

IMPACT RAPPORT 2020



Het
Potentieel
Pakken



VOORWOORD

“Begin niet, of zet door” – Ovidius

Na een veelbelovende start van ons initiatief ‘Contractuitbreiding in de zorg’ in 2019, waren we in januari 2020 nog met drie mensen over. Naast onze twee lopende proeftuinen, Vierstroom en Erasmus MC, stonden Thebe en 's Heeren Loo in de startblokken. De lancering van ons eerste rapport stond gepland. We wilden onze aanpak gaan codificeren, kennis gaan delen, nieuwe partners betrekken. Aan plannen geen gebrek, aan capaciteit des te meer.

Gelukkig besloten oude en nieuwe partners ons te blijven steunen. Het team groeide. Ons rapport **‘De kansen rondom grotere deeltijdbanen in de zorg’** werd op 13 februari onder grote belangstelling gelanceerd. Onze nieuwe proeftuinen gingen ‘live’. Twee weken later zag de wereld er heel anders uit.

2020 kan ik het beste omschrijven op basis van de uitgangspunten van Het Potentieel Pakken. *Denken in mogelijkheden*: voortdurend op zoek gaan naar wat er wél kon in de nieuwe werkelijkheid. Virtuele proeftuinen? Het bleek te kunnen. *Leren door te doen*: samen met onze zorginstellingen hebben we een innovatieve aanpak ontwikkeld, getest én met succes uitgerold. *We bundelen krachten*: meer dan 20 talenten waren onderdeel van ons team dit jaar. Als een soort van Barbapapa wisselden we telkens weer van vorm.

Ik ben trots op waar we staan, hoe we daar gekomen zijn en met name op iedereen die daaraan heeft bijgedragen.

Met dit eerste impactrapport maken we je graag deelgenoot van een enerverend jaar en onze plannen voor de toekomst.

We kijken uit naar alles wat er komen gaat!

Wieteke Graven

Oprichter en voorzitter stichting Het Potentieel Pakken

September
2018



Idee: van
inzicht naar
impact

PGGM, CNV, EY, Loyens Loeff, McKinsey&Company,
Randstad, OCW, Goldschmeding Foundation



Erasmus MC

Mei 2019:
eerste 2
proeftuinen
in de zorg

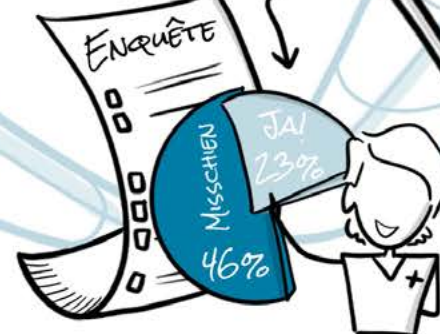
Vierstroom



Juli 2019:
oprichting
stichting



Enquête PGGM&CO
onder 17.500
zorgmedewerkers



Februari 2020:
lancering rapport



Rabobank,
CZ,
Zilveren
Kruis,
VWS

'Kansen rondom
grotere deeltijdbanen
in de zorg'



Maart 2020:
start 2 nieuwe
proeftuinen



Mei 2020:
verkenning in
het onderwijs

Lucas
Onderwijs

Aanpak ontwikkelen en
testen binnen
proeftuinen en eerste
resultaten realiseren

September 2020:
eerste proeftuin
in het onderwijs

Oktober 2020:

VWS gaat HPP ondersteunen
voor verbreding en versnelling



Corona
verandert
de wereld

's Heeren
Loo



Thebe

Maart 2021:

landelijke lancering
Deeltijdberekenaar
i.s.m. Nibud en WOMEN Inc.



OUR JOURNEY SO FAR

TESTIMONIALS



IMPACT 2020

Gerriette van Steenbeek

Ik werd tijdens een dialoogsessie van HPP echt aan het denken gezet. Omdat ik vaak toch al 28 uur maak per week, kan ik net zo goed mijn contract ophogen. Toen ik tijdens de sessie meer hoorde over wat dit betekent voor mijn financiële plaatje, bijvoorbeeld mijn pensioen en vakantiedagen, dacht ik: ik ben echt gek als ik het niet doe.

Woonbegeleider, regio Gelderland Midden, 's Heeren Loo

Susan Veenhoff

Het HPP-traject brengt een soort van magie in onze organisatie. Reflecterend op de afgelopen maanden is er een positieve energie ontstaan die ons als organisatie veel brengt. Ik zie op allerlei manieren 'bijvangst', niet alleen op het gebied van contractgrootte maar ook rond andere onderwerpen zoals goed werkgeverschap, verzuim en medewerkersbetrokkenheid. Ik merk dat mijn team op een andere manier over zaken nadenkt. Wat mij betreft is dit traject een cadeau voor iedere zorgorganisatie.

Directeur Vierstroom Zorg Thuis

2020 was in tal van opzichten een bijzonder jaar. Het was het eerste échte jaar van de stichting, met doelstellingen, budget en bemensing. Het was het jaar waarin een virus onze manier van leven, werken en denken volledig op zijn kop zette. Het was het jaar waarin we de eerste concrete resultaten van ons werk zagen. En het was het jaar waarin we alle bovenstaande zaken op een goede manier bij elkaar moesten zien te brengen. En dat is gelukt. Op basis van onze doelstellingen voor 2020 geven wij je een overzicht van wat Het Potentieel Pakken in het afgelopen jaar allemaal bereikt heeft.

Doelstelling 1: Daadwerkelijk impact realiseren binnen lopende proeftuinen

Ons initiatief in de zorg is in 2019 gestart met het verkennen van potentieel, het in kaart brengen van belemmeringen en het bepalen van oplossingsrichtingen. In 2020 zijn we hiermee verder gegaan door het ontwikkelen, testen en uitrollen van concrete oplossingspakketten.

Dit alles hebben we gedaan in nauwe samenwerking met proeftuinen. In 2019 zijn we begonnen met de eerste twee proeftuinen, binnen Vierstroom Zorg Thuis in Gouda en Erasmus MC, Thema Dijkzigt, in Rotterdam. Vanaf februari 2020 zijn daar 's Heeren Loo, regio Gelderland Midden, en Thebe, 3 intramurale locaties in Midden- en West-Brabant, bijgekomen. Vanwege COVID-19 is de proeftuin binnen Erasmus MC in het voorjaar van 2020 stopgezet. In overleg is besloten deze in de toekomst weer voort te zetten.

Binnen deze proeftuinen hebben wij in de afgelopen periode intensief samengewerkt met bestuur, management, HR, planners/roosteraars, en uiteraard medewerkers. Het zal niet verrassen dat COVID-19 onze activiteiten heeft beïnvloed, met name in de Doen-fase van ons traject, waarbij we actief aan de slag gaan met implementatie op de vloer. Alhoewel wij 'virtueel' creatief zijn geweest, zijn tempo, schaal en intensiteit van de uitrol lager geweest dan we hadden gehoopt. Desalniettemin hebben 50 van de eerste medewerkers die actief betrokken zijn bij een HPP-traject al hun contract uitgebreid. Gezien we nu midden in de uitrol zitten, en steeds meer medewerkers met het traject in aanraking komen, zien wij deze aantallen gestaag stijgen.

TESTIMONIALS



IMPACT 2020

Bea the van den Berghe

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.

Locatiemanager Haga en Projectleider Het Potentieel Pakken, Thebe

Jamara van Ark

Er is vanuit zorgorganisaties grote belangstelling voor de aanpak van Het Potentieel Pakken. Het is de ambitie om flink uit te bereiden naar ongeveer 50 HPP-trajecten in de komende drie jaar, zodat ook echt impact op de werkvloer gemaakt wordt. We willen uiteindelijk bereiken dat de deeltijdfactor daadwerkelijk omhoog gaat en dat eenieder die meer wil werken deze mogelijkheid ook heeft. We stellen daarom voor Het Potentieel Pakken vanuit het kabinet extra middelen beschikbaar.

Minister voor Medische Zorg en Sport, in kamerbrief aangaande de vierde voortgangsrapportage programma Werken in de Zorg, 4 november 2020

Impact meten is een belangrijk onderdeel van onze aanpak. We meten zowel deelname aan de verschillende onderdelen van een traject als de resultaten daarvan in termen van bewustwording, geïnformeerd zijn, actie ondernemen en 'harde' impact, bijv. daadwerkelijke gerealiseerde grotere contracten.

Onze proeftuinen zijn zeer positief over het werken met HPP. Niet alleen door de initiële resultaten, maar ook door de 'bijvangst' van een traject: de verbeteringen in bestaande processen (bijv. binnen HR en roostering), de vernieuwende manier van werken (bijv. de gedisciplineerde implementatie) en de nieuwe vaardigheden en mindset die opgebouwd worden bij medewerkers ("wat kan er wél?"). HPP heeft dan ook bij alle proeftuinen een plek gekregen in de strategische plannen voor de komende jaren.

Doelstelling 2: Verder aanscherpen aanpak

Na 18 maanden hebben we een solide aanpak staan voor hoe organisaties contractuitbreiding 'in hun DNA krijgen'. In nauwe samenwerking met onze proeftuinen hebben we een blauwdruktraject ontwikkeld, getest en aangescherpt. Deze blauwdruk omvat onder andere het proces, materialen, projectopzet en bemensing. De huidige '0.7 versie' zullen we op basis van ervaringen binnen nieuwe organisaties verder doorontwikkelen.

Laatste artikelen

Actieleren



Het potentieel pakken: zo kan contractuitbreiding wél bij Thebe

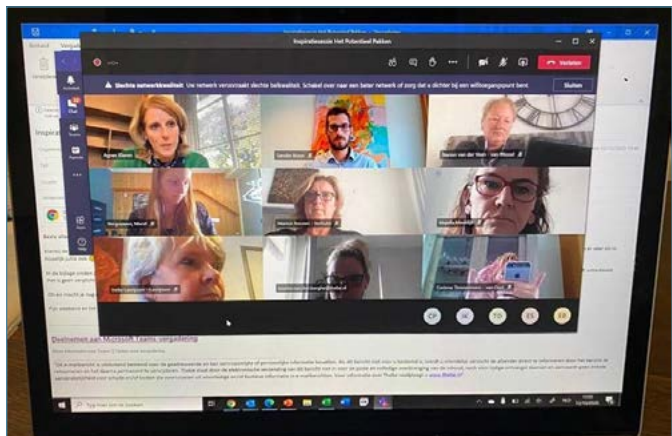
In samenwerking met Stichting Het Potentieel Pakken zoekt Thebe wat er nodig is om contractuitbreiding op een goede manier mogelijk te maken.

Actieleren



Het potentieel pakken: maatwerk in roosters en contracten bij Vierstroom

Roosterproblemen? Maatwerk per team en per individuele levert veel winst op, zo bewijzen thuiszorgmedewerkers bij Vierstroom.



TESTIMONIALS



IMPACT 2020

Anneke Westerlaken

CNV is sinds de start betrokken bij Het Potentieel Pakken, omdat we het belangrijk vinden dat vrouwen die dat willen, de keuze kunnen maken om meer uren te werken. Allereerst omdat deeltijdwerk voor vrouwen nog te vanzelfsprekend is, maar ook om iets te doen aan de personele tekorten in de zorg en in het onderwijs. Het Potentieel Pakken heeft in korte tijd veel expertise rondom dit thema opgebouwd en gaat op een praktische en betrokken manier aan de slag om het verschil te maken.

Voorzitter CNV Zorg en Welzijn & CNV Internationaal

Gerard de Rijcke

In mijn rol als HR-adviseur ben ik nauw betrokken bij de ontwikkeling en uitrol van de verschillende 'oplossingsrichtingen' van Het Potentieel Pakken. De combinatie van dialoogsessies, infopakketten, goed gesprek en roostersessies heeft ervoor gezorgd dat zowel medewerkers als zorgmanagers zich gehoord voelen. Hierdoor zijn processen flexibeler en is de samenwerking tussen teams verbeterd.

Adviseur P&O, regio Gelderland Midden, 's Heeren Loo Zorggroep

Een HPP-traject binnen een zorginstelling beslaat 6 maanden en kent een aantal bouwstenen

- *Het betrekken van drie doelgroepen:* zorgmedewerkers, aanspreekpunten (zoals managers, HR, planners) en bestuur/ functionele hoofden;
- *Een duidelijke ambitie doorvertaald naar vijf doelstellingen:* de feiten op tafel, het enthousiasmeren en informeren van medewerkers én aanspreekpunten, de matching van medewerkers die een groter contract willen en borgen voor de langere termijn;
- *Het uitrollen van twaalf concrete oplossingspakketten,* waaronder de value case, dialoogsessies, infopakketten, een matchingproces en een opschaalplan voor de brede organisatie;
- *Het doorlopen van vier fases:* Opstarten, Begrijpen, Doen en Plannen

Dit alles heeft geresulteerd in twee 'journeys' waar medewerkers en aanspreekpunten tijdens een traject doorheen gaan.

Doelstelling 3: Schaalbaar maken van de ontwikkelde aanpak

Door ons werk leren we dagelijks wat werkt en wat niet werkt in onze trajecten. Alles wat we leren leggen we zorgvuldig vast: het proces dat we doorlopen, de materialen die we gebruiken, de 'tips en tricks', de benodigde bemensing, de projectopzet etc. Dit codificeren is een continu en dynamisch proces en een belangrijk onderdeel van succesvolle opschaling.

In dat kader hebben we een paar maanden geleden ook een stap gemaakt met het digitaliseren van onze aanpak, door een portal te bouwen op onze website waar deelnemende zorginstellingen en HPP-teamleden alle relevante informatie over de aanpak kunnen vinden, inclusief bijbehorende materialen en instructiefilmpjes (zie www.hetpotentieelpakken.nl).

TESTIMONIALS



IMPACT 2020

Kim Buisman

Ik denk dat we van 'oud' naar 'nieuw' denken moeten willen. In het oude denken zit heel erg dat wij voor onze medewerkers bepalen wat ze doen, wanneer ze werken, maar eigenlijk wil je veel meer uitgaan van waar de medewerker behoefte aan heeft. Daar helpt Het Potentieel Pakken bij.

Zorgmanager regio Gelderland Midden, 's Heeren Loo

Joanne Kellerman

Ik steun het Potentieel Pakken initiatief van harte omdat de HPP-aanpak bijdraagt aan het terugdringen van arbeidstekorten en aan goed werkgeverschap in de sector. En nu de arbeidstekorten in de zorg verder oplopen, is de sector zich er steeds meer van bewust dat contractuitbreiding een cruciale knop is om aan te draaien. Daarnaast vind ik het persoonlijk ook van groot belang dat vrouwen zich ervan bewust zijn dat ze door meer uren te werken meer pensioen opbouwen, en zo ook nog eens werken aan hun financiële zekerheid en onafhankelijkheid na hun pensionering.

Bestuursvoorzitter Pensioenfonds Zorg en Welzijn

Doelstelling 4: Professionaliseren van de stichting

De stichting heeft in de afgelopen periode een stormachtige ontwikkeling doorgemaakt. Op verschillende gebieden zoals de financiële administratie, fiscaliteit en communicatie zijn goede stappen gezet, maar is er nog steeds veel werk te doen om een solide infrastructuur op te zetten. Een belangrijke stap daarin is stabiliteit in bemensing. Dit heeft grote prioriteit voor 2021.

Verder hebben we de afgelopen maanden veel voortgang gemaakt op het strategisch plan voor de komende jaren, inclusief een gedetailleerde financiële prognose. Daarmee staat er een duidelijke visie van waar we naartoe willen.

Doelstelling 5: Delen inzichten rond de aanpak en resultaten

In februari heeft HPP haar eerste **rapport** 'De kansen rondom grotere deeltijdbanen in de zorg' gepubliceerd en aangeboden aan minister van Engelshoven. Dit rapport is zeer positief ontvangen, niet alleen in termen van media-aandacht, maar ook in termen van reacties uit de sector. Helaas zorgde COVID-19 nog geen maand later voor een geheel andere wereld en stond het aantal externe activiteiten gedurende een aantal maanden op een laag pitje.

Toch was HPP een graag geziene gast: in 2020 hebben we tijdens ~15 webinars en presentaties onze kennis en ervaring gedeeld. Dit doen we waar mogelijk samen met onze proeftuinen, onze beste ambassadeurs. Een van de meest succesvolle virtuele presentaties was die van de gezamenlijke zorgbranches (ActiZ, NFU, NVZ, Nederlandse GGZ en VGN) met maar liefst 120 deelnemers. Ook de sessies met werkgeversorganisaties WGV, Transvorm en Viazorg waren drukbezocht.

TESTIMONIALS



IMPACT 2020

Cindy van Poeijer

Ik krijg heel veel energie van de aanpak van Het Potentieel Pakken. Rond het onderwerp roostering is er vooral veel veranderd in hoe er gedacht wordt: Er wordt nu veel meer gekeken naar wat wel mogelijk is in plaats van wat er niet kan. Zo hebben we diensten bijvoorbeeld verlengd, wat voor iedereen fijner is. Ik vond het bijzonder om in twee webinars onze ervaringen te delen met andere zorgorganisaties en hen aan het denken zetten. En mijn eigen collega's keken ook nog eens mee!

Planningsconsulent Thebe

Anke Velter-Vries

Ook in het onderwijs is potentieel voor contractuitbreiding! Zo bleek uit de verkenning die wij vanaf maart samen met HPP zijn gestart. Samen met betrokken leerkrachten hebben we inmiddels oplossingspakketten op maat gemaakt voor het onderwijs. We kijken uit naar de eerste resultaten!

Hoofd Onderwijs, Kwaliteit en Innovatie, Lucas Onderwijs

Recentelijk hebben we daar in samenwerking met ActieLeerNetwerk een tweetal themaworkshops aan toegevoegd: **grotere contracten mét een prettig rooster** en het opstellen van een overtuigende value case rondom contractuitbreiding. Ook spraken we op de landelijke **Actie Leer Netwerk Dagen**.

Verder is HPP in tal van publicaties genoemd: o.a. in een aantal **kamerbrieven** rondom zorg en onderwijs, het **SER-rapport** over de toekomst van de zorg, **het IBO Deeltijd** en de nieuwe **zorgvisie** van **VNO-NCW**. Tweemaal publiceerden wij een **blog op Skipr**. Ons werk heeft ook aandacht gekregen in publicaties van onze partners, zoals **CNV**, **Fundis** en **VGN**.

Doelstelling 6: Een mogelijke verkenning rondom contractuitbreiding in het onderwijs

In **het Power of Parity rapport** van McKinsey & Company, dat aan de basis lag van Het Potentieel Pakken, werden zowel de mogelijkheden in de zorg als het onderwijs genoemd. In mei zijn wij dan ook, in samenwerking met het ministerie van OCW en Lucas Onderwijs in Den Haag, begonnen met de verkenning van de kansen rondom contractuitbreiding in het primair onderwijs. Deze verkenning liet ook hier (verrassend) potentieel zien. Op basis daarvan zijn we in september met dezelfde partners doorgegaan met het ontwikkelen van een aanpak, gebruik makend van de ervaringen in de zorg. Deze zal naar verwachting in 2021 getest worden met een aantal proeftuinscholen.

TESTIMONIALS



Joep de Groot

Het krachtige van Het Potentieel Pakken, is dat ze niet praten maar ook vooral doen. Heel praktisch aan de slag gaan en kijken wat er wel kan. Dat leidt tot hele fraaie resultaten die echt bijdragen aan het oplossen van het probleem. En daarbij kan de samenwerking tussen de zorg en talenten uit andere organisaties, zoals CZ, echt voor waardevolle inzichten aan beide kanten zorgen.

Voorzitter Raad van Bestuur, CZ

Juliette Hondelink-Eeftink

Door het HPP-traject ben ik gaan kijken of ik meer uren kon gaan werken. Dat is niet altijd even makkelijk in de wijk omdat wij natuurlijk al erg onregelmatig werken. Maar door aan te geven wat ik graag wilde en met elkaar het gesprek aan te gaan, bleek het wél mogelijk. Ik ben nu 4 uur extra gaan werken. Waar een wil is, is een weg!

Verpleegkundige in de wijk, Team Gouda Noord, Vierstroom ZorgThuis

Carlijn Boerrigter

De tijd dat ik werkzaam was voor het Potentieel Pakken was onvergetelijk. Brainstormen samen met de zorginstelling, ongezouten feedback krijgen van medewerkers op de werkvloer en concreet aan de slag: "hoe denk jij nu over het uitbreiden van jouw contract?" Terugkijkend ben ik onwijs trots dat ik mijn steentje heb kunnen bijdragen aan dit maatschappelijke vraagstuk.

Senior Consultant Behavioural Change, EY

IMPACT 2020

Samenwerking met partners

Last but definitely not least, willen we nog graag aandacht besteden aan onze partnerships. Het bundelen van krachten is één van de drie uitgangspunten van HPP. Vanaf het begin van ons bestaan werken we actief samen met partners op al onze activiteiten.

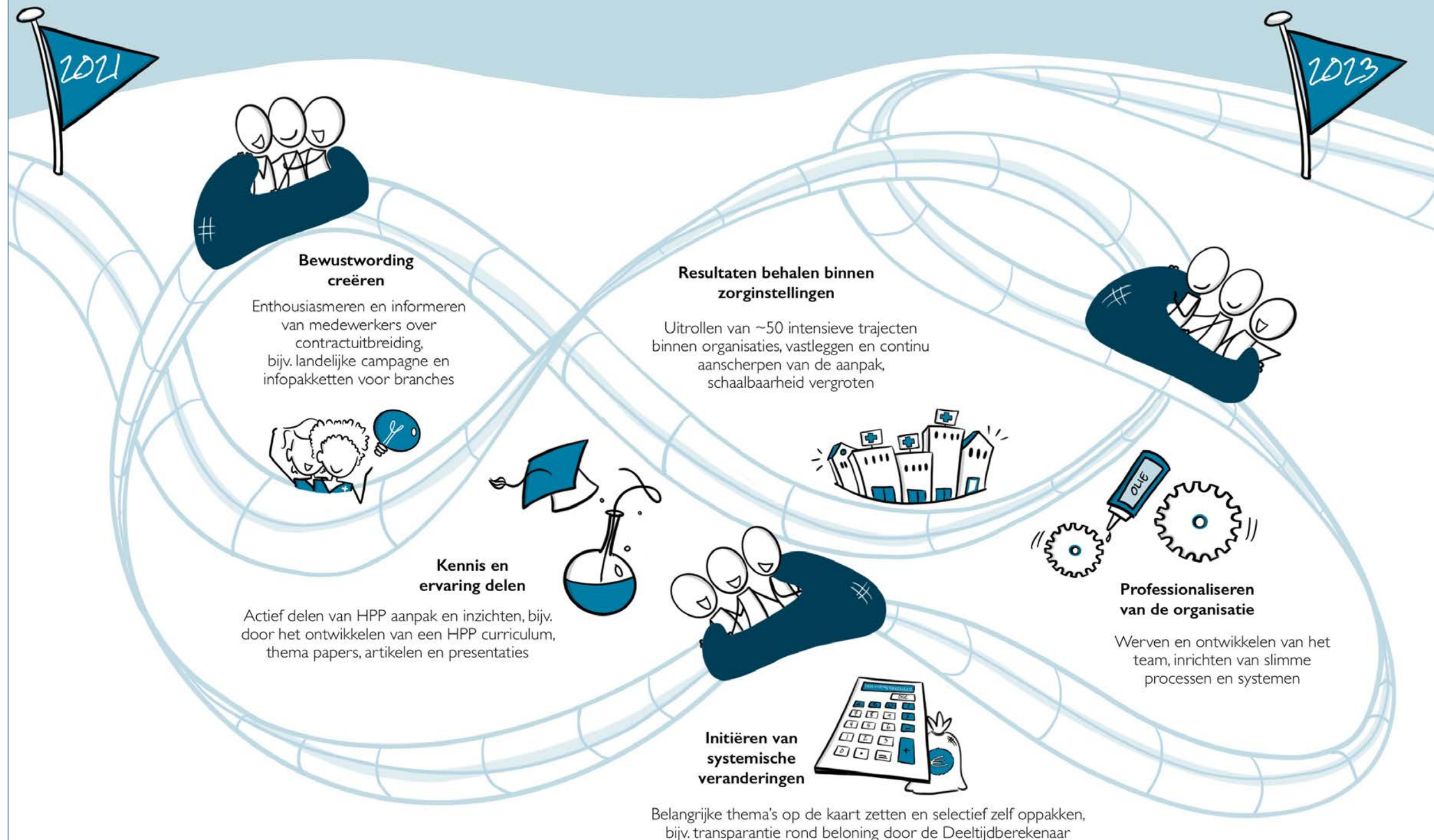
Een belangrijke groep zijn onze talentpartners. Organisaties, zoals PGGM, EY, Loyens & Loeff, PGGM, CZ, Zilveren Kruis en Rabobank, hebben ook in 2020 weer talent beschikbaar gesteld aan de stichting. Inmiddels hebben bijna 30 talenten onderdeel uitgemaakt van het HPP team. Een samenwerking die zeer waardevol is gebleken voor beide kanten, en essentieel voor het succes van HPP.

Op het gebied van kennisdeling en bewustwording creëren werken wij samen met o.a. het ActieLeerNetwerk, regionale werkgeversorganisaties, brancheorganisaties en sociale partners.

Een belangrijk partnership is rondom de ontwikkeling, lancering en promotie van de Deeltijdberekenaar, een online tool, die het makkelijker maakt voor werknemers om zelf te berekenen wat meer werken oplevert. Dit doen we samen met NIBUD en WomenINC. Deze tool zal in maart 2021 gelanceerd worden.

Omdat wij bijna al onze activiteiten kosteloos uitvoeren, is financiële support essentieel. Inmiddels wordt ons team ondersteund door een drietal organisaties: de Goldschmeding Foundation, het ministerie van VWS en het ministerie van OCW. In oktober ontvingen wij het goede nieuws dat het ministerie van VWS Het Potentieel Pakken in de komende drie jaar wil gaan ondersteunen om te **versnellen en verbreden**. Dit biedt ons uiteraard geweldige mogelijkheden.

Alhoewel er nog heel veel te doen is en wij tal van kansen zien voor nog meer impact en verbetering, zijn wij tevreden en trots op waar we nu staan. We hebben een stevige basis neergezet van waaruit we verder kunnen bouwen.



ONZE PARTNERS IN 2020



EEN BLIK VOORUIT

De rollercoaster van de afgelopen 18 maanden zal nog wel even voortduren. We hebben ambitieuze plannen en zien nog heel veel kansen, binnen de zorg, het onderwijs maar ook op andere gebieden om het vrouwelijk potentieel op de arbeidsmarkt beter te benutten.

In 2021 richten wij ons op een vijftal activiteiten:

- *Resultaten behalen met intensieve trajecten binnen zorginstelling en mogelijk het onderwijs.* We willen onze aanpak rondom contractuitbreiding in de zorg landelijk uitrollen. Op basis van de resultaten van de proeftuinen in het onderwijs bekijken we wat daar de kansen zijn;
- *Bewustwording creëren bij (zorg)medewerkers.* In heel Nederland willen we medewerkers enthousiasmeren en informeren rondom het thema contractuitbreiding;
- *Delen van kennis en ervaring.* We willen een 'HPP curriculum' ontwikkelen voor organisaties die zelf aan de slag willen met contractuitbreiding. Daarnaast blijven we onze inzichten actief delen met een groot publiek door themapapers, rapporten en/of artikelen;
- *Initiëren van systemische veranderingen.* Op basis van ervaringen willen we onderwerpen die instelling-overstijgend zijn op de kaart zetten bij de juiste partijen, inclusief aanbevelingen hoe het beter kan. In 2021 doen we dat op het thema transparantie rondom beloning;
- *Professionaliseren van de stichting.* We willen een professionele, stabiele organisatie opbouwen met adequate bemensing en financiële middelen om onze plannen succesvol te kunnen realiseren.

Dit alles kunnen we alleen maar doen door krachten te blijven bundelen. We hadden nooit bestaan waar we nu staan zonder al onze partners. Partners die ons het vertrouwen geven om in een innovatieve opzet, met een onconventionele aanpak, aan belangrijke maatschappelijke issues te blijven werken. Onze dank is immens groot!

We blijven Het Potentieel Pakken... volg ons via [LinkedIn](#) als je wil weten hoe



Vormgeving: DIEZIJNHOF - Media Creatie Realisatie (Ralph Elshof)

Illustraties: Catch & Sketch (Marleen Vos)

©Stichting Het Potentieel Pakken, 2020

Overname uit deze uitgave is slechts toegestaan na schriftelijke toestemming van de stichting.