



# Het Potentieel Pakken- De kansen rondom grotere deeltijdbanen in de zorg

*De informatie in dit document is uitsluitend bedoeld als algemene informatie. Aan de informatie kunnen geen rechten worden ontleend. Hoewel stichting Het Potentieel Pakken zorgvuldigheid in acht neemt bij het samenstellen en onderhouden van dit document, staat de stichting niet in voor de juistheid, volledigheid en/of actualiteit van de informatie en wijst iedere aansprakelijkheid ten aanzien hiervan uitdrukkelijk van de hand.*

*© Copyright Stichting Het Potentieel Pakken 2019. Alle rechten worden voorbehouden. Niets van de in dit document gepubliceerde gegevens (waaronder begrepen beeldmateriaal) mag zonder uitdrukkelijke voorafgaande schriftelijke toestemming van stichting Het Potentieel Pakken worden verveelvoudigd, bewerkt, en/of (verder) openbaar worden gemaakt, online noch offline.*

# Aangenaam



Wieteke Graven

*Oprichter en voorzitter  
stichting Het Potentieel Pakken*



Agnes Klaren

*Lid Raad van Bestuur Thebe*

Er zijn veel overtuigingen op het onderwerp meer uren werken

***“Medewerkers willen toch niet meer werken”***

***“Iedereen moet nu van part-time naar fulltime”***

***“Wij hebben hier alles al aan gedaan”***

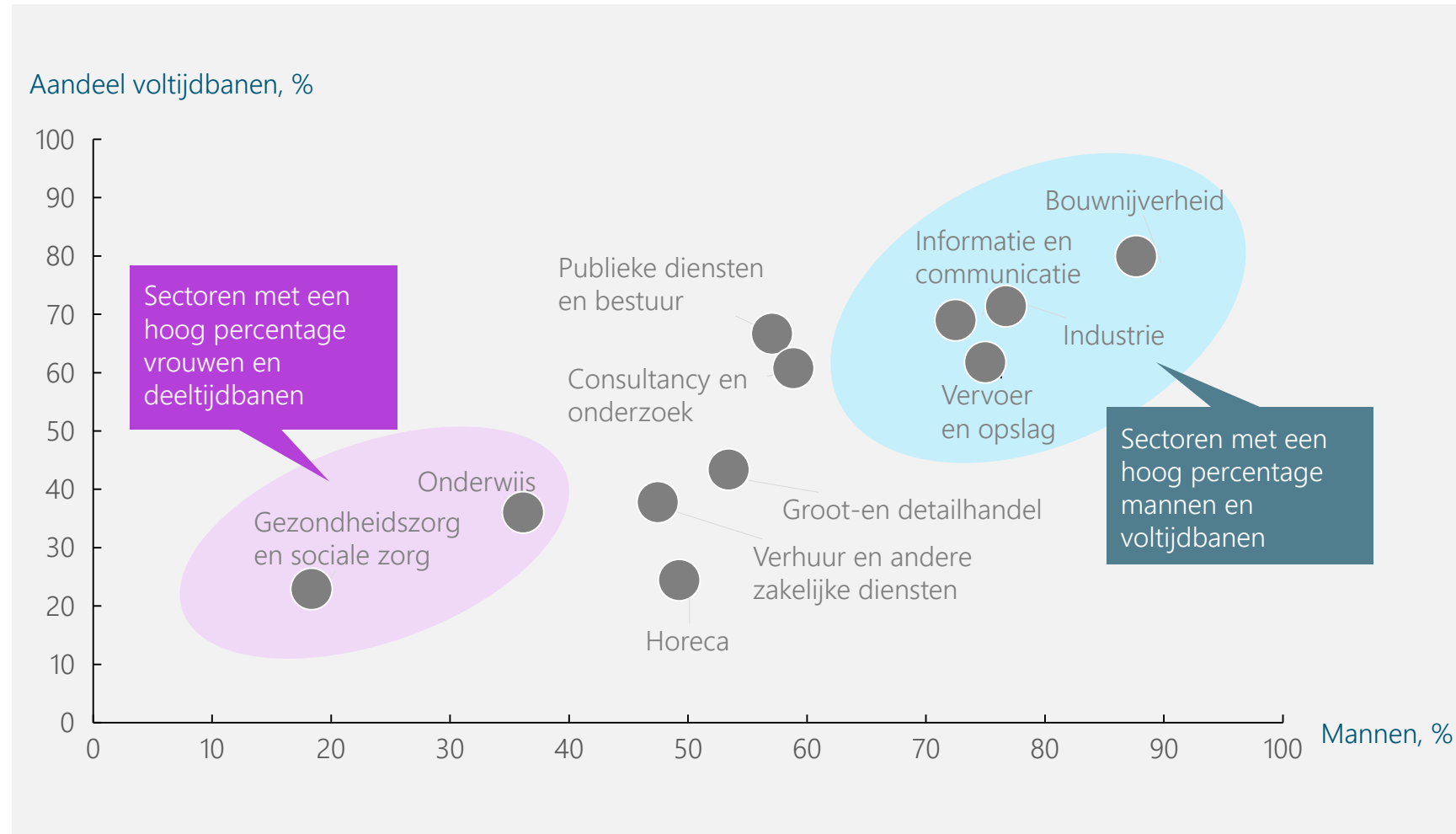
***“ Grotere contracten passen niet in het rooster”***

# Contractuitbreiding in de Zorg is het eerste initiatief van stichting Het Potentieel Pakken



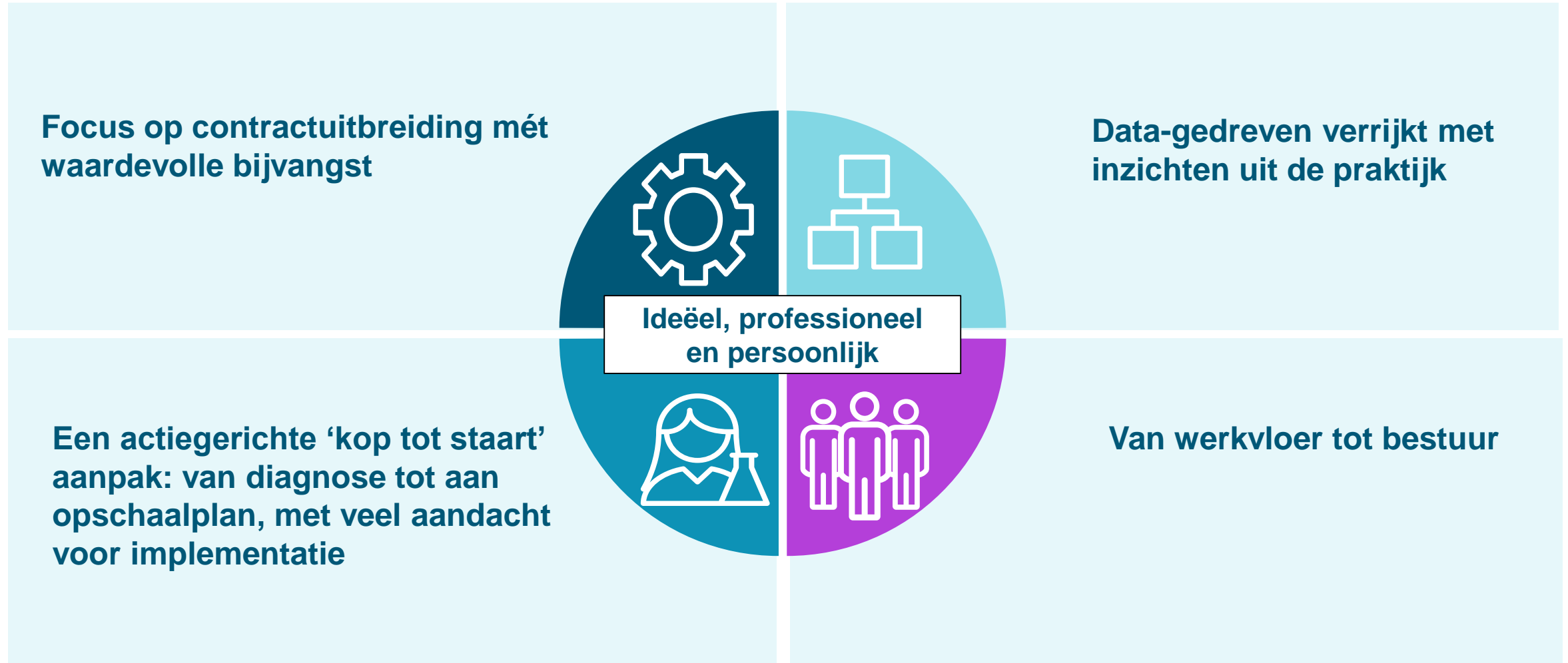
- McKinsey rapport in 2018 liet veel onbenut vrouwelijk potentieel op de arbeidsmarkt zien
- Onafhankelijke Stichting ‘Het Potentieel Pakken’ is in juli 2019 opgericht met als missie het vrouwelijk potentieel op de Nederlandse arbeidsmarkt optimaal te benutten
- Het eerste initiatief van de stichting is ‘Contractuitbreiding in de Zorg’
- In mei 2020 ‘Contractuitbreiding in het Onderwijs’ van start gegaan

# De kansen binnen de zorg



- ~ 900.000 vrouwen die voornamelijk in kleine deelbanen werken
- >50% van vrouwen in de zorg werkt minder dan 25 uur
- Sector staat onder druk door oplopende tekorten, naar verwachting 80.000 in 2022

# De kracht van wat we doen



# Het traject kent vier fases verspreid over zes maanden

## 5 doelstellingen

- 1 De feiten op tafel
- 2 Enthousiasmeren en informeren medewerkers
- 3 Enthousiasmeren en informeren aanspreekpunten
- 4 Grotere contracten
- 5 Borgen

## Tijdslijnen

M-2 M-1 M0 M1 M2 M3 M4 M5 M6 M7

Opstarten (6w)

Begrijpen (6w)

Doen (18w)

Plannen (6w)

Communiceren

# De essentie van onze trajecten in de zorg

**Een traject duurt 6 maanden en kent 4 fases:** Opstarten, Begrijpen, Doen en Plannen. Gedurende deze hele periode is veel aandacht voor communicatie

Het traject **start binnen een specifiek organisatieonderdeel: de ‘showcase’**; Op basis van de ervaringen binnen de showcase wordt de aanpak uitgerold naar de bredere organisatie

We betrekken **3 groepen binnen de organisatie: zorgmedewerkers, aanspreekpunten** (zoals managers, HR, planners) en **bestuurders / centrale staf**

De nadruk ligt op de Doen-fase waarin we aan de slag gaan met **12 hele concrete oplossingspakketten**

HPP doet dit **in nauwe samenwerking met medewerkers van een zorginstelling**, zoals een projectmanager, de manager van de showcase en een groep functionele experts



# Traject start binnen een specifiek organisatieonderdeel, dat zal dienen als 'showcase' voor uitrol in de bredere organisatie



- Aan het begin van het traject bepalen we samen met een instelling het organisatie **onderdeel waar we beginnen** en dat zal dienen als 'showcase'
- Dit onderdeel heeft idealiter **een eigen manager/ management team**, en er zijn **~ 500 mensen** werkzaam (kan ook een combinatie van aantal managers zijn)
- Intentie is dat we in de 6 maanden ook **alle relevante partijen** van dat onderdeel raken: medewerkers, managers, HR, planners etc. Deelname aan sessies zullen we waar mogelijk verplicht stellen en in ieder geval 'warm aanbevelen'

# We betrekken drie doelgroepen binnen de organisatie



## Medewerker

- Zorgmedewerkers op de vloer
- Doel is om zorgmedewerkers aan het denken te zetten, te voorzien van de juiste informatie en actief te ondersteunen bij eventuele interesse



## Aanspreekpunten

- Degene die aanspreekpunt (kunnen) zijn van een zorgmedewerker met interesse voor een groter contract zoals managers, roosteraars en HR medewerkers
- Spelen cruciale rol bij contractvergroting; Hun reactie bepaalt succesvol vervolg



## Bestuur en centrale staf

- Degene die de strategische richting en daarbij behorende prioriteiten bepalen en benodigde mensen en middelen ter beschikking stellen

# Aan de slag met hele concrete oplossingen

## Bewustwording



### Dialogosessies

- Interactieve sessies met medewerkers

## Informereren



### Infopakketten

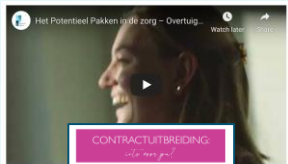
- Vraag & antwoord voor medewerker en managers, HR en planners

## Concrete resultaten behalen



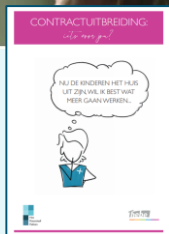
### Matching

- Medewerkers actief benaderen om meer te werken en maatwerk oplossing zoeken bij interesse



### Communicatie

- Actief en positief in de organisatie communiceren over contractuitbreiding



### Werkurenberekenaar

- Tool om inkomen (salaris, toeslagen, heffingskortingen) bij meer werken makkelijk te kunnen berekenen



### Goed Gesprek

- Op een constructieve manier het gesprek aangaan met medewerkers



# Bemoedigende eerste resultaten en positieve ‘bijvangst’

Op basis van eerste ervaringen in onze proeftuinen geloven wij dat

**~15%**

van de actief betrokken zorgmedewerkers in een HPP-traject een groter contract aan zou gaan

**Omdenken naar wat kan wél**

**Ontwikkelen van nieuwe en betere samenwerking**

**Opdoen van nieuwe vaardigheden**

*“HPP heeft een nieuwe manier van denken aangewakkerd. Door met medewerkers in gesprek te gaan, is een begin gemaakt met het afbreken van heilige huisjes. We hebben medewerkers veel informatie gegeven over mogelijkheden. Die zijn er, als we maar bereid zijn het oude systeem los te laten. Onze cliënten zijn natuurlijk heel belangrijk, maar het besef is ook gekomen dat we als organisatie ook goed voor onze medewerkers moeten zorgen. En als medewerker goed voor jezelf”*

Béathe van den Berghe,  
projectmanager Thebe

# Een HPP-traject brengt veel maar vraagt ook wat van zorginstellingen

## Volledige commitment

1. Support van Raad van Bestuur en functionele hoofden

2. Bereid tot uitrollen integrale HPP-aanpak/-uitgangspunten

3. Zelf borgen en opschalen na afloop traject

## Effectieve projectopzet

4. Weloverwogen keuze van 'showcase'

5. Vrijmaken van juiste mensen en budget

6. Regelen van een aantal praktische zaken

## Gezamenlijke verantwoordelijkheid

7. Bewuste keuzes maken rondom COVID-19

8. Samen doelstellingen zetten, impact meten en rapporteren

9. Samen gezicht van HPP zijn binnen en buiten de organisatie

**Een zorginstelling betaalt een symbolische bijdrage van EUR 5.000 voor deelname aan een HPP-traject**

# Wil je als organisatie meedoen...

**Het Potentieel Pakken heeft ambitieuze opschalingsplannen voor de komende Jaren. VWS ondersteunt HPP om te versnellen en te verbreden**

Wij gaan **medio maart 2021** aan de slag bij ~3 nieuwe instellingen, **medio mei 2021** bij ~2 nieuwe instellingen **en medio augustus 2021** bij ~3 nieuwe instellingen

**Organisatie die geïnteresseerd zijn om met ons een traject in te gaan, kunnen zich bij ons melden** – Zie contact gegevens op de laatste pagina

**Een volgende stap zou een gesprek zijn tussen HPP en bestuurder en relevante managers** om in detail te verkennen of we kansen zien

# Meer informatie



<https://hetpotentieelpakken.nl/>



info@hetpotentieelpakken.nl



Het Potentieel Pakken  
Wieteke Graven