

JAARVERSLAG 2021



VOORWOORD VOORZITTER

MISSIE, VISIE EN DOELSTELLINGEN

STRATEGISCHE RICHTING, NEW BUSINESS DEVELOPMENT EN PARTNERSHIPS

OVERZICHT ACTIVITEITEN 2021

CONTRACTUITBREIDING IN DE ZORG

DEELTIJD IN HET ONDERWIJS

PROFESSIONALISERING VAN DE ORGANISATIE

ORGANISATIE, TEAM EN RAAD VAN TOEZICHT

PERS, PUBLICITEIT EN SOCIAL MEDIA

FINANCIËN

VOORUITBLIKKEN OP 2022

ONZE PARTNERS

COLOFON

2021 was voor Het Potentieel Pakken het jaar van bouwen: het uitbouwen van initiatieven en aanpak, het bouwen van een team en een organisatie. Vanuit het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport ontvingen we grootschalige financiële steun voor de langere termijn. Hierdoor konden we HPP omvormen van een organisatie die grotendeels dreef op gedetacheerd talent tot een team met vaste medewerkers, ieder met hun eigen kennis, expertise en ervaring. Die groei ging ook nog eens pijlsnel: in januari 2021 waren we nog met z'n vijven, aan het einde van 2021 waren we met 28.

"We are building the plane while flying"

Snel groeien is natuurlijk een droom voor elke organisatie, maar vraagt tegelijkertijd veel van alle betrokkenen. Het aantrekken van de juiste mensen, succesvol onboarden, het opzetten en professionaliseren van processen en systemen. En dat alles terwijl al onze activiteiten in de zorg en het onderwijs gewoon doorliepen en COVID-19 tal van uitdagingen bood. We hebben met z'n allen met heel veel energie gebouwd aan de nieuwe organisatie.

"Innovation is moving at a scarily fast pace"

Onze activiteiten waren in 2019 gestart in de zorg. In 2020 hebben we onze activiteiten bovendien uitgebreid naar het onderwijs. In 2021 zijn we in beide sectoren doorgegaan. Een aantal hoogtepunten:

- Het opstarten na de proeftuinfase van de eerste acht 'officiële' trajecten in de zorg en de eerste proeftuin bij vijf scholen in het primair onderwijs;
- Het ontwikkelen en verzorgen van bootcamps, virtuele en eendaagse sessies waarbij we organisaties concrete handvatten bieden om met het thema contractuitbreiding aan de slag te gaan;
- Het lanceren van de WerkUrenBerekenaar: een online tool waarbij werknemers makkelijk kunnen uitrekenen wat meer werken onder de streep oplevert;
- Het publiceren van verschillende onderzoeken en opinieartikelen over o.a. het thema beloning en de relatie tussen verzuim en contractgrootte.

"If it doesn't challenge you, it doesn't change you"

Kortom, ook 2021 was een bijzonder jaar, en een bijzonder intensief jaar. In dit jaarverslag geven we u graag een indruk van alle mooie dingen die 2021 ons heeft gebracht en van de uitdagingen waar we voor gestaan hebben. Waarbij ons mantra is en blijft: we denken in mogelijkheden, we leren door te doen en we bundelen krachten.



Wieteke Graven

Oprichter en voorzitter

MISSIE, VISIE EN DOELSTELLINGEN

Onze missie

We willen het potentieel op de Nederlandse arbeidsmarkt ten volle benutten.

Daarbij richten we ons op het inzetten van onbenut potentieel op de arbeidsmarkt, zoals dat van vrouwen, als oplossing voor arbeidsmarktvraagstukken binnen organisaties, sectoren en de BV Nederland.

Onze visie

We creëren duurzame impact. We begeleiden innovatieve verandertrajecten binnen organisaties, in onder meer de zorg en het onderwijs. We dagen bestaande denkbeelden uit. We delen actief kennis, ervaring en inzichten, en we zetten systemische kwesties op de kaart. Binnen onze aanpak werken we op basis van feiten en data, leggen we de nadruk op actie en oplossingen, zetten we in op een integrale veranderaanpak en betrekken we alle relevante partijen: van werkvloer tot besluitvormers.

Bij alles wat we doen, hanteren wij drie uitgangspunten:



✓ WE BUNDELEN KRACHTEN

We doen het met én voor de organisaties waarmee we werken. We creëren kruisbestuiving tussen hun en onze kennis, kunde en ervaring, en die van een brede groep partijen: variërend van het bedrijfsleven tot academici. Onze aanpak verbindt, zorgt voor meer begrip en een betere samenwerking tussen 'de werkvloer' en besluitvormers. We doen het echt samen.



✓ WE LEREN DOOR TE DOEN

We hebben een helder doel voor ogen en ontwikkelen onze initiatieven en aanpak al doende. We sturen bij op basis van nieuwe inzichten. We gebruiken de belemmeringen die we tegenkomen als basis voor concrete oplossingen, die we in de praktijk testen en blijven aanscherpen. We hanteren korte tijdslijnen om momentum te behouden en voortgang te blijven maken.



✓ 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.

Onze doelstellingen

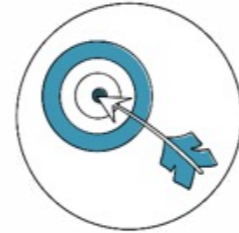
Als organisatie stellen we onszelf jaarlijks duidelijke doelstellingen, die we elk kwartaal nog verder concretiseren. Deze zogenaamde "Prio's" vormen voor ons team het kompas voor datgene waar we als organisatie naast onze trajecten aan werken. Elk kwartaal blikken we met het hele team terug op wat we bereikt hebben, wat nog niet gelukt is en waar we de komende maanden de focus op leggen. Hieronder vindt u onze doelstellingen voor 2021. Terugblikkend op het jaar kunnen we concluderen dat we het overgrote deel van onze doelstellingen behaald hebben. Van een aantal zien we ook dat dit eigenlijk een continu proces is, zoals het finaliseren van oplossingspakketten. Eigenlijk kijken we elke dag of onze activiteiten en materialen nóg beter kunnen.

ONZE DOELSTELLINGEN VOOR 2021

	Activiteiten	Concrete doelen voor 2021
Zorg	Resultaten behalen met intensieve trajecten binnen instellingen	<ul style="list-style-type: none">Finaliseren uitrol, borgen en voorbereiden opschaling 3 huidige proeftuinenOpstarten trajecten bij ~9 nieuwe instellingenFinaliseren oplossingspakkettenCodificeren/schaalbaar makenKennis en vaardigheden opbouwen binnen instellingen
	Bewustwording creëren bij zorgmedewerkers	<ul style="list-style-type: none">Bouwen community van ambassadeurs door o.a. ontwikkelen content, social mediaOntwikkelen infopakket voor zorgmedewerkers in 1 branche
	Delen van kennis en ervaring	<ul style="list-style-type: none">Ontwikkelen en uitrollen HPP curriculum met bootcamp en workshopsHouden van presentaties, deelnemen aan debattenPubliceren van rapporten, thema papers, artikelen(Mogelijk) doen van wetenschappelijk onderzoek naar bevindingen/ impact van onze aanpak
	Initiëren systemische verandering	<ul style="list-style-type: none">Aanjagen systemische veranderingen bij o.a. politiek, sociale partners, belangverenigingenLanceren WerkLerenBerekenaar
Overig	Onderwijs	<ul style="list-style-type: none">Uitrollen proeftuin Lucas onderwijs- 5 scholenInfopakket medewerkers branche-breed
	Overige initiatieven	<ul style="list-style-type: none">Eerste verkenning nieuwe initiatievenVerkenning deelname allianties OCW Emancipatie
	Professionaliseren van de organisatie	<ul style="list-style-type: none">Verder bouwen aan een stabiele organisatie, processen en systemen (financiën, IT, HR)

STRATEGISCHE RICHTING, NEW BUSINESS DEVELOPMENT EN PARTNERSHIPS

Het potentieel op de Nederlandse arbeidsmarkt ten volle benutten doen we tot nu toe met name in de zorgsector en de onderwijssector. In 2021 vormde ons werk binnen de zorgsector ook het overgrote deel van onze activiteiten, ons budget en daarmee ook van de tijd besteed als team. Na een onderbreking door COVID-19, hebben we ook onze activiteiten rondom onderwijs vanaf de zomer van 2021 weer op kunnen pakken.



STRATEGISCHE RICHTING

Alhoewel de focus voor het leiderschapsteam en de organisatie heeft gelegen op het vormgeven en uitrollen van ons werk in de zorg en het onderwijs, blijven we ook geregeld vooruitkijken. Hierbij willen we graag een drietal activiteiten noemen:

- In november 2021 hebben we op verzoek van de Raad van Toezicht een strategische review gedaan, met onder andere een SWOT-analyse en de groeimogelijkheden voor de organisatie in de toekomst;
- In 2021 hebben we ook eerste stappen gezet om de impactmeting van ons werk vorm te geven, zodat we goed inzicht krijgen in wat we allemaal doen en wat dat oplevert, maar ook zeker wat we van deze inzichten leren om onze initiatieven en aanpak verder aan te scherpen;
- In Q3 en Q4 hebben we samen met een externe partij een strategisch communicatieplan opgesteld gezien de belangrijke rol van communicatie bij de impact van ons werk. Dit heeft onder andere geresulteerd in de aanscherping van onze missie en visie. HPP is zich breder gaan positioneren. Waar we ons aanvankelijk richtten op het optimaal benutten van vooral het vrouwelijk potentieel op de arbeidsmarkt, hebben we onze focus nu verbreed naar al het potentieel;

In samenspraak met de Raad van Toezicht hebben we besloten om medio 2022 een volgende strategische review te doen.

NEW BUSINESS DEVELOPMENT

In 2021 hebben we eerste gesprekken gevoerd inzake mogelijk nieuwe initiatieven.

- ✓ Alliantie Ministerie OCW. We hebben gesprekken gevoerd met WOMEN Inc. en Bureau Clara Wichmann om gezamenlijk een aanvraag in te dienen voor de strategische allianties 2023-2027 van het Ministerie OCW – directie Emancipatie. Een alliantie kwalificeert voor een bedrag van € 1 miljoen per jaar over een periode van vijf jaar. De alliantie wil zich richten op de financiële zelfstandigheid van praktisch opgeleide vrouwen, werkzaam in de schoonmaakbranche, thuisondersteuning en kinderopvang;

- ✓ Pilot thuisondersteuners. We hebben samen met Actief Zorg en Diversion een pilot gestart om de mogelijkheden te onderzoeken voor financieel bewustzijn/ contractuitbreiding voor de groep van de laagst opgeleide medewerkers in de zorg;
- ✓ Kinderopvang en Geboortezorg. Directie Kinderopvang, brancheorganisatie FCB en verschillende individuele organisaties voor kinderopvang hebben belangstelling getoond voor trajecten bij Kinderopvang. Ook vanuit Geboortezorg is interesse getoond.

Bij al deze initiatieven maken wij een zorgvuldige afweging tussen impact en groei en de verandercapaciteit binnen ons team. We willen groeien op een manier die geen afbreuk doet aan kwaliteit en impact, en die gedragen kan worden door onze teamleden.

PARTNERSHIPS

Ook in 2021 hebben we met vele partijen de krachten gebundeld. Een paar voorbeelden:

- Samenwerking met WOMEN Inc, Nibud, sociale partners en brancheorganisaties in de zorg en PGGM voor de lancering van de WerkUrenBerekenaar;
- Partnerships met zorgverzekeraars o.a. voor de organisatie van de eerste Bootcamp in een Dag (VGZ), een talentpartnership (CZ) en de introductie aan nieuwe zorginstellingen (Zilveren Kruis);
- Samen met PGGM en Vernet het onderzoek naar en de publicatie over de relatie tussen verzuim en contractgrootte;
- De samenwerking met de Rabobank op het congres Vrouwelijke Leiders in de Zorg;
- Het ambassadeurschap bij Actie Leer Netwerk met o.a. de opname van een podcast over innovatie en transformatie in de zorg.

Het bundelen van krachten is een uitgangspunt voor hoe we bij HPP werken en wij ambiëren ook in 2022 met een groot aantal partners samen te kunnen werken.



OVERZICHT ACTIVITEITEN 2021

In dit hoofdstuk vindt u een overzicht van onze belangrijkste activiteiten in 2021 voor de initiatieven Contractuitbreiding in de Zorg, Deeltijd in het Onderwijs en de professionalisering van de stichting.

CONTRACTUITBREIDING IN DE ZORG

De activiteiten van HPP zijn begonnen met het initiatief Contractuitbreiding in de zorg (CiZ). In 2021 maakten we niet alleen de transitie naar een vast en groter team, maar hadden we uiteraard ook te maken met de enorme impact van COVID-19 op de maatschappij als geheel en op de zorgsector in het bijzonder. Desondanks is het - mede dankzij de flexibele opstelling van de betrokken instellingen - gelukt om onze activiteiten grotendeels uit te voeren volgens planning.

Intensieve trajecten

Wij hebben ons gecommitteerd aan het uitrollen van trajecten binnen 50 zorginstellingen over de periode 2021-2023. In 2021 zijn de eerste vijf trajecten succesvol afgerond bij de volgende zorgorganisaties: Koraal, Odion, 's Heerenloo, IJsselheem en Thebe. Daarnaast zijn er ook zes nieuwe trajecten opgestart, namelijk bij Dijklander Ziekenhuis, Spaarne Gasthuis, Cordaan, Elde Maasduinen, Viva! Zorggroep en Carintreggeland.



Acquisitie nieuwe instellingen

In onze acquisitiestrategie bewandelen we twee wegen om zorginstellingen te werven: we benaderen instellingen zowel rechtstreeks als via onze samenwerkingspartners, zoals zorgverzekeraars. De bootcamps (zie hieronder) vormen ook een vruchtbaar wervingskanaal. Terugblikkend op de ervaringen van 2021 kunnen we vaststellen dat het acquireren, committeren en onboarden van nieuwe instellingen veel tijd van ons team kost.

Bootcamps

Voor zorginstellingen die zich goed willen informeren over onze inzichten en aanpak rondom contractuitbreiding, maar een intensief traject (nog) een stap te ver vinden, hebben we het concept van bootcamps ontwikkeld. Een bootcamp bestaat uit een serie van zes praktische workshops die over een periode van drie maanden gehouden worden. De deelnemers maken tijdens een bootcamp kennis met verschillende onderdelen van ons werk.

De bootcamps zijn een schot in de roos gebleken! Na een succesvolle eerste pilot, hebben we in 2021 drie bootcamps georganiseerd waaraan in totaal meer dan 35 zorgorganisaties hebben deelgenomen. Bovendien hebben we begin november samen met VGZ een Bootcamp in een Dag gehouden, waar zorgprofessionals van maar liefst 24 instellingen aan deelnamen. Gezien het succes van de bootcamps gaan we hier in 2022 zeker mee door.



VGZ Bootcamp in 1 dag – juni 2021

Aanpak

We leren door te doen. Dit betekent dat we eigenlijk op dagelijkse basis onze aanpak verder aanscherpen en verbeteren om op die manier onze impact verder te vergroten. Dit doen we “on the job” maar ook door als team één keer per kwartaal goed te evalueren waar we staan en met elkaar te bepalen waar we qua aanscherpingen in de aanpak onze tijd aan willen besteden. Grote stappen die we in 2021 met elkaar hebben gezet, zijn onder andere de introductie van de “loopjes”: de journey waar zorgmedewerkers gedurende 6 maanden doorheen gaan, het standaardiseren van de value case, de foto die we van elke organisatie maken en de upgrade van de communicatiematerialen.



Kennis en ervaring delen

Als organisatie willen we graag “thought leader” zijn op een aantal thema’s die we ook in ons strategisch communicatieplan hebben vastgelegd. Dit zijn onder andere alle aspecten die te maken hebben met meer werken, zoals drijfveren, belemmeringen en aanpak. Een aantal thema’s waar wij ons in willen verdiepen zijn onder andere beloning en grote contracten in de wijkverpleging.

Dit jaar zijn we begonnen met het onderzoeken en analyseren van een aantal inhoudelijke vraagstukken. Zo hebben we samen met Vernet, een onderdeel van PGGM, een onderzoek uitgevoerd naar de relatie tussen deeltijd en verzuim. De resultaten hiervan zijn vastgelegd in een onderzoeksrapport en een opinieartikel gepubliceerd in dagblad Trouw samen met Edwin Velzel, de CEO van PGGM.

Lancering van de WerkUrenBerekenaar

Een ander hoogtepunt in termen van kennis en ervaring delen binnen de zorgsector was de lancering op 31 maart 2021 van de WerkUrenBerekenaar, een online tool waarbij mensen makkelijk kunnen uitrekenen wat meer werken onder aan de streep oplevert. Dit hebben wij gedaan in samenwerking met WOMEN Inc. en het Nibud, waarbij wij als organisatie zorg hebben gedragen voor de lancering van de tool binnen de zorg. Hierbij hebben wij samengewerkt met een groot aantal partners zoals VNO-NCW, CNV, FNV, Actie Leer Netwerk, PGGM&CO en werkgeverskoepels. Voor de lancering hebben we content ontwikkeld gericht op werkgevers en werknemers in de vorm van zorgscenario’s, ‘profielen’ van medewerkers en podcasts. De website met de tool was eind 2021 meer dan 50.000 keer bezocht.

DEELTIJD IN HET ONDERWIJS

Het tweede initiatief van HPP is Deeltijd in het Onderwijs (DiO). Hiervoor was in opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap in 2020 al de eerste proeftuin in gang gezet bij Lucas Onderwijs, een stichting voor bijzonder en openbaar primair en voortgezet onderwijs in de regio Haaglanden. In samenwerking met Lucas Onderwijs heeft HPP binnen proeftuinscholen een aanpak ontwikkeld voor urenuitbreiding in het primair onderwijs. Bij deze aanpak

worden, net als bij de zorg, allereerst potentieel en belemmeringen voor grotere aanstellingen in kaart gebracht. Daarna gaan we aan de slag met praktische interventies om het bestaande potentieel ook daadwerkelijk te benutten.

Als gevolg van de schoolsluitingen vanwege COVID-19 kwam de proeftuin bij Lucas Onderwijs in de eerste helft van 2021 stil te liggen. Wel hebben we onze oplossingspakketten op kleine schaal kunnen testen bij de leerkrachten. Gelukkig konden we in augustus 2021 de draad weer oppakken en de proeftuin voortzetten bij vijf basisscholen. De resultaten van deze eerste proeftuin in het najaar van 2021 waren veelbelovend: 25% van de leerkrachten gaf aan hun uren te willen uitbreiden. Verder zijn waardevolle inzichten opgedaan rondom een effectieve aanpak binnen de onderwijssector.

De proeftuin binnen Lucas Onderwijs is begin 2022 voortgezet.

PROFESSIONALISERING VAN DE STICHTING

Sinds haar oprichting in het voorjaar van 2019 hebben onze activiteiten een enorme vlucht genomen – niet alleen qua aantallen trajecten maar ook qua type activiteiten. In 2021 moest er dus niet alleen een heel nieuw team gebouwd worden, maar moesten ook voorzieningen, processen en systemen binnen de stichting verder vormgegeven worden. Een ware professionaliseringsslag dus.

HR

Met behulp van een arbeidsrechtadvocaat hebben we aan het begin van 2021 een aantal interne HR-processen vormgegeven en een formele arbeidsovereenkomst opgesteld. Met ondersteuning van een extern salarisadministratiekantoor is de salarisadministratie ingericht met een eigen portaal voor onze medewerkers. Een pensioenadviseur heeft ons geadviseerd bij het opstellen van een pensioenregeling die aansluit bij het nieuwe pensioenstelsel. Met behulp van een extern expert hebben we een organisatiestructuur met functiehuis en competenties, evaluatie- en beoordelingsprocedure ontwikkeld.



Communicatie en Public Affairs

Zoals benoemd in het hoofdstuk Strategisch koers hebben we een strategisch communicatieplan laten opstellen. Dit plan vormt de leidraad voor de communicatiemedewerkers bij de uitvoering van hun taken. Zij zijn direct aan de slag gegaan met de planning en prioritering van de acties in het plan.

In Q3 en Q4 hebben we een studentenconsultancybureau gevraagd om te onderzoeken hoe we de 1,3 miljoen zorgmedewerkers in Nederland het best kunnen bereiken en aan ons binden (community building). De eindpresentatie van dit consultancybureau vond in december 2021 plaats. Deze resultaten zullen in 2022 verwerkt worden binnen de communicatiedoelstellingen en een praktische invulling krijgen. Verder hebben we een eerste plan gemaakt voor Public Affairs. Het doel hiervan is om contacten te leggen en onderhouden met relevante partijen binnen de overheid en de politiek.

ORGANISATIE, TEAM EN RAAD VAN TOEZICHT

Financiële zaken

We zijn in zee gegaan met een accountant die bekend is met stichtingen, ANBI-organisaties en subsidieregelingen, te weten Amstelstad Accountants & Adviseurs. In overleg met dit kantoor hebben we een boekhoudprogramma gekozen voor het digitaal verwerken van alle facturen en zijn de eerste stappen gezet richting het verder inrichten en professionaliseren van de financiële administratie.

Met behulp van een verzekeringsadviseur hebben we een aantal essentiële verzekeringen afgesloten, waaronder een verzuimverzekering, een computerverzekering, een aansprakelijkheidsverzekering, een WEGAS-verzekering en een bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering.

Kantoor

Sinds 2019 huurt HPP een kleine kantoorruimte op HNK Zuidoost in Amsterdam. Het is een kantoorruimte met 5 werkplekken. In eerste instantie was dat voldoende totdat het team na de zomer wel heel snel uitbreidde. Vanwege COVID-19 heeft het team voornamelijk vanuit huis gewerkt, met af en toe een dagje op kantoor. Eind 2021 hebben we besloten om per 1 maart 2022 een grotere kantoorruimte op HNK Zuidoost te huren, met ~20 werkplekken.

Juridische zaken

We hebben alle juridische zaken in kaart gebracht die voor ons als organisatie relevant zijn, zoals samenwerkingsovereenkomsten met talentpartners en zorg- en onderwijsinstellingen, dataprotectie, AVG, IP etc. Vervolgens een advocatenkantoor in de arm genomen om deze zaken formeel af te ronden. Daarnaast hebben we stappen ondernomen om de naam en het logo van Het Potentieel Pakken als merk te registreren. Dit is in december gefinaliseerd.

IT

We hebben een IT-bureau aangetrokken om de basisinfrastructuur (Sharepoint etc.) beter te regelen met het oog op de huidige en toekomstige uitbreiding van het team



Zoals al eerder vermeld heeft onze organisatie in 2021 in alle opzichten een stormachtige ontwikkeling doorgemaakt. Hieronder schetsen we kort wat dit heeft betekend voor de organisatiestructuur en het (leiderschaps)team.

Organisatie

In januari 2021 bestond HPP uit vijf personen: drie ZZP'ers en twee gedetacheerde talenten. Op 31 december bestond het team uit 28 vaste medewerkers. We hebben als organisatie veel tijd besteed om deze groei in goede banen te leiden.

Een van de belangrijke veranderingen die we hebben doorgevoerd is in de organisatiestructuur.

Van de oorspronkelijke opzet van acht teams bestaande uit drie leden, die per team twee trajecten doen, zijn we gegaan naar een opzet van vier teams bestaande uit vijf leden, die per team drie trajecten doen. Gezien het leiderschap dat nodig is om dit in goede banen te leiden, hebben we de rol van Transformation Lead in het leven geroepen. Deze persoon heeft de eindverantwoordelijkheid voor de impact, activiteiten en het team op alle drie de trajecten. De vier teams worden ondersteund door inhoudelijke experts op het gebied van roosteren en communicatie. Een officemanager leidt intern het reilen en zeilen van de stichting in goede banen.

Het leiderschapsteam kende in 2021 een aantal wisselingen. Wendy van de Boogaard, gedetacheerd vanuit PGGM, heeft bij het verlaten van PGGM in november 2021 ook haar tijd bij HPP afgesloten. Om de professionalisering van “de achterkant” in goede banen te leiden, is Nienke Hagenbeek ons in juni komen versterken, met ruime ervaring in een soortgelijke rol bij WOMEN Inc. Eind 2021 bestond het leiderschapsteam uit: Wieteke Graven, Miriam Hafkemeijer en Nienke Hagenbeek.

Team

Gedurende het hele jaar 2021 hebben we veel tijd en energie gestoken in het werven en onboarden van nieuwe vaste medewerkers. Wij zijn buitengewoon onder de indruk van het talent dat we hebben weten aan te trekken, in termen van achtergrond, kennis, ervaring en vaardigheden. Zeker gezien het feit dat onze organisatie begin 2021 nog maar net bestond en dus relatief onbekend was, is dat buitengewoon positief. Naast een groot aantal succesvolle matches, hebben we helaas ook een drietal minder succesvolle matches gehad. Van deze personen hebben wij op een goede manier afscheid genomen.

Gezien het belang van goede mensen voor het succes van HPP, hebben wij in Q4 ook veel tijd besteed aan het ontwikkelen van een People visie (“De allerbeste mensen op hun allerbest”) en talentontwikkeling. Deze visie is in december 2021 met het team gedeeld en staat centraal binnen de organisatie. Onderdeel van deze visie vormen onder andere het HPP Talentkompas, het Team Curriculum en de Talent Days, waarbij twee dagen helemaal gewijd worden aan teamontwikkeling.

Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht bestaat al sinds de formele oprichting in juli 2019 uit een drietal leden: Barbara van Hussen (voorzitter), Pieter Winsemius en Mayke van Keep. De Raad van Toezicht komt viermaal per jaar bijeen, er is regelmatig tussendoor contact. Alle Raad van Toezichtleden voeren hun taak onbezoldigd uit. Verder is op basis van de cv's van onze toezichthouders geen sprake van belangenverstrengeling



We hebben niet te klagen over media-aandacht voor HPP. In vrijwel alle media, zowel in de geschreven pers als op radio en televisie, is belangstelling voor het onderwerp personeelstekorten en onze initiatieven op contractuitbreiding. Ook hebben we zelf bijdragen geleverd in de vorm van opiniestukken in de pers. Bovendien nemen we regelmatig deel aan bijeenkomsten, congressen, en als panellid bij workshops van derden, zoals de Rabobank. Verder worden we genoemd in rapporten van invloedrijke landelijke organisaties als de WRR en de SER.

HPP in de media

Hieronder een overzicht van de verschillende media-uitingen waar Het Potentieel Pakken in 2021 aan heeft meegewerkt of als referentie in wordt genoemd. Een indrukwekkend rijtje met artikelen in Het Financieele Dagblad, Trouw en De Telegraaf, uitzendingen van Nieuwsuur en Pointer en toonaangevende rapporten zoals van de SER en de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. Met deze free publicity hebben we een totale mediawaarde van ca € 70.000 en een mediabereik van 4,8 miljoen mensen gerealiseerd. Een volledig overzicht van pers en media staat bij "HPP in de media" op onze website.

Social media

Ook op social media zijn we actief en hebben we in 2021 onze zichtbaarheid vergroot. Op LinkedIn hebben we met grote regelmaat verslag gedaan van onze activiteiten. Ons aantal volgers was eind van het jaar gestegen tot 1330.

HPP IN DE MEDIA - 2021

Datum	Titel mediabericht	Medium
11-feb	De arbeidsmarkt in 2050	Nieuwsuur
15-mrt	Voorbij de oneliners: Kap nou 's met die 'luie deeltijdprinsesjes'	Jinek
25-mrt	Een betere positie voor vrouwen	Pointer
31-mrt	Salaris bij meer uren werken is ingewikkelde rekensom	De Telegraaf
31-mrt	Beloning van zorgmedewerkers - de onderbelichte kant van de discussie	Skipr
1-apr	Hoeveel ga jij erop vooruit met een paar uur extra werken?	Pointer
7-apr	Meer personeel nodig? Benut mogelijkheden in je eigen zorgorganisatie!	Rabobank
20-apr	Oververmoeide verpleegkundigen willen ook wel op een terrasje zitten	Het Financieele Dagblad
19-mei	Aan de slag voor de zorg, een actieagenda voor de zorgarbeidsmarkt rapport SER	SER
26-aug	Zoemen met impactmaker Ilse Aussems van Stichting Thebe Wonen en Zorg	Actie Leer Netwerk
15-sep	Kiezen voor houdbare zorg rapport Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid WRR	WRR
29-sep	Ziekteverzuim juist hoger onder deeltijd zorgpersoneel	Zembla
29-sep	Voltijd zorgpersoneel minder vaak ziek dan deeltijd	Trouw
30-sep	HPP genoemd als best practice SER verkenning rapport SER	SER
1-okt	's Heeren Loo opent het digitale loket contractoptimalisatie	Website Actie Leer Netwerk
24-okt	Zorg straks niet meer vanzelfsprekend	BN De Stem
26-nov	Waarom werken vrouwen in de zorg zo vaak parttime	De Telegraaf



Financieel gezien was 2021 een goed jaar met een positief eindsaldo van € 32.622 door het uitvoeren van de projecten Contractuitbreiding in de Zorg, Deeltijd in het Onderwijs, WerkUrenBerekenaar en het geven van presentaties. De start van het meerjaren-project Contractuitbreiding in de Zorg 2021-2023 met de groei van het team naar 28 personen en het professionaliseren van de organisatie, betekent dat alle overheadkosten van kantoor en personeel de komende jaren gedekt zijn. Het eindresultaat 2021 is ontstaan vanuit een bijdrage aan de stichtingskosten en het resultaat van het project WerkUrenBerekenaar en overige baten (zoals de ambassadeursrol bij Actie Leer Netwerk).

Financiële partners

De realisatie van 2021 is opgebouwd uit 5 financieringsstromen:

- | | |
|----------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| • Ministerie VWS, Contractuitbreiding in de Zorg met totale baten van | € 1.149.728 |
| • Bijdrage zorginstellingen, Contractuitbreiding in de Zorg met totale baten van | € 25.000 |
| • Ministerie OCW, Deeltijd in het Onderwijs met totale baten van | € 89.404 |
| • WOMEN Inc, WerkUrenBerekenaar met totale baten van | € 31.230 |
| • Overige baten zoals Ambassadeursrol Actie Leer Netwerk van | € 3.125 |

Vorig jaar was de Goldschmeding Foundation als partner betrokken bij de proeftuin van het initiatief Contractuitbreiding in de Zorg. In 2021 lieten zij weten geen partner te kunnen zijn vanwege een aanscherping in hun meerjarenstrategie.

Als startende stichting is het belangrijk niet geheel afhankelijk te zijn van één soort financieringsbron. Daarom richten ons de komende jaren op het aantrekken van diverse funding partners die bij kunnen dragen aan de missie en doelstellingen van onze stichting.

Project Contractuitbreiding in de Zorg (CiZ)

In 2021 kregen we akkoord op onze subsidieaanvraag voor het project Contractuitbreiding in de Zorg voor de uitvoer van 5 hoofdactiviteiten over de periode 2021 t/m 2023 met een totale subsidie van € 7.171.575. Door de formele startdatum van deze subsidieregeling op 1 april 2021 en de benodigde tijd om een organisatie te bouwen en de juiste teamleden aan te trekken, waren de totale uitgaven lager dan begroot. Voor de dekking van de activiteiten dragen de zorginstellingen ook zelf bij met een eenmalig vergoeding van € 5.000. Dit jaar was deze totale bijdrage € 25.000. Het teveel ontvangen subsidiedeel van € 429.372 is nu doorgeschoven naar het volgende activiteitenjaar. Door alle inzichten en ervaringen van het eerste opstartjaar hebben we eind 2021 met Ministerie van VWS gesproken over een verzoek tot verlenging van de looptijd met 8 maanden (t/m augustus 2024). Met een daarbij horende herallocatie van de gelden, waarbij het totale budget hetzelfde blijft. In overeenstemming met het Ministerie zal deze officiële aanvraag in 2022 ingediend worden.

Project Deeltijd in het Onderwijs (DiO)

Na een korte stop vanwege COVID kon dit jaar Deeltijd in het Onderwijs - fase 3 van start gaan, met een projectsubsidie van Ministerie van OCW voor totaal € 91.668. Eind van het jaar is het project door opgedane inzichten uitgebreid met nieuwe activiteiten en daardoor verlengd tot 1 juni 2022, inclusief ophogingsverzoek. Met als gevolg dat het restdeel van

€ 2.263 nu is doorgeschoven naar 2022. Aanvullend project fase 3 kreeg HPP de opdracht vanuit Ministerie van OCW voor het ontwikkelen van een communicatie toolkit voor onderwijsinstellingen. Deze subsidie heeft een looptijd van december 2012 t/m februari 2022 met een totaalbedrag van € 29.950, waarvan € 2.650 besteed is aan activiteiten in 2021.

Extra inkomsten

Voor de lancering van de WerkUrenBerekenaar hebben we samengewerkt met WOMEN Inc, die hiervoor een subsidie ontving vanuit Ministerie van OCW. We hebben een campagne ontwikkeld speciaal voor zorgmedewerkers met aansprekende communicatiemiddelen. De totale kosten (€ 28.405) waren iets lager dan begroot (€ 31.320), met een eindsaldo van € 2.825. Tevens hebben we een factuur gestuurd voor de ambassadeursrol van Wieteke Graven op het thema "Meer uren werken" met een totaalbedrag van € 3.125. Deze totale inkomsten van € 5.949 dragen bij aan het eindresultaat van 2021.

Reserveopbouw

Binnen de reserves is een bestemmingsreserve van € 11.290 voor het project Deeltijd in het Onderwijs – fase 3 opgenomen. Deze bleek uiteindelijk niet nodig en is omgezet naar een kortlopende schuld. Hiermee komt de algemene reserve inclusief het positieve eindresultaat van € 32.622 uit op een totaal van € 39.989.

ANBI status

Sinds 2019 heeft HPP de status van een Algemeen Nut Beoogde Instelling (ANBI). In 2021 hebben we van het totaal aan ontvangen baten 99,7% besteed aan onze doelstelling / missie. Hiermee voldoen we aan de eis van minimaal 90%.

BTW-beslissing

Begin dit jaar heeft de Belastingdienst onze vraag of wij als stichting wel of niet BTW-plichtig zijn beantwoord. Op basis van de door ons verstrekte informatie over onze initiatieven en het algemeen nut dat daarmee bediend wordt, is besloten dat HPP niet BTW-plichtig is.

Na een enerverend 2021, zijn onze plannen voor 2022 er niet minder om. Natuurlijk blijven we ons onvermoeibaar inspinnen binnen de zorg en het onderwijs. Daarnaast staat 2022 in het teken van Impact, Nieuwe initiatieven en Talentontwikkeling.

- Impact: nog scherper definiëren wat onze impact is, hoe we deze kunnen meten en kunnen communiceren;
- Nieuwe initiatieven: door de steeds krappere wordende arbeidsmarkt heeft onze organisatie de wind in de zeilen. Dit biedt kansen om nieuwe initiatieven te ontplooiën, bijvoorbeeld binnen nieuwe sectoren of op nieuwe thema's;
- Talentontwikkeling: niets is zo belangrijk als de juiste mensen te binden, te boeien en te behouden. In 2022 gaan we onze People Visie in praktijk brengen.

Verder hebben we voor 2022 weer concrete doelstellingen gedefinieerd, die we elk kwartaal zullen concretiseren. Hieronder treft u een overzicht aan.

Onze ambitie voor 2022

Activiteiten	Concreete doelen
Resultaten behalen met intensieve trajecten binnen instellingen	<ul style="list-style-type: none"> • Opstarten ~21 nieuwe intensieve trajecten • Aanscherpen aanpak • Continu verbeteren codificatie/ schaalbaarheid • Kennis en vaardigheden opbouwen binnen instellingen • Vormgeven van begeleiding na de eerste interactie 6 maanden
Bewustwording creëren bij zorgmedewerkers	<ul style="list-style-type: none"> • Bouwen community van ambassadeurs door o.a. ontwikkelen content, social media • Ontwikkelen inpakket voor zorgmedewerkers in 1 branche
Delen van kennis en ervaring	<ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkelen en uitrollen HPP curriculum met bootcamp en workshops • Houden van presentaties en webinars, deelnemen aan debatten • Publiceren van rapporten, thema papers, artikelen • (Mogelijk) doen van wetenschappelijk onderzoek naar bevindingen • Impact meten van onze aanpak
Initiëren systemische verandering	<ul style="list-style-type: none"> • Aanjagen systemische veranderingen bij o.a. politiek, sociale partners, belangenverenigingen • Promoten WerkInnBereikbaar
Onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> • Aanscherpen aanpak binnen Lucas Ondereis • Vormgeven van opschaaiplan voor bredere sector, inclusief financiering • Opstarten DIO bootcamp concept binnen PO-scholen/bezettingen
Strategie nieuwe initiatieven	<ul style="list-style-type: none"> • Versie vormen op de toekomst van HPP • HPP Harvard Business Case • Eerste verkenning nieuwe initiatieven: Kinderopvang, Geboortezorg • Indienen eerste ronde voorstel OCW alliantie Praktisch opgeleide vrouwen • Pilot thuisonderzoekers Actief Zorg & bepalen vervolgstappen
HPP organisatie en team	<ul style="list-style-type: none"> • In praktijk brengen People Visie • Inrichting & optimalisering financiële processen • In praktijk brengen van het strategisch communicatieplan • Invoering basis tools voor efficiënte werkwijze HPP (Adobe, CRM, vormgevingstool) • Juridische basisdocumenten op orde (zoals AVG, IP, merkregistratie) • Nieuw kantoor met ruimte voor ontmoeting, projectteam overleggen etc. • Organiseren van diverse (jaar)beurtsactiviteiten

Wij zien er naar uit om met ons team onze impact te vergroten en verder te bouwen. Of dat gelukt is delen we graag met u in ons jaarverslag van 2022.



COLOFON

Stichting Het Potentieel Pakken
Burgemeester Stramanweg 105
1101 AA Amsterdam
www.hetpotentieelpakken.nl
info@hetpotentieelpakken.nl
020 240 44 50

© Het Potentieel Pakken 2022 Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen, geautomatiseerd of openbaar gemaakt in enige vorm, wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier, zonder voorafgaande, schriftelijke toestemming van de uitgever.



Vormgeving: DIEZIJNHOF - Media Creatie Realisatie (Ralph Elshof)