



Contract op Maat

Een passend contract voor zorgmedewerkers in de regio Twente

4 november 2025

Wat gaan we doen?



Welkom en wat fijn dat jullie er zijn!

Tijdens deze workshop gaan we aan de slag met het thema passende contracten.

Aangezien jullie de stem van de zorg zijn, vinden wij jullie inzichten, meningen en ervaringen het belangrijkste. Met jullie hulp krijgen wij meer zicht op de kansen en belemmeringen rondom passende contracten binnen de regio Twente. En daarmee gaan we graag aan de slag!

Wij nodigen jullie van harte uit: deel je eigen ervaringen en luister ook naar wat de beweegredenen van jouw collega's zijn. Er is geen goed of fout!

Agenda



1

Kennismaking

2

Passende contracten

3

Combinatiebanen

4

Doorwerken

5

Vragen en afsluiting

Een kort voorstelrondje: wie zijn wij?

Wie zijn wij

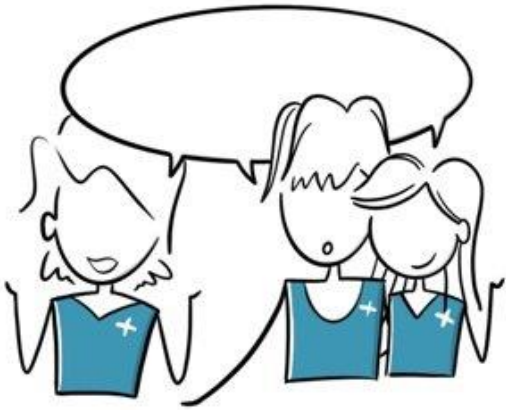
- Het Potentieel Pakken helpt organisaties in onder andere de zorg, richt zich op duurzame inzetbaarheid en het beter benutten van het potentieel van medewerkers

Wat doen wij

- Zorgorganisaties en zorgverleners in staat stellen om zelf de uitdagingen van de arbeidsmarkt aan te gaan
- Ondersteunen bij verandering in denken en doen
- Zo ook in samenwerking met TAZ Twente in het programma **Contract op Maat**



Een kort voorstelrondje: wie zijn jullie?



Wat is je naam?

Welke functie heb je en bij welke organisatie werk je?

Welke raad vertegenwoordig je?

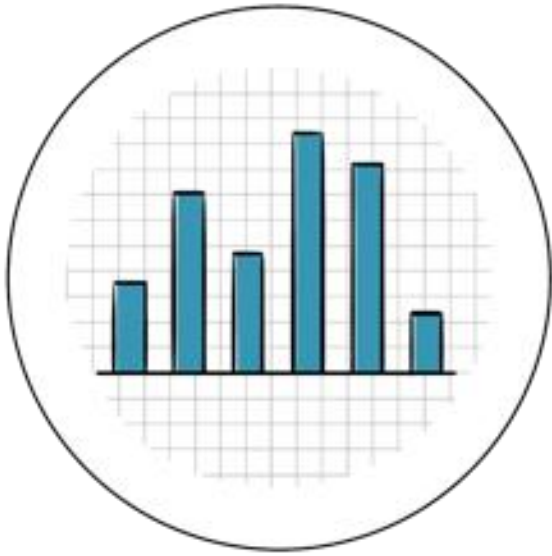
Passende contracten in de zorg

Waar of niet waar?

In 2034 verwachten we in de regio Twente een tekort van meer dan 10.000 zorgmedewerkers



Waar! Het zorgtekort in regio Twente stijgt de aankomende jaren hard



De zorg in Twente heeft nu een **tekort** van ongeveer **3.000 medewerkers**. Dit tekort zal komende jaren verder groeien. In 2034 zijn er naar verwachting ongeveer **10.600 medewerkers** te weinig in de zorg¹.

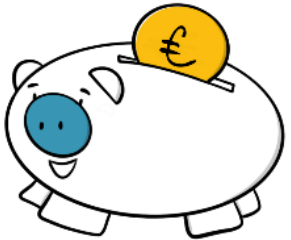
Dit komt door een **stijgende zorg vraag**, de **toenemende vergrijzing** en **toenemende complexiteit** van de zorg². Ook zal een **kwart** van het zorgpersoneel **binnen 10 jaar met pensioen** gaan¹.

Door de personeelstekorten komen organisaties vaak terecht in een negatieve spiraal van **hoog verzuim** en **verloop** van personeel

Tegelijkertijd hebben veel zorgverleners een klein contract en zijn (mede) daardoor financieel kwetsbaar



- In de VVT-sector werkt **bijna driekwart** van de medewerkers **in deeltijd** (ten opzichte van ongeveer de helft in de gehele economie)
- De **gemiddelde deeltijdfactor** in Twente is **0,67 FTE (24,1 uur)**



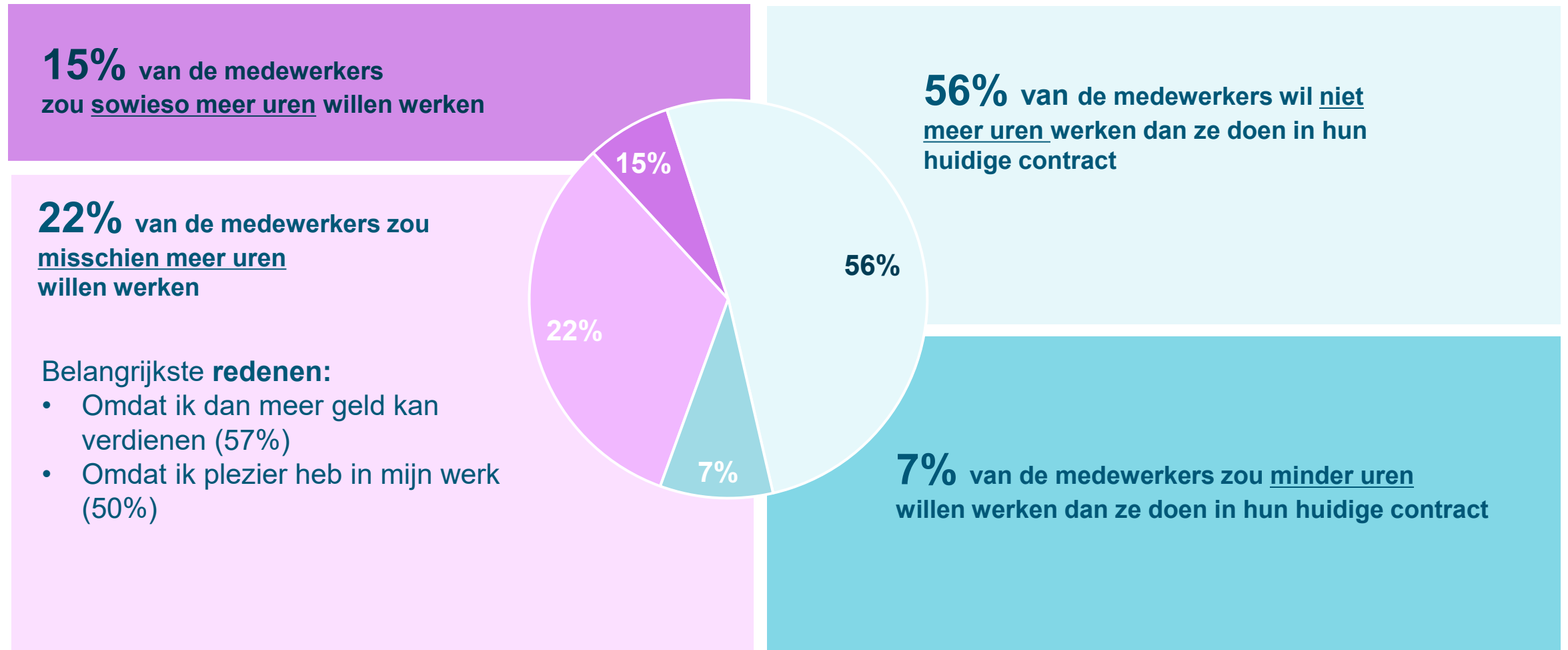
- Naar schatting is **één op de drie** zorgmedewerkers **niet financieel onafhankelijk**³, door een combinatie van kleine contracten en een relatief laag salaris.
- Dit maakt hen **financieel kwetsbaar**, wat kan leiden tot **(extra) verzuim**

Waar of niet waar?

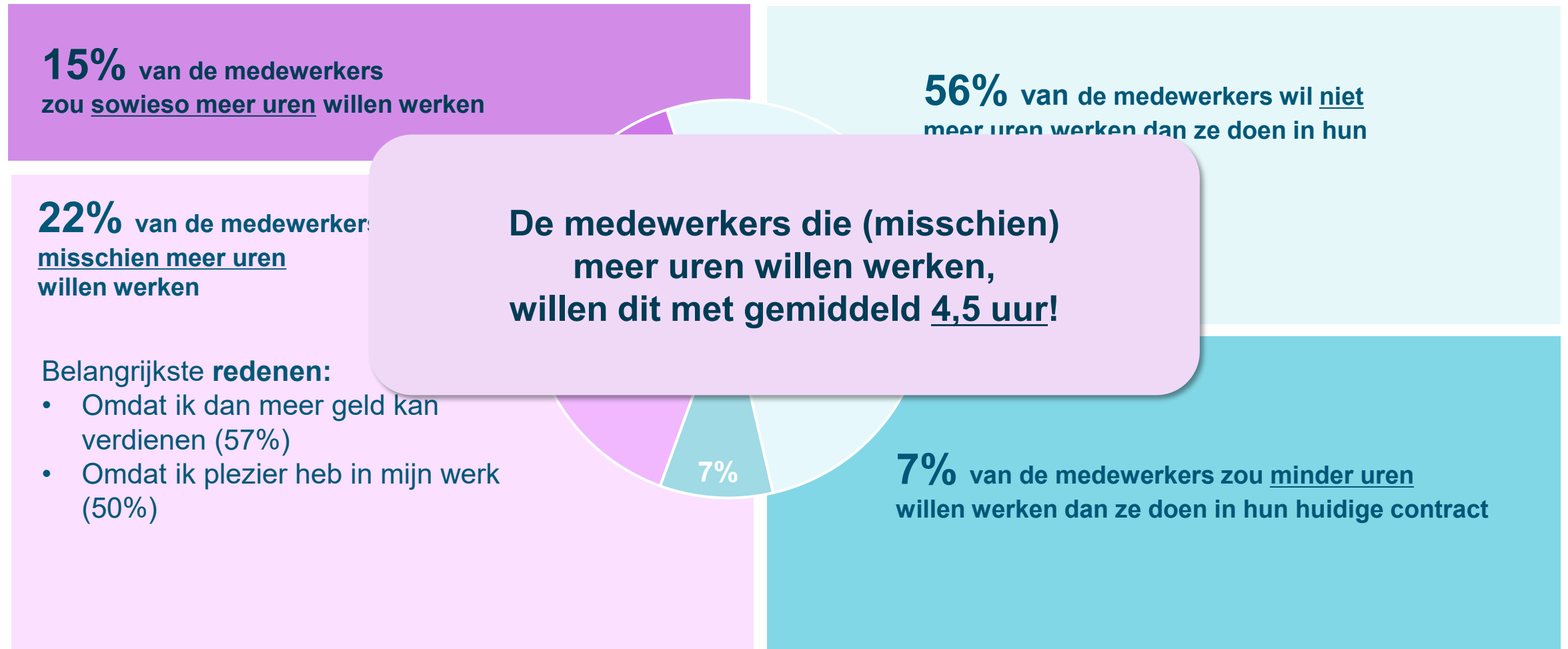
De helft van de zorgmedewerkers heeft op dit moment geen passend contract: 1 op de 3 wil graag meer uren werken



Dit is waar! Bijna 40% heeft aangegeven meer uren te willen werken

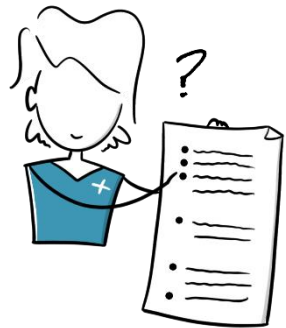


Dit is waar! Bijna 40% heeft aangegeven meer uren te willen werken



Welke voorwaarden zijn belangrijk voor medewerkers die meer willen werken?

*Top 3 voorwaarden van respondenten die aangeven (misschien) meer te willen werken**



1

Als ik het goed kan blijven combineren met mijn thuissituatie

60%

2

Als het financieel voldoende aantrekkelijk is

49%

3

Als ik een prettig rooster behoud / krijg

43%

**Het gemiddelde percentage van alle organisaties die hebben deelgenomen aan het onderzoek, onafhankelijk van het aantal respondenten per organisatie*

Tijd om in gesprek te gaan!

Wat denk jij?

Een groter contract loont

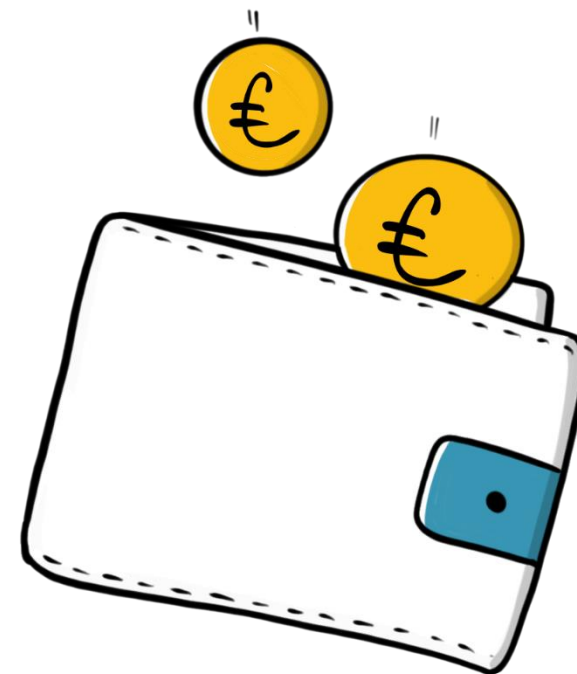


Het is waar: als je meer uren gaat werken, ga je meer geld verdienen

Hoeveel precies hangt af van jouw persoonlijke situatie

Wil je weten wat meer of minder uren voor jou betekent?
vul dan de WerkUrenBerekenaar in

Als je inkomen verandert is het goed om dit door te geven
aan de belastingdienst, om verrassingen te voorkomen



[Link naar de
WerkUrenBerekenaar](#)

Hoe vul je de WerkUrenBerekenaar in?

**WerkUren
Berekenaar**

- **Introductie**
- ① Partner en kinderen
- ② Werk en inkomen
- ③ Werk en inkomen partner
- ④ Kinderopvang
- ⑤ Woning en spaargeld
- 🎯 Resultaat

- 💬 Over deze tool
- 🔒 Privacyverklaring
- 🔒 Responsible disclosure
- 🌐 Nibud



Welke gevolgen heeft meer of minder werken voor mijn financiële situatie?

Met de WerkUrenBerekenaar bereken je snel en gemakkelijk wat de gevolgen voor jouw netto besteedbaar inkomen zijn (netto salaris, winst, toeslagen en inkomensvoorzieningen) als je meer of juist minder gaat werken.

Start

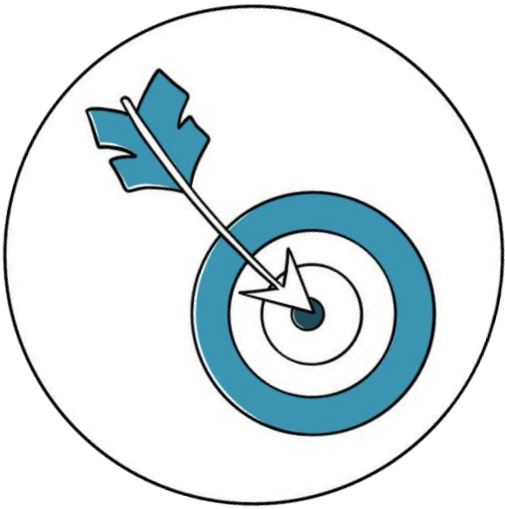
⌚ Duurt gemiddeld 10 minuten

Drie voorbeelden...



Combinatiebanen

Wat zijn combinatiebanen en wat zijn de voordelen?



Werken in dezelfde functie bij **twee verschillende organisaties** in de buurt

Of: werken **in twee verschillende functies**, binnen dezelfde organisatie

Nieuwe energie halen uit het werken op verschillende plekken of in verschillende functies

Het **versterkt organisaties** en zorgt voor een **betere benutting van capaciteiten** in de regio

Waar of niet waar?

**1 op de 4 medewerkers staat open voor een
combinatiebaan**



Niet waar! Een aanzienlijk deel van de medewerkers staat ervoor open om in een 'combinatie-baan' te werken

Zou je er voor open staan om ook uren te werken...

... bij een ander team, afdeling of locatie?

48%*

... binnen een andere zorg- of welzijnsinstelling in de regio Twente?

34%*



Belangrijkste redenen voor medewerkers:

1

Omdat ze de afwisseling in werk leuk vinden

2

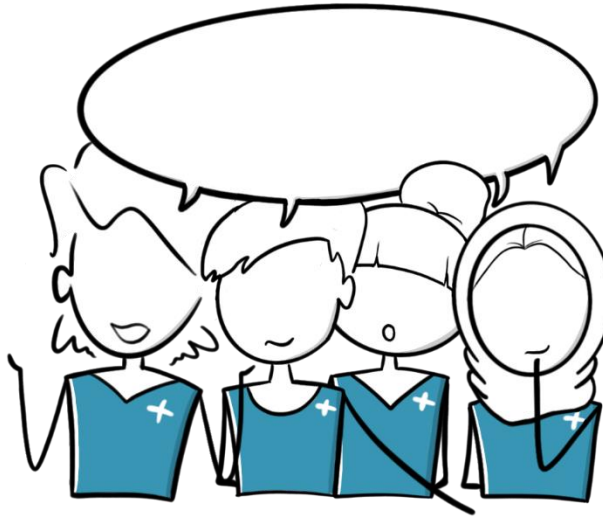
Omdat ze zichzelf dan meer kunnen ontwikkelen en / of meer uitdaging krijgen

3

Omdat ze daardoor een prettiger rooster kunnen krijgen

Tijd om in gesprek te gaan!

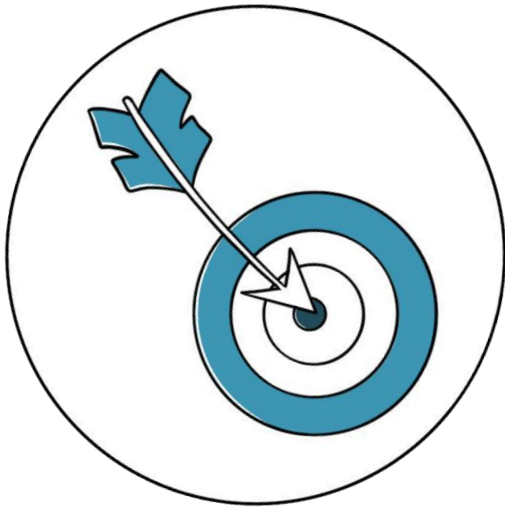
Wat vind jij?



‘Een combinatiebaan zou mijn werkplezier en betrokkenheid bij de zorg kunnen vergroten’

Doorwerken na het bereiken van de AOW-leeftijd

Wat houdt doorwerken in?



Doorwerken **na** het bereiken van de **AOW-leeftijd**

Verschillende redenen om door te werken, zoals; **werkplezier, sociaal contact en extra inkomsten**

Wel belangrijk **om rekening te houden met mentale en fysieke gezondheid** werknemer

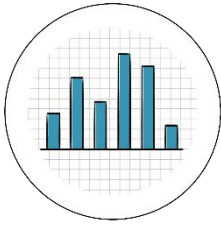
Het contract moet **aansluiten bij de wensen** van de werknemer, onder anderen in het aantal uren, werkmomenten en werkzaamheden

Waar of niet waar?

Bijna de helft van de oudere medewerker staat open voor doorwerken na AOW leeftijd



Waar! Het is de moeite waard om dit verder te onderzoeken



Belangrijkste redenen voor medewerkers:

24%

**van de respondenten is
55 jaar of ouder**

14%

**verwacht binnen nu en
5 jaar met pensioen te
gaan**

44%

**staat ervoor open om
door te werken na de
AOW-leeftijd**

1

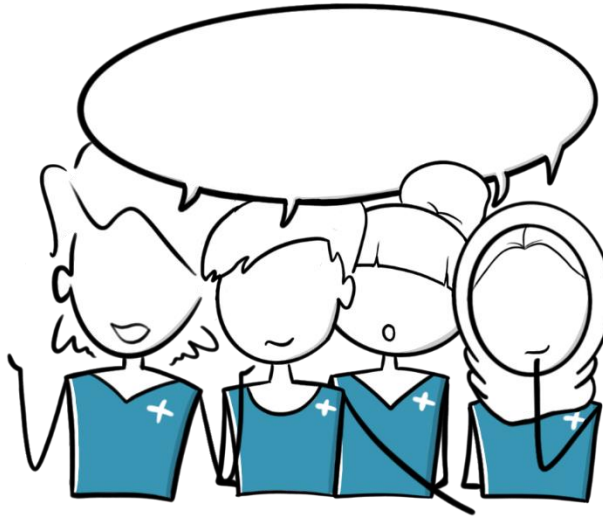
**Voor het sociale contact met
collega's en cliënten/patiënten**

2

**Omdat ze plezier hebben in hun
werk**

Tijd om in gesprek te gaan!

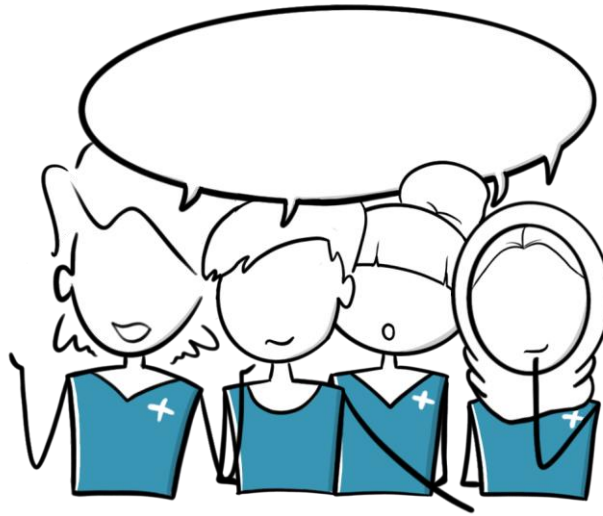
Wat vind jij?



**‘Het is logisch dat doorwerkers geen avonddiensten
meer draaien’**

Afsluiting

Dank voor jullie input vandaag!



**Hebben jullie vandaag nog dingen gemist?
Of heb je een goed idee of vraag?**

Stuur een mail naar: thijs.klok@hetpotentieelpakken.nl

Het WGV programma op één pagina

- De regio Twente te maken met **forse personele uitdagingen**: zoals **openstaande vacatures, hoge werkdruk en frequente inzet van extern personeel**. Een **‘vicieuze cirkel’** van factoren die ook weer op elkaar doorwerken. Daarnaast zien we ook **veel kleine contracten** die invloed hebben op de **financiële onafhankelijkheid van medewerkers**
- **Deze uitdagingen** hebben niet alleen invloed op de beschikbaarheid van personeel maar **ook op de tevredenheid van medewerkers en leidinggevenden**. Zorgorganisaties hebben hier al **allerlei initiatieven** op lopen, maar één onderwerp blijft daarbij vaak nog onderbelicht: **de kansen die er liggen bij het eigen personeel**
- Met dit programma rond passende contracten willen we zorgen **dat iedere medewerker in Twente een contract heeft dat past bij zijn/haar wensen en mogelijkheden**: in termen van contractgrootte, in termen van een prettig en gezond rooster en werkprivé balans, de mogelijkheid hebben om ook binnen een ander type zorg te werken of langer door te werken na pensioen. Dit alles natuurlijk passend binnen de spelregels en speelruimte die een zorgorganisatie kan en wil bieden
- Een passend contract draagt bij aan de **werktevredenheid van medewerkers**, en daarmee ook aan behoud, minder verzuim én ook grotere contracten. Hiermee **vergroten we de personele capaciteit** binnen organisaties én de regio
- **En die kansen liggen er**: een onderzoek onder 17 Twentse zorgorganisaties liet zien dat 4 op de 10 zorgmedewerkers ervoor open staat meer te werken, 4 op de 10 medewerkers die in de komende jaren met pensioen gaat mogelijk wel door wil werken en de helft openstaat voor een combinatiebaan
- In de komende 2,5 jaar gaan we **actief aan de slag met Twentse zorgorganisaties**: met een aantal zorgorganisaties gaan we nauw samenwerken binnen **intensieve trajecten**, we starten een aantal **gezamenlijke programma’s** voor leidinggevenden, HR medewerkers en voor planners/ roosteraars en we organiseren een aantal **kennissessies en workshops** op relevante thema’s
- Het uitgangspunt daarbij is dat we in alle programma-onderdelen inzetten op **praktische interventies** waarmee concrete resultaten kunnen worden geboekt, er **veel ruimte is om van en met elkaar te leren** en dat er **mogelijkheid is tot maatwerk** op basis van individuele wensen en behoeften
- Met deze actie- en doelgerichte aanpak, werken we toe naar een **hogere medewerker tevredenheid, een hogere kwaliteit en stabiliteit van het zorgaanbod in Twente en het vergroten van de personele capaciteit**