - o Bijvoorbeeld door team/cluster/locatie overstijgend te denken.

Informatie!

We wensen je veel succes en plezier! Mocht je een vraag hebben, horen we het graag. Stuur dan een mail naar kinderopvangwerkt@fcb.nl

