

Stichting Het Potentieel Pakken

Beleidsplan 2020



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 veelevoudigd, bewerkt, en/of (verder) openbaar worden gemaakt, online noch offline.

Beste lezer,

Voor je ligt het beleidsplan van stichting Het Potentieel Pakken voor 2020. Stichting Het Potentieel Pakken is een onafhankelijke stichting die is opgericht om het vrouwelijk potentieel op de Nederlandse arbeidsmarkt optimaal te benutten. We ontplooiën hiertoe initiatieven waarbij we vrouwelijk potentieel inzetten om arbeidsmarktvraagstukken, zoals de groeiende personeelstekorten in de zorg en het onderwijs, aan te pakken.

In het voorjaar van 2019 zijn we gestart met ons eerste initiatief 'Contractuitbreiding in de zorg'. Ons doel: in kaart brengen wat het potentieel, belemmeringen en oplossingen rondom grotere contracten zijn, zorginstellingen en zorgmedewerkers informeren en enthousiasmeren over contractuitbreiding én daadwerkelijk grotere contracten realiseren. Inmiddels hebben we proeftuinen lopen bij 4 zorginstellingen, waar we gezamenlijk met de zorgorganisaties een aanpak ontwikkelen en testen. In 2020Q1 zijn we ook met een verkenning rondom 'Deeltijd in het Onderwijs' gestart.

In dit document starten we met een korte introductie van stichting en ons eerste initiatief in de zorg. Daarna geven we een overzicht van onze activiteiten in 2020. We sluiten af met onze ambitie voor de toekomst en onze plannen voor 2021 en verder.

Mocht je weer willen weten, neem contact met ons op. Achterin dit document vind je onze contactgegevens.

Stichting Het Potentieel Pakken



Het Potentieel Pakken in een notendop



- **Succesvolle samenwerking in een innovatieve, actiegerichte opzet**, waarbij het bedrijfsleven, de overheid en sociale partners de handen ineen hebben geslagen
- **Proeftuinen ‘live’ bij 4 zorg-organisaties** en belangstelling van veel andere zorginstellingen; recentelijk start van proeftuin rondom **Deeltijd in het Onderwijs**
- **Verrassende, feitelijke inzichten** die potentieel, belemmeringen én oplossingen rondom contractuitbreiding laten zien. Rapport met eerste bevindingen in februari 2020 overhandigd aan minister van Engelshoven
- **Interesse voor bevindingen en aanpak van binnen en buiten de sector**: presentaties en webinars voor o.a. branche-organisaties, Actie Leer Netwerk, bedrijfsleven
- **Ondersteuning door groot aantal partners**. Financiële support van VWS, OCW en Goldschmeding Foundation. Talent partnerships met o.a. PGGM, CZ, Zilveren Kruis, EY en Loyens Loeff

Inhoud van dit document

1

Introductie stichting en haar initiatieven

2

Activiteiten 2020

3

Plannen voor 2021 en verder

Stichting Het Potentieel Pakken is een onafhankelijke stichting, opgericht in 2019



deVolkskrant

COLUMN FRANK KALSHOVEN

Meer gelijkheid op de arbeidsmarkt zou voor heleboelveel meer koopkracht kunnen zorgen

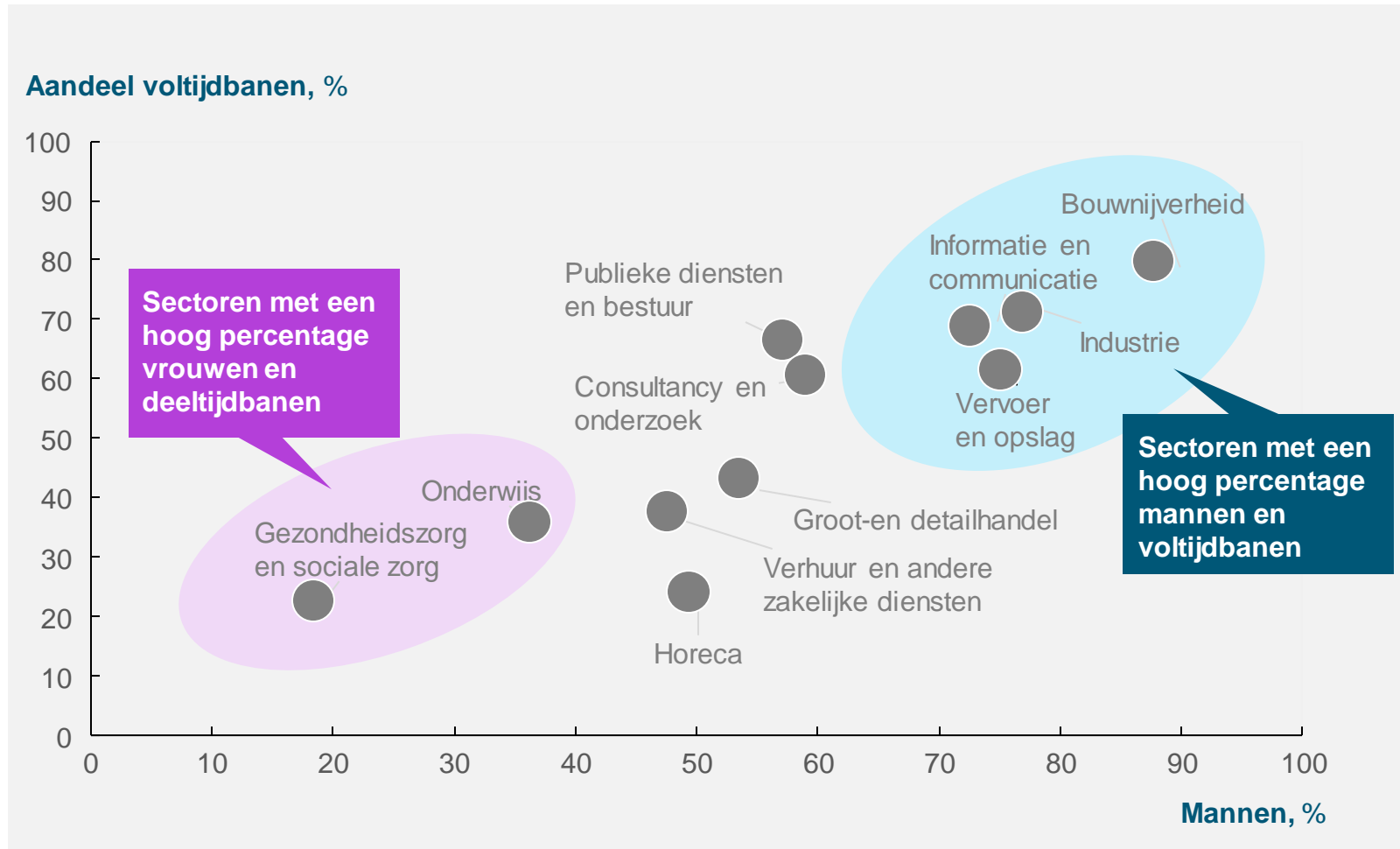


ARBEIDSMARKT

Achterstand vrouwen kost Nederlandse economie €100 mrd

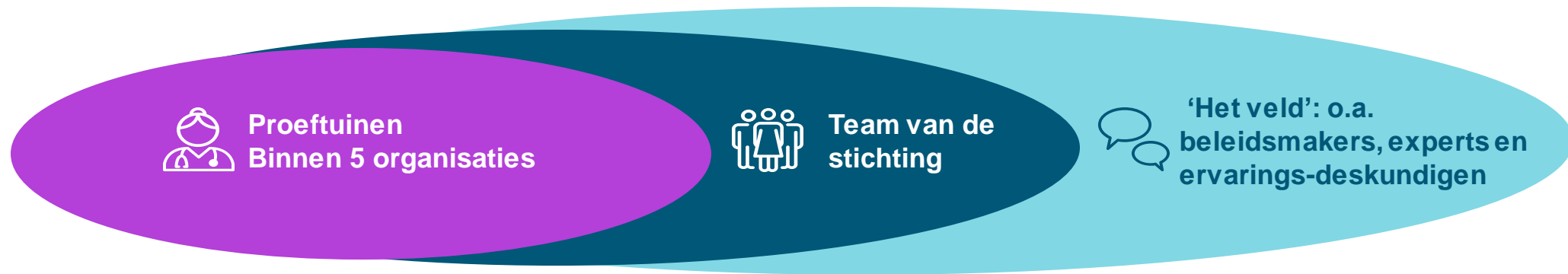
- McKinsey Power of Parity rapport in 2018 liet veel onbenut vrouwelijk potentieel op de Nederlandse arbeidsmarkt zien
- Onafhankelijke stichting Het Potentieel Pakken is in juli 2019 opgericht met als missie het vrouwelijk potentieel op de Nederlandse arbeidsmarkt optimaal te benutten
- Het eerste initiatief van de stichting ‘Contractuitbreiding in de Zorg’ is gestart in mei 2019; in maart 2020 volgde ‘Contractuitbreiding in het Onderwijs’

Eerste initiatieven van de stichting zijn gestart in de sectoren zorg en onderwijs: vrouwelijke deeltijdsectoren met grote arbeidstekorten



- In zorgsector is 82% van de werknemers in de zorg zijn vrouwen. De gemiddelde deeltijdfactor is 0,68 fte (gemiddelde contractgrootte is 27,2 uur per week); 51% van contracten is 25 uur of minder
- In het primair onderwijs is 87% van de leerkrachten in het onderwijs is vrouw; de gemiddelde deeltijdfactor 0,67 fte (26,8 uur per week); 17% heeft een contract van 20 uur of minder
- Beide sectoren staat onder druk door olopende tekorten. In 2021 zijn de tekorten naar verwachting ~69.000 fte in de zorg en ~1.345 fte in het primair onderwijs

Het Potentieel Pakken werkt in een innovatieve opzet met proeftuinen, een team van talenten en nauwe samenwerking met ‘het veld’



Proeftuinen binnen zorg en onderwijs



Talent van brede groep organisaties



Experts en ervaringsdeskundigen
vanuit bijvoorbeeld overheid,
branche, sociale partners, brede
sector

De aanpak van de stichting is gebaseerd op 3 uitgangspunten



“We denken in mogelijkheden”

We geloven niet in “kan niet”, “mag niet” of “dat is nu eenmaal zo” en gebruiken **data en feiten** om uit te vinden hoe het écht zit

We hebben een **positieve kijk** en gaan uit van wat er wél kan. We zijn altijd bereid **nieuwe manieren van denken en doen uit te proberen**



“We leren door te doen”

We hebben een helder doel voor ogen en **ontwikkelen onze aanpak en oplossingen al doende**. We sturen bij op basis van nieuwe inzichten

We hanteren **korte tijdslijnen** om voortgang te blijven maken en momentum te behouden



“We bundelen krachten”

We doen het **echt samen** met de organisaties waar we actief zijn. We creëren **kruisbestuiving tussen hun kennis, kunde en ervaring** en die van een brede groep partijen binnen en buiten de sector

Onze aanpak **verbindt** ‘de vloer’ en besluitvormers.

Ons werk in de zorgsector laat waarde, potentieel, belemmeringen en oplossingen rondom contractuitbreiding zien

WAARDE

- **Medewerkers**
 - Inkomen nu en later
 - Ontwikkelmogelijkheden
 - Kansen op de arbeidsmarkt
- **Clienten**
 - Vaste gezichten
 - Kwaliteit en continuïteit van zorg
- **Werkgevers**
 - Arbeidstekorten adresseren
 - Lagere inzet PNIL
 - Hoge betrokkenheid medewerkers (en daarmee lager verloop en verzuim)

POTENTIEEL

- **Aantal**
1 op de 4 medewerkers zou meer willen werken
- **Profiel**
Voornamelijk medewerkers < 30 jaar en > 45 jaar en met een contract tussen 20 en 25 uur
- **Voorwaarden**
 - Op later moment **uren kunnen aanpassen**
 - **Werkplezier** vergroten
 - Extra **beloning**
 - Invloed op **rooster**
 - **Combineren** met zorg gezin

BELEMMERINGEN

- 1 Deeltijd als oplossing voor personeels- tekorten krijgt **onvoldoende aandacht van senior management**
- 2 Geen of **bepaalde ondersteuning vanuit management/HR domein** voor medewerkers om voor meer uren te kiezen
- 3 Meer werken **loont financieel en niet-financieel onvoldoende** (perceptie vs. realiteit)
- 4 Meer werken is **niet aantrekkelijk in verband met ongunstige roostering** (perceptie vs. realiteit)
- 5 Mensen hebben **overtuigingen over werk en zorgtaken of de combinatie ervan** die grotere contracten in de weg staan

OPLOSSINGEN

1. Value case
2. Communicatiecampagne
3. Dialogsessies medewerkers
4. Infopakket medewerkers
5. Dialogsessies HR en managers
6. Infopakket HR en managers
7. Roostering- vraag en aanbod matching
8. Roostering- weeffouten
9. Infosessies HR
10. Goed gesprek
11. Deeltijdberekenaar
12. Opschaalplan

De Stichting wordt bestuurd door Wieteke Graven, bijgestaan door een Raad van Toezicht

Bestuur



Wieteke Graven
Oprichter en bestuurder
Het Potentieel Pakken

Raad van Toezicht



Barbara Hussen (voorzitter)
JanssenBroekhuysen



Pieter Winsemius
Voormalig minister van VROM



Mayke van Keep
Issuemakers

Inhoud van dit document

1

Introductie stichting en haar initiatieven

2

Activiteiten 2020

3

Plannen voor 2021 en verder

Na verkennen van mogelijkheden in 2019 ligt in 2020 de focus op het neerzetten van een Proof of Concept

VERKENNEN VAN MOGELIJKHEDEN

mei 2019

- **In kaart brengen van kansen rondom 'contractuitbreiding' in de zorgsector.** Identificeren van potentieel, belemmeringen en oplossingsrichtingen
- **Ontwikkelen van een aanpak die werkt:** proces, materialen en opzet om naar een schaalbare aanpak toe te werken
- **Delen inzichten rond de aanpak en resultaten met een breed publiek,** onder andere door het publiceren van een rapport

jan 2020

PROOF OF CONCEPT

jan 2021

- **Daadwerkelijk impact realiseren binnen de lopende proeftuinen** door actief te ondersteunen bij implementatie
- **Verder aanscherpen van de aanpak** op basis van ervaring binnen de proeftuinen
- **Schaalbaar maken van de ontwikkelde aanpak** bv. door het automatiseren van data-analyse
- **Professionaliseren van de stichting,** inclusief het ontwikkelen van een strategie en een toekomstbestendig 'operating model'
- **Doen van een eerste verkenning rondom Deeltijd in het Onderwijs** om kansen in kaart te brengen
- **Delen inzichten rond de aanpak en resultaten** met een breed publiek

Succes factoren

- Voldoende capaciteit en de juiste bemensing van het team
- Support van een brede groep partijen voor talent, kennis, ervaring en financiële en praktische ondersteuning
- Actieve communicatie en engagement om bewustwording en draagvlak te creëren rondom de stichting en haar initiatieven

De kracht van wat we doen

Innovatieve oplossing voor een grote uitdaging én waardevolle bijvangst

We richten ons op een innovatieve, tot nu toe onderbelichte oplossing, contractuitbreiding, voor een groot probleem: arbeidstekorten. Door het type oplossingen en onze manier van werken, zien we bijvangst binnen het hele HR domein, zoals bijv. betrokkenheid en verzuim

We volgen een programmatische aanpak: gedurende het traject doen we een grondige diagnose van potentieel en belemmeringen, maar bieden ook een compleet pakket aan oplossingen. Aan het einde stellen we gezamenlijk een opschalingsplan op voor de rest van de organisatie zodat een instelling klaarstaat om het zélf te doen

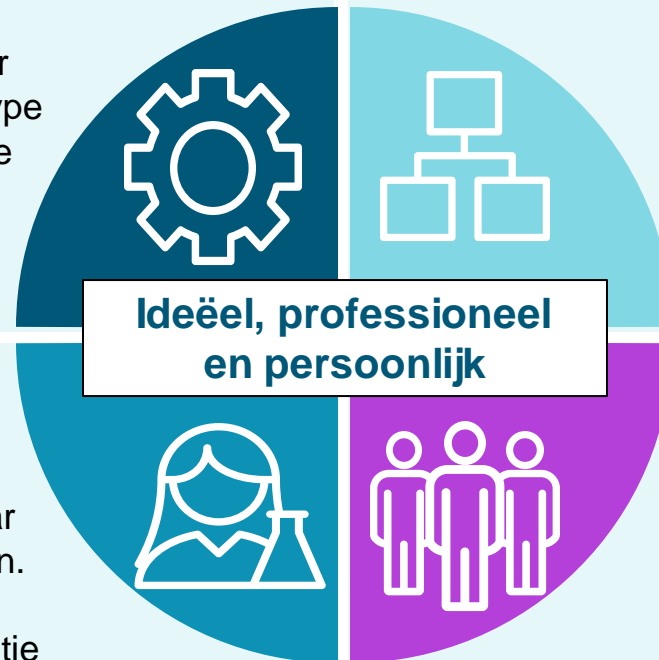
Een actiegerichte ‘kop tot staart’ aanpak

Data-gedreven verrijkt met inzichten

We geloven in de kracht van data en feiten: we brengen in kaart hoe het écht zit en gaan voorbij aan “dat denk ik en dat vind ik”. Die data verrijken we met de kennis en ervaring van de mensen uit de organisatie, door veel tijd op de vloer door te brengen en hen actief mee te laten denken over oplossingen

We bieden een veranderaanpak waarbij we de hele organisatie betrekken: van zorgmedewerker, tot staffunctie, tot Raad van Bestuur. Zo kunnen we inspringen op wat er leeft op de vloer, maar ook zorgen dat de juiste mensen en middelen in plaats zijn om echte en blijvende verandering mogelijk te maken

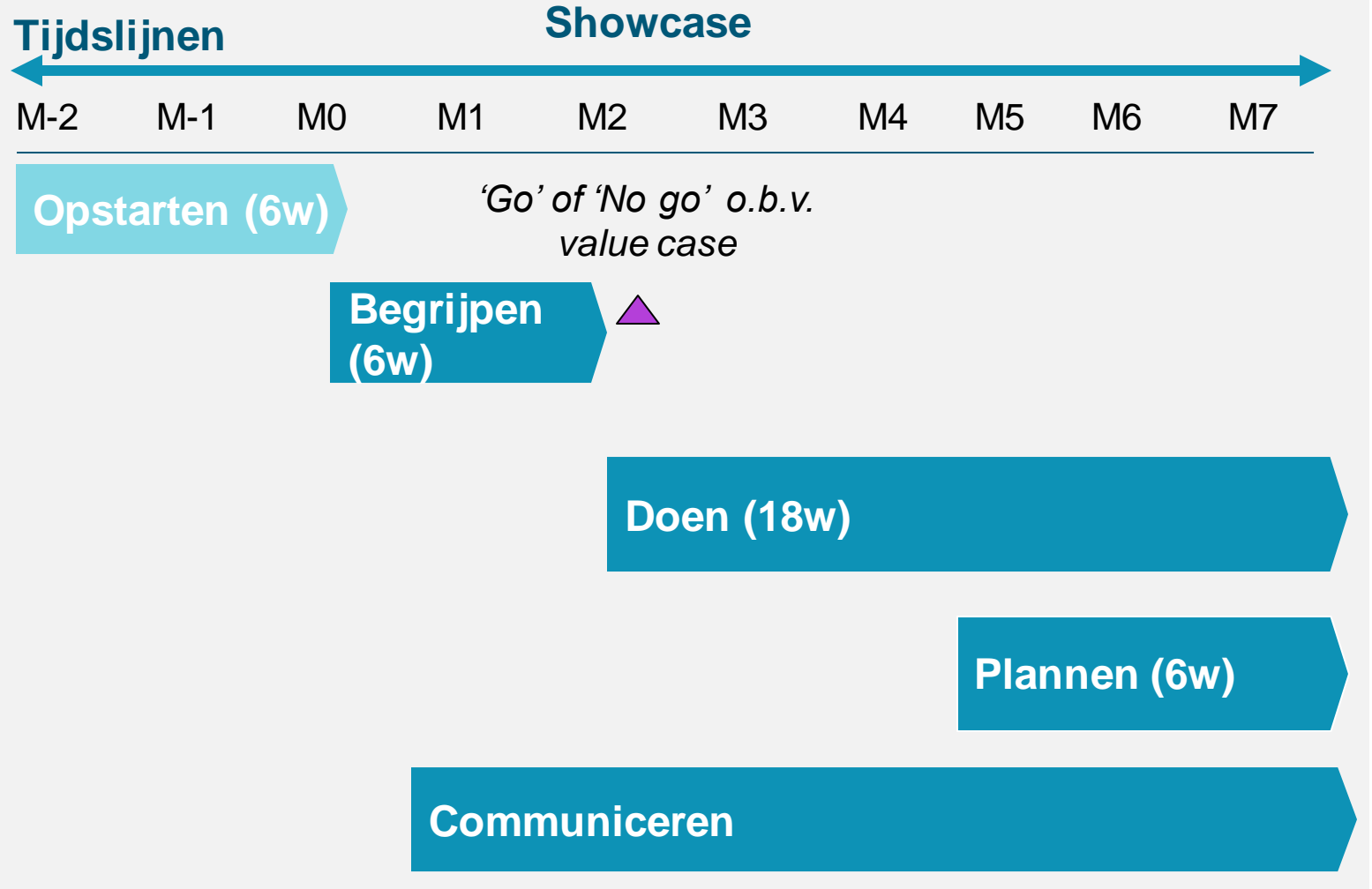
Van werkvloer tot bestuur



Het HPP traject kent 4 fases verspreid over 6 maanden

5 doelstellingen

- 1 In kaart brengen hoe het écht zit
- 2 Bewustwording
- 3 Informeren
- 4 Concrete resultaten
- 5 Inbedden



Gedurende betrekken we drie groepen binnen de organisatie: medewerkers, aanspreekpunten en bestuur/ centrale staf



Medewerker

- Zorgmedewerkers op de vloer
- Doel is om mensen aan het denken te zetten, ze te voorzien van de juiste informatie en ze actief te ondersteunen bij eventuele interesse
- Mogelijkheid tot deelname aan het medewerkers panel



Aanspreekpunten

- Degenen die eerste aanspreekpunt zijn van een medewerker als er interesse voor een groter contract: managers, roosteraars, teamrol houders HR, HR medewerkers
- Spelen cruciale rol bij contractvergroting: hun reactie bepaalt succesvol vervolg



Bestuur en centrale staf

- Degenen die strategische richting en daarbij behorende prioriteiten bepalen en mensen en middelen ter beschikking kunnen stellen
- Geven hun commitment aan begin traject en worden regelmatig geïnformeerd

Binnen de periode van 6 maanden werken we aan hele concrete oplossingen- een aantal voorbeelden

Bewustwording



Dialogosessies

- Interactieve sessies met medewerkers

Informereren



Infopakketten

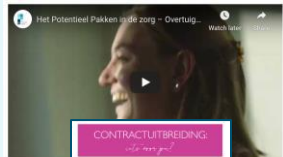
- Vraag & antwoord voor medewerker en managers, HR en planners

Inzetten op concrete resultaten



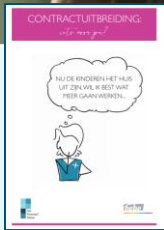
Vraag en aanbod matching

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



Communicatie

- Actief en positief in de organisatie communiceren over contractuitbreiding



Deeltijdberekenaar

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



Goed Gesprek

- Op een constructieve manier het gesprek aangaan met medewerkers



Inhoud van dit document

1

Introductie stichting en haar initiatieven

2

Activiteiten 2020

3

Plannen voor 2021 en verder

Contractuitbreiding in de Zorg- Onze ambitie voor de toekomst

Wat willen we bereiken?

Contractuitbreiding in het DNA van de Nederlandse zorgsector

Wat gaan we daar voor doen?

Supporten van zorginstellingen

- Intensieve trajecten/ vervolgtrajecten
- Oplossingspakketten
- Codificeren/ schaalbaar maken
- Impactmeting

Bewustwording creëren bij zorgmedewerkers

- Community bouwen
- Website, social media
- Infopakketten

Delen van kennis en ervaring

- Presentaties
- Rapporten
- White papers
- HPP Academy

Initiëren van systemische verandering

- Onderwerpen agenderen bij relevante partijen

Op welke manier werken we?

We bundelen krachten

We leren door te doen

We denken in mogelijkheden

Wat is er nodig om dit succesvol te kunnen doen?

Een professionele, stabiele organisatie

Effectieve partnerships

Adequate financiële middelen

Wat zijn onze plannen voor de komende maanden?

Concrete resultaten binnen bestaande proeftuinen behalen

Aanpak aanscherpen op basis van ervaring, codificeren en digitaliseren

Inzichten en ervaringen delen met relevante partijen

Strategisch plan voor komende jaren opstellen

Gesprekken voeren met strategische partners

Meer informatie



Info @hetpotentieelpakken.nl



<https://hetpotentieelpakken.nl/>