

JAARVERSLAG 2022



Het
Potentieel
Pakken

Voorwoord

Strategische koers

Initiatieven

Impact

Organisatie

Pers, publiciteit en social media

Vooruitblik naar 2023

VOORWOORD

Sinds de oprichting van Het Potentieel Pakken in 2019 heb ik elke december gedacht: volgend jaar wordt het vast wat rustiger. Inmiddels weet ik beter. Nieuwe initiatieven en ideeën, een groeiend team, belangstelling vanuit vele hoeken voor ons werk. Die rust is misschien gewoon *wishful thinking*.

Het jaar 2022 kende vele bijzondere momenten. De mooie woorden die we kregen vanuit organisaties in zorg, onderwijs en kinderopvang voor wat met elkaar gedaan en bereikt hebben. De aandacht in Kamerbrieven, rapporten en de media. Ons bezoek aan Harvard University om de presentatie van onze eigen HPP Harvard Business Case bij te wonen was een *once in a lifetime*-ervaring. We staan er eigenlijk onvoldoende bij stil hoe uniek dit is voor een jonge organisatie als de onze.

Tegelijkertijd gaat snelle groei ook onvermijdelijk gepaard met groeipijnen. Het professionaliseren van processen op een pragmatische manier, afscheid nemen van collega's, keuzes maken en blijven bijsturen op prioriteiten omdat er te veel tegelijk gebeurt. Dat vraagt veel van het hele team.

Ik voel me elke dag bevoorrecht om met een fantastisch team te kunnen werken aan zo'n mooie maatschappelijke missie. Een team dat spat van de morele ambitie, waarmee we nog heel wat potentieel willen pakken.

Met vertrouwen kijken we uit naar 2023!

Wieteke

Oprichter en voorzitter stichting Het Potentieel Pakken



Wieteke Graven, Bootcamp Ureuitbreiding (onderwijs, mei 2022)

Morele ambitie is de wil om de wereld een veel betere plek te maken. Het is het verlangen om aan de goede kant van de geschiedenis te staan, en het verschil te maken.

Rutger Bregman in *Nee, je bent niet goed zoals je bent*
De Correspondent, september 2022

We hebben duidelijk voor ogen wat we willen bereiken en hebben dit doorvertaald naar een visie en missie, en concrete doelstellingen.

Visie en missie

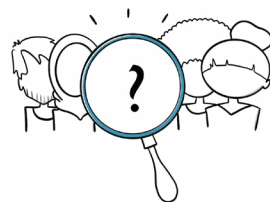
2022 was het jaar waarin we onze oorspronkelijke missie hebben aangescherpt, mede geïnspireerd door onze ervaringen in de eerste drie jaar van ons bestaan.

Wij geloven dat iedereen zijn kennis, vaardigheden en ervaring volledig moet kunnen benutten.

Onze missie:

Met onderbenut potentieel vraagstukken op de arbeidsmarkt oplossen. Ten gunste van medewerkers, organisaties, sectoren en de economie.

Vooralsnog richten wij ons op contractuitbreiding. Nederland kent namelijk een opmerkelijke mismatch: wereldkampioen deeltijdwerken en tegelijkertijd enorme personeelstekorten, die in het afgelopen jaar bovendien tot recordhoogte zijn gestegen. Daarnaast kunnen zo'n half miljoen vrouwen in Nederland zichzelf financieel niet redden, terwijl ze wél een baan hebben. Grotere contracten zijn van grote waarde voor werkgevers én werknemers.



We hebben inmiddels initiatieven lopen op grotere contracten in de zorg, het primair onderwijs en de kinderopvang. Hierbij begeleiden we organisaties en sectoren bij grootschalige verandering: in een proeftuinsetting of bij een grootschalige uitrol. Daarnaast delen we onze kennis en inzichten breed, bijvoorbeeld door het organiseren van bootcamps, inhoudelijke verdieping op bepaalde thema's en door het schrijven van opinieartikelen.

Doelstellingen 2022

In een jonge snelgroeiende organisatie zoek je voortdurend de balans tussen leveren in het hier en nu en vooruitkijken. Dat vraagt om meedogenloos prioriteiten stellen. 2022 was voor ons het jaar van de Impact, Nieuwe Initiatieven en Talentontwikkeling. Daarnaast hebben we elke drie maanden de prioriteiten voor het volgende kwartaal vastgesteld.

Het jaar van de Impact

Als organisatie vinden we het heel belangrijk om scherp in kaart te hebben wat we doen, wat dat oplevert en welke investering daar tegenover staat. In 2022 hebben we hier grote stappen op gezet. Allereerst hebben we gedefinieerd wat onze vijf dimensies van impact zijn. Binnen elk traject meten we voortgang op elk van deze dimensies in een gestandaardiseerd dashboard. Gegevens van alle trajecten komen samen in een impact database. Door te focussen op impact meten leren we voortdurend en kunnen onze stakeholders een overzichtelijk beeld geven van activiteiten en resultaten. Daarnaast hebben we ook op verzoek van zorgorganisaties business cases opgesteld voor onze trajecten en verdere opschaling.

Het jaar van de Nieuwe Initiatieven

In 2022 was het volle kracht vooruit voor Contractuitbreiding in de Zorg, waar we inmiddels meer dan 20 trajecten afgerond hebben. Daarnaast hebben we ons werk in het primair onderwijs verder opgeschaald met een pilot Urenuitbreiding waaraan drie besturen en negen basisscholen hebben deelgenomen. De insteek van ons werk is om in nauwe samenwerking met de sector een aanpak te ontwikkelen die opgeschaald kan worden binnen de PO-sector.

Door de groeiende krapte op de arbeidsmarkt werd het thema 'Meer werken' in 2022 een *hot topic*. We kregen verzoeken vanuit verschillende hoeken, variërend van huisartsen tot GGZ-organisaties en van kinderopvang tot geboortezorg. In oktober zijn we de proeftuin **Deeltijdfactor in Kinderopvang** gestart die loopt tot eind juni 2023.

Eind 2022 zijn we gestart met **Financiële zelfredzaamheid in de Thuiszorg (FiT)**. Met support van de Goldschmeding Foundation werken we aan een traject gericht op de financiële zelfredzaamheid van thuisondersteuners, een financieel kwetsbare groep zorgmedewerkers.

Het heeft me positief verrast om met het team in dialoog te gaan over contractuitbreiding. Het gaf vooral inzicht in waarom iemand heeft gekozen voor het aantal uur dat ze werken. Je komt erachter wat er speelt en het bracht mensen aan het denken: 'Nou ik wil wel 2 uurtjes erbij'
Zorgmedewerker

“

Het allerleukst is als de vonk overslaat in een organisatie. Je voelt het in de vergaderingen. Het project wordt dan gedragen door de mensen die het uitvoeren.

HPP-projectmanager Angelique Vogelaar

”

Dit doen we door in samenwerking met twee werkgevers kleinschalige proeftuinen op te zetten. Insteek hiervan is medewerkers financieel bewuster maken en ervoor zorgen dat werkgevers hun rol pakken.

Ten slotte heeft het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) onze aanvraag voor de strategische **Alliantie 'Financieel sterk door werk'**, samen met WOMEN Inc. en Bureau Clara Wichmann goedgekeurd, een initiatief waar we in 2023 mee beginnen.

Het jaar van Talentontwikkeling

Met de sterke toename van onze activiteiten moest ook onze capaciteit verder worden uitgebreid. Dat is uitstekend gelukt: ons team groeide van 20 naar 29 teamleden. Omdat het de mensen zijn die HPP maken, besteden we veel aandacht aan talentontwikkeling. Daarom organiseerden we in 2022 de eerste HPP Talent Days en een Summercourse, gericht op individuele en teamontwikkeling. Ook hielden we inhoudelijke verdiepingssessies over onder andere verandermanagement, roosteren en beloning. Nieuw was in 2022 ook de Talentview: een manier om de aanwezige kennis, talenten en competenties van onze teamleden scherp in beeld te krijgen.



INITIATIEVEN

De grote, en sterk groeiende personeelstekorten waren een heet hangijzer in 2022. Er waren weinig sectoren waar geen tekort was. Ons werk breidt zich dan ook gestaag uit. Hieronder vindt u een overzicht van de initiatieven waar we in 2022 aan hebben gewerkt in de zorg, het onderwijs en de kinderopvang. Vervolgens vertellen we meer over twee nieuwe initiatieven.

Contractuitbreiding in de zorg

De zorg is de sector waar wij als HPP onze activiteiten zijn begonnen. Sinds onze oprichting heeft dit initiatief een enorme vlucht genomen. Vanuit het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) ontvingen we in 2021 grootschalige financiële steun voor de langere termijn. Ieder jaar weten meer zorgorganisaties ons te vinden. We lopen op schema voor onze doelstelling van 50 trajecten in de periode 2021-2024.

In 2022 hebben we dertien trajecten in de zorg afgerond:

- Carintreggeland
- Dijklander
- Rosengaerde
- Ter Weel
- Triade Vitree
- ViVa! Zorggroep
- ZGEM
- Cordaan
- Eveen
- Spaarne Gasthuis
- Topaz
- Vanboeijen
- WilgaerdenLeekerweideGroep

Verder zijn we in 2022 elf trajecten gestart die we in 2023 verwachten af te ronden:

- Aafje
- Humanitas
- Pieter van Foreest
- OLVG
- Zorggroep Sint Maarten
- Zorgspectrum
- AVL
- Leyhoeve
- Oktober
- Ons Tweede Thuis
- WVO Zorg

Van de 50 trajecten waaraan we ons gecommitteerd hebben, zijn er 35 afgerond, gaande of in de planning. We hebben dus nog 15 plekken te vergeven voor 2023-2024.

We voeren niet alleen trajecten uit, we delen ook de kennis en ervaring die we daarbij opdoen: meer informatie vindt u in de paragraaf Kennis en ervaring delen (pagina 12).



Trajecten die in 2022 zijn afgerond (oranje) en gestart (groen)

TESTIMONIAL

Begeleider Jet: ‘Ik werk nu meer uren, maar heb wel een beter dag- en nachtritme’

Jet van Meurs is begeleider bij zorgorganisatie Vanboeijen en breidde haar contract uit. Ze vertelt waarom zij die keuze heeft gemaakt, en hoe het haar bevalt:

“In 2021 ben ik binnen Vanboeijen op zoek gegaan naar een andere werkplek. Destijds ben ik ook gaan nadenken over het aantal uren dat ik wil werken. Op dat moment werkte ik 25 uur in de week, maar vaak werd dit wel meer. Ik had veel overuren en die overuren kon ik lastig compenseren. Ik ga altijd met plezier naar mijn werk en ben toen in gesprek gegaan met de zorgmanager om het over mijn contracturen te hebben. Samen hebben we besloten om mijn contracturen te verhogen en nu werk ik 32 uur in de week.

Natuurlijk was dit wel een stap en had ik twijfels. Hoe ga ik dit combineren met mijn privéleven? In het begin moest ik inderdaad even wennen, maar al snel vond ik het juist structuur brengen. Ik werk nu meer uren, maar heb wel een beter dag- en nachtritme. Over het algemeen werk ik nu meerdere dagen achter elkaar en ben dan een aantal dagen vrij. Vanwege het basisrooster kan ik beter plannen, wat erg fijn is. De vele plusuren die ik had zijn weg en ik heb ook geen minuren.

Ik ben blij met mijn keuze om meer uren te gaan werken en ik ervaar veel positieve gevolgen. Ik ben er financieel op vooruit gegaan en ik kan beter inschatten wanneer ik wel of niet een extra dienst kan werken. Dit geeft mij meer rust. Ook word ik minder vaak thuis gebeld met de vraag of ik een extra dienst wil werken, waardoor ik privé en werk beter kan scheiden. Een ander voordeel is dat bewoners en cliënten mij regelmatig zien. Ik ervaar dat het hen een veilig gevoel geeft.

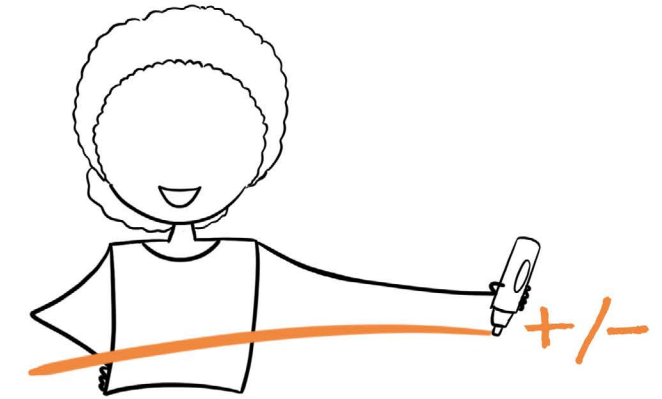
Ik wil iedereen aanraden om goed na te denken over het aantal uren dat je werkt. Maak hierin vooral een bewuste keuze.”

Urenuitbreiding in het primair onderwijs

Net als de zorg is het onderwijs een sector met grote personeelstekorten. En ook in deze sector, en dan vooral in het primair onderwijs, wordt veel in deeltijd gewerkt. Gemiddeld werken mannelijke leerkrachten 35,2 uur per week en vrouwelijke leerkrachten 27,6 uur per week. 17% van de vrouwelijke leerkrachten werkt 20 uur per week of minder.

Op verzoek van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) zijn wij al in 2020 een verkenning gestart van het thema ‘urenuitbreiding’ in het primair onderwijs. Uit dat onderzoek kwam naar voren dat bijna één op de drie onderwijsprofessionals bereid was meer te gaan werken als dit financieel en qua flexibiliteit voldoende aantrekkelijk was. Vervolgens zijn we met het Haagse schoolbestuur Lucas Onderwijs gestart met een proeftuin om te kijken hoe met de bestaande belemmeringen om te gaan. De resultaten van de eerste proeftuin waren veelbelovend: aan het einde van dat traject bleek 25% van de in deeltijd werkende leerkrachten hun uren te willen uitbreiden.

In mei 2022 zijn we een nieuwe pilot gestart bij drie verschillende schoolbesturen en negen scholen voor primair onderwijs in de regio's Amsterdam, Rotterdam en Tilburg. Doel: binnen die scholen en schoolbesturen een vliegwieltje in gang zetten om urenuitbreiding structureel onderdeel te maken van hun denken en doen. En daarnaast een aanpak te ontwikkelen die opgeschaald kan worden binnen de hele sector. Deze aanpak omvat een scala aan interventies waaronder de *Feiten op of tafel*, waar besturen en scholen voor hun organisatie kansen en belemmeringen in kaart krijgen, een *Dialogsessie* met leerkrachten, inzicht in wat meer werken financieel oplevert via de *WerkUrenBerekenaar* en een *HR-workshop*, om urenuitbreiding onderdeel te maken van bestaand beleid en processen.



Verder hebben we, gezien de groeiende interesse vanuit de sector, in mei 2022 een bootcamp Urenuitbreiding georganiseerd voor PO-schulleiders en schoolbesturen met twintig deelnemers.

“Wat ik het krachtige vind aan urenuitbreiding als oplossing voor het personeelstekort, is dat ik hier als schoolleider echt zélf wat aan kan doen en het verschil kan maken.
Scholldirecteur”

Deeltijdfactor in de kinderopvang

Ook in de kinderopvang zien wij contractuitbreiding als belangrijke oplossing voor de grote en nog steeds groeiende personeelstekorten.

We zijn dan ook verheugd dat we kinderopvang dit jaar als nieuwe sector aan ons portfolio hebben kunnen toevoegen. In samenwerking met brancheorganisatie Kinderopvang werkt! zijn we een proeftuin gestart bij Kind & Co Ludens, een kinderopvangorganisatie met bijna 6.400 kindplaatsen. Het project loopt tot de zomer van 2023. Doel is het ontwikkelen van een aanpak binnen deze proeftuin met oog op brede opschaling.

“

Uitgangspunt van de aanpak is dat we medewerkers een bewuste keuze willen laten maken over het aantal uur dat zij per week werken. Als er belemmeringen zijn om meer uren te werken, dan gaan we die aanpakken. We kijken wat wél kan. Elk uur dat medewerkers meer willen werken, is winst

Projectleider Davina Koudijs van Kinderopvang werkt!

”

Naast deze proeftuin organiseren we zes kennissessies voor de sector. In deze sessies delen we de kennis en ervaring die we opdoen in de proeftuin. Maar liefst dertien kinderopvangorganisaties sluiten aan bij deze workshops.



Louise Luitse, Rondetafel Roostering in de Wijk
november 2022

Nieuwe initiatieven

Behalve onze trajecten in de zorg, het onderwijs en de kinderopvang ontplooiën we ook andere initiatieven. Vanzelfsprekend zijn ook die initiatieven gericht op het benutten van onderbenut potentieel op de arbeidsmarkt en op het bevorderen van de financiële bewustwording van economisch kwetsbare mensen.

Financiële zelfredzaamheid thuisondersteuners

Dankzij thuisondersteuning, zoals huishulp of huishoudelijke hulp, kunnen hulpbehoevende cliënten langer zelfstandig blijven wonen. Ook in dit werkveld zijn grote personeelstekorten. Thuisondersteuners werken doorgaans in kleine contracten, waardoor hun financiële situatie vaak ongunstig is. We hebben samen met thuiszorgorganisaties Actief Zorg en Cordaan Thuisdiensten twee kleinschalige proeftuinen geselecteerd en voorbereid. Doel is medewerkers financieel bewuster maken en zorgen dat ook relevante partijen aan de werkgeverskant hierin hun rol pakken. In de proeftuinen onderzoeken we kansen en belemmeringen, ontwikkelen we een aanpak en maken we een opschaalplan. Dit initiatief wordt financieel ondersteund door de Goldschmeding Foundation.

Alliantie 'Financieel sterk door werk'

Onlangs is onze aanvraag voor de strategische alliantie met WOMEN Inc. en Bureau Clara Wichmann gehonoreerd, waarmee we voor vijf jaar financiering hebben ontvangen. Doel is duurzame financiële onafhankelijkheid realiseren bij praktisch opgeleide vrouwen die in de zorg, kinderopvang en schoonmaak werken. Deze meerjarige samenwerking wordt mogelijk gemaakt door het ministerie OCW en loopt van 2023 tot 2027.

Kennis en ervaring delen

Naast het actief begeleiden van organisaties en sectoren bij grootschalige verandering, zoals we dat doen in de zorg, het onderwijs en de kinderopvang, willen we alle kennis en ervaring die we daarbij opdoen zo breed mogelijk delen. Dat doen we op verschillende manieren. Hieronder een aantal voorbeelden.

Bootcamps, rondetafels en themasessies

Onze **bootcamps** bestaan uit een serie van zes workshops waarin zorginstellingen praktische handvatten krijgen om met contractuitbreiding aan de slag te gaan. Sinds de lancering van de eerste bootcamp in 2021 hebben al ruim 100 instellingen aan deze bootcamps deelgenomen. Eind 2022 hebben we editie zes met twaalf zorginstellingen afgerond.

We organiseerden in juni ook **Bootcamps-in-een-Dag** met respectievelijk Avans & Zorgacademie en zorgverzekeraar VGZ. Tijdens deze bijeenkomsten deelden wij onze kennis en ervaring met belangstellenden en vice versa. Deelnemers kregen handvatten om bij hun eigen organisatie aan de slag te gaan met het thema contractuitbreiding.

In april en november hebben we twee succesvolle **Rondetafels Roostering in de Wijk** voor de wijkverpleging georganiseerd voor planners, roosteraars en wijkverpleegkundigen van ruim 25 zorgorganisaties. De insteek: hoe realiseer je grotere contracten in de wijkverpleging, waar vaak nog in korte diensten wordt gewerkt? Deelnemers gingen in gesprek over mogelijkheden en uitdagingen omtrent roostering.

Onderzoek, rapporten en opinieartikelen

Met ons werk verzamelen we veel kwantitatieve en kwalitatieve data. Al deze data leggen we zorgvuldig vast in



“

Wat mooi, zoveel deskundigheid bij elkaar en van elkaar leren hoe je langere diensten en grotere contracten in de wijk mogelijk maakt!

Planner over Rondetafel Roostering in de Wijk, april 2022

”

een zogenaamde masterdataset en analyseren we om tot waardevolle inzichten te komen. Zo hebben we inmiddels (geanonimiseerde) informatie verzameld van meer dan 3.000 zorg- en onderwijsmedewerkers en hun mening over deeltijdwerken. Hebben ze interesse om meer te werken, en zo ja onder welke voorwaarden? Hoe kijken ze naar bestaand beleid en processen in hun organisatie? Waar zien ze belemmeringen voor grotere contracten? Deze data komen zowel vanuit medewerkers 'op de vloer' als van managers, teamleiders en HR.

De inzichten die we uit deze al deze bronnen halen, delen we (op geaggregeerd niveau) met zoveel mogelijk relevante partijen. Ze komen terug in onze trajecten, bootcamps en themasessies, maar vormen ook een belangrijk onderdeel van de vele presentaties die we verzorgen. Met al deze kennis en ervaring zijn we inmiddels ook een veelgevraagd *thought leader* in de media. Wanneer we relevante thema's in het maatschappelijk debat zien, geven we daar onze visie op in opinieartikelen. Dit deden we dit jaar onder andere bij de [lancering van de plannen rondom de deeltijdbonus](#) en de discussie over [in hoeverre meer werken financieel voldoende loont](#). In het hoofdstuk 'Pers, publiciteit en social media' van dit jaarverslag en op onze website vindt u een volledige publicatielijst.

Agenderen van systemische issues

We geloven dat heel veel uitdagingen rondom grotere contracten opgelost kunnen worden tussen werkgever en werknemer. Toch zijn er ook organisatie-overstijgende thema's waarbij dat niet lukt. Hierbij valt te denken aan systemische issues zoals de hoge marginale druk en de beschikbaarheid en kosten van kinderopvang. Dit soort issues brengen we, samen met bovengenoemde inzichten, onder de aandacht bij ministeries en sociale partners. In 2022 deden we dat onder andere op bijeenkomsten van de ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), Financiën, VWS en bij de SER.

Onze organisatie en initiatieven werden in 2022 ook weer regelmatig genoemd in Kamerbrieven, zoals in de [brief](#) van minister Van Gennip over de aanpak voor het personeelstekort en de [brief](#) van de ministers Wiersma en Dijkgraaf over de lerarentekorten. In deze Kamerbrief over de lerarenstrategie worden 'grotere (arbeids)contracten' en het bieden van flexibiliteit genoemd als mogelijke oplossingen voor het terugdringen van het lerarentekort.

Langzamerhand bouwen we ook ons netwerk in de politiek op. Goed om te zien dat zij ons werk ook steeds vaker onder de aandacht brengen via social media.



Martijn van Eck, Rondetafel Roostering in de Wijk



Ja, het is eenvoudiger om met meer mensen die minder uren werken een rooster rond te krijgen. Dat ga ik niet ontkennen. Maar die luxe hebben we niet meer. En is ook oneerlijk tegenover die mensen die wel meer willen werken. Dus dat kan en moet anders. Er zijn al veel voorbeelden van hoe het anders kan. @stichtinghpp is hierbij in diverse takken behulpzaam zoals in de zorg en de kinderopvang. Met goede resultaten! En als we nu werken nog meer lonend maken is het helemaal mooi. Het moet en kan anders!

Tweede Kamerlid Jacqueline van de Hil (VVD) op Twitter, 28 november

IMPACT

Impact definiëren en meten is een belangrijk onderdeel van onze manier van werken. We doen dat op meerdere niveaus: van onze activiteiten (zoals *verandertrajecten*) tot onze individuele interventies (bijvoorbeeld *Dialogsessies*). De focus op impact is niet alleen belangrijk voor onze partners, maar ook om zelf te leren wat anders en beter kan.

Een succesvol partnership tussen HPP en organisaties kan binnen een aantal maanden leiden tot daadwerkelijke **contractuitbreidingen**. Maar ons werk leidt tot veel meer. Organisaties waarmee we werken gaan vaak echt **anders denken, doen en handelen**. Dat kan bijdragen aan zaken zoals betrokkenheid, verzuim en verloop. Medewerkers voelen zich gehoord, de samenwerking verbetert en er wordt meer gedacht in mogelijkheden. Dit is ook de reden dat vrijwel alle organisaties na afloop van de samenwerking zelf doorgaan met het thema contractuitbreiding.

Hieronder een inzicht in onze resultaten binnen de zorg.

Daadwerkelijke contractuitbreidingen

Bij de afgeronde trajecten ging tot 15% van de medewerkers in de showcase in de eerste 6 maanden een groter contract aan. Gemiddeld gaan deze medewerkers 3,5 uur per week meer werken. Ook horen we terug dat medewerkers in trajecten bijvoorbeeld op hun huidige aantal uren zijn gebleven in plaats van minder te gaan werken. Het aantal gerealiseerde contractuitbreidingen varieert enorm tussen organisaties. Bepalende succesfactoren zijn betrokkenheid en commitment van de juiste mensen binnen de partnerorganisatie, een effectieve projectopzet en focus op resultaten.

“

Martines dochter zag haar plan om meer uren te gaan werken eerst niet zo zitten. Martine: “Zij had zoiets van: nee, want ik wil dat je méér thuis bent – dat vind ik veel leuker als jij er bent. Maar toen heb ik dat uitgelegd. En toen zei ze: maar dan ben je dus net zoveel dagen als nu aan het werk? ‘Oh, dan vind ik het niet erg.’ We hebben eigenlijk zelfs het idee dat we meer vrije tijd hebben, omdat ik gestructureerder ben gaan werken.”

Martine van der Linden-Broer, persoonlijk ondersteuner
Triade Vitree

”

“

Voor het eerst goed op de lange termijn nagedacht over hoe ons dagelijkse brandjesbluswijze niet wenselijk is en anders ingericht kan worden, er is licht aan het einde van de tunnel.

Zorgmedewerker Cordaan

”

Verandering in denken en doen rond het thema contractuitbreiding

Elk HPP-traject evalueren we aan het einde grondig met onze partnerorganisaties. De kwantitatieve en kwalitatieve data bundelen we in 'Het verhaal van'. De eindmeting onder medewerkers toont positieve resultaten in vergelijking met een meting bij aanvang. Een paar voorbeelden: een stijging in bekendheid en bewustwording ("Ik hoor over contractuitbreiding binnen mijn organisatie" 21% vs. 55% en "Ik heb er in de afgelopen 6 maanden bewust bij stilgestaan of contractuitbreiding iets voor mij is" 38% vs. 54%) en meer ondernomen acties ("We hebben het binnen ons team besproken" 19% vs. 46%)



“

*Collega's zeiden dat hun ogen werden geopend.
Daar doe je het voor, dat je ze aan het denken zet.
Ze voelden zich gehoord en zagen: er wordt echt
wat mee gedaan.*

Afdelingshoofd Denise Leibbrand, Spaarne Gasthuis

”

Kennis en inzichten

Door de grondige Begrijpen-fase, met een nulmeting, enquête, werksessies en interviews, krijgen zorgorganisaties een gedetailleerd en waarheidsgetrouw beeld van kansen en belemmeringen rond contractuitbreiding. Zaken die hierbij aan bod komen zijn onder andere HR en roostering. Zo doet de organisatie via roostersessies nieuwe inzichten op in structurele knelpunten in de planning en roosters op teamniveau. Alle relevante materialen (bijv. communicatiemiddelen, informatiepakketten) worden aan het einde van een traject overgedragen aan de instelling.

We leren door te doen: Heleen van den Nieuwenhof (rechts) liep mee met verpleegkundige Jurnaline Nicolaas-Brunken van zorgorganisatie Aafje.

Nieuwe vaardigheden

Intensieve trajecten worden geleid in partnership tussen de zorginstelling en HPP, waarbij de insteek is dat binnen zes maanden het eigenaarschap volledig bij de zorgorganisatie ligt. Aandacht voor het opbouwen van kennis en vaardigheden is dus de sleutel. HPP brengt mensen in de zorgorganisatie zo nodig projectmanagementvaardigheden bij en leert hen dialoog- en roostersessies te faciliteren. Zo kunnen bijvoorbeeld enthousiaste planners met de juiste mindset hun inzichten verder brengen dan alleen naar de teams waar ze tot dan toe bij betrokken waren.

“

*We hebben tijdens de pilot een eerste stap gezet
op het thema urenuitbreiding. Ik zie al mooie eerste
resultaten hier op school en ik geloof dat dit in de
komende periode, als we de formatiegesprekken
gaan voeren, nog meer zal gaan brengen.*

Schoolleider

”

Aanscherpingen in beleid en processen

Insteek van een traject is om het thema urenuitbreiding structureel te verankeren in een organisatie. De eerste zes maanden zijn bedoeld om een vliegwiel in gang te zetten, maar het is zaak om bestaande processen te veranderen en te verbeteren. Dat doen we onder andere op het gebied van HR en planning/roostering. Op roostergebied kijken we samen met alle betrokken partijen hoe we voor teams prettigere roosters bij een groter contract



kunnen creëren. We nemen teams mee in de stappen die ze daarbij kunnen doorlopen. In een workshop met HR-medewerkers brengen we in kaart in welke onderdelen van HR-beleid en processen we urenitbreiding mee te nemen, van de HR-visie tot aan werving en ontwikkeling. Aan het einde van een traject stellen we een lijst met concrete aanbevelingen op voor bestuurders, HR en planners/roosteraars.

We zien dat elk traject weer andere resultaten oplevert, ook afhankelijk van de ambitie en doelstellingen die aan het begin van de samenwerking zijn gedefinieerd. Het goede nieuws is dat bij 16 van de 18 afgeronde trajecten, de organisatie besloten heeft zelfstandig door te gaan met het thema. Dit doen zij allemaal op hun eigen unieke manier. Wij zijn dan ook van plan om in 2023 een terugkomdag te organiseren waarbij ervaringen kunnen worden uitgewisseld.



“

Het potentieel pakken binnen je organisatie lijkt een inkoppertje. Gewoon grotere contracten aanbieden, zou toch moeten lukken? Met de deskundige en gedreven begeleiding vanuit Stichting Het Potentieel Pakken, ontdek je binnen je organisatie de ongeschreven regels, drempels en afspraken die grotere contracten in de weg staan. Het is vaak niet de medewerker die niet wil, maar onze denkwijze en systemen die in de weg staan.

Regiomanager Edwin Surtel, Triade Vitree

”

In 2022 groeide de HPP-organisatie weer pijlsnel. Hieronder vindt u een overzicht van de belangrijkste ontwikkelingen.

Ons team

Sinds januari 2022 hebben we maar liefst 13 nieuwe teamleden mogen verwelkomen en heeft een aantal mensen onze organisatie verlaten. Ons team bestond

daarmee eind december uit 29 mensen. Tijd voor een nieuw kantoor dus. Op 1 maart was het zo ver. Van een ruimte voor vijf personen verhuisden we naar een nieuw kantoor met plaats voor zo'n twintig mensen.

We hebben een duidelijke ambitie rondom ons team: de allerbeste mensen op hun allerbest. Hiervoor hebben we een People Visie geformuleerd met veel zorg en aandacht



De eerste Talentdays in Berg en Dal, juni 2022



Afsluitende sessie bij zorgorganisatie Cordaan, juli 2022. V.l.n.r.: Wieteke Graven (voorzitter), Jacqueline Sluijsmans (Transformation Lead) en Michelle Lenkens (projectmanager)

voor talentontwikkeling. Dit doen we bijvoorbeeld door elk kwartaal een inhoudelijke sessie met het team te houden. Daarin leren we van en met elkaar, en nemen we de verbeteringen in onze aanpak door. Daarnaast houden we regelmatig sessies hoe we beter kunnen samenwerken als jong, groeiend team.

Iedere twee weken vinden er intervisiesessies plaats onder leiding van onze Transformation Leads. Verder doen we eens per drie weken een “pulse check” binnen het team.

Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht bestaat al sinds de formele oprichting in juli 2019 uit drie leden: Barbara van Hussen (voorzitter), Pieter Winsemius en Mayke van Keep. De Raad van Toezicht komt viermaal per jaar bijeen. Alle Raad van Toezichtleden voeren hun taak onbezoldigd uit.

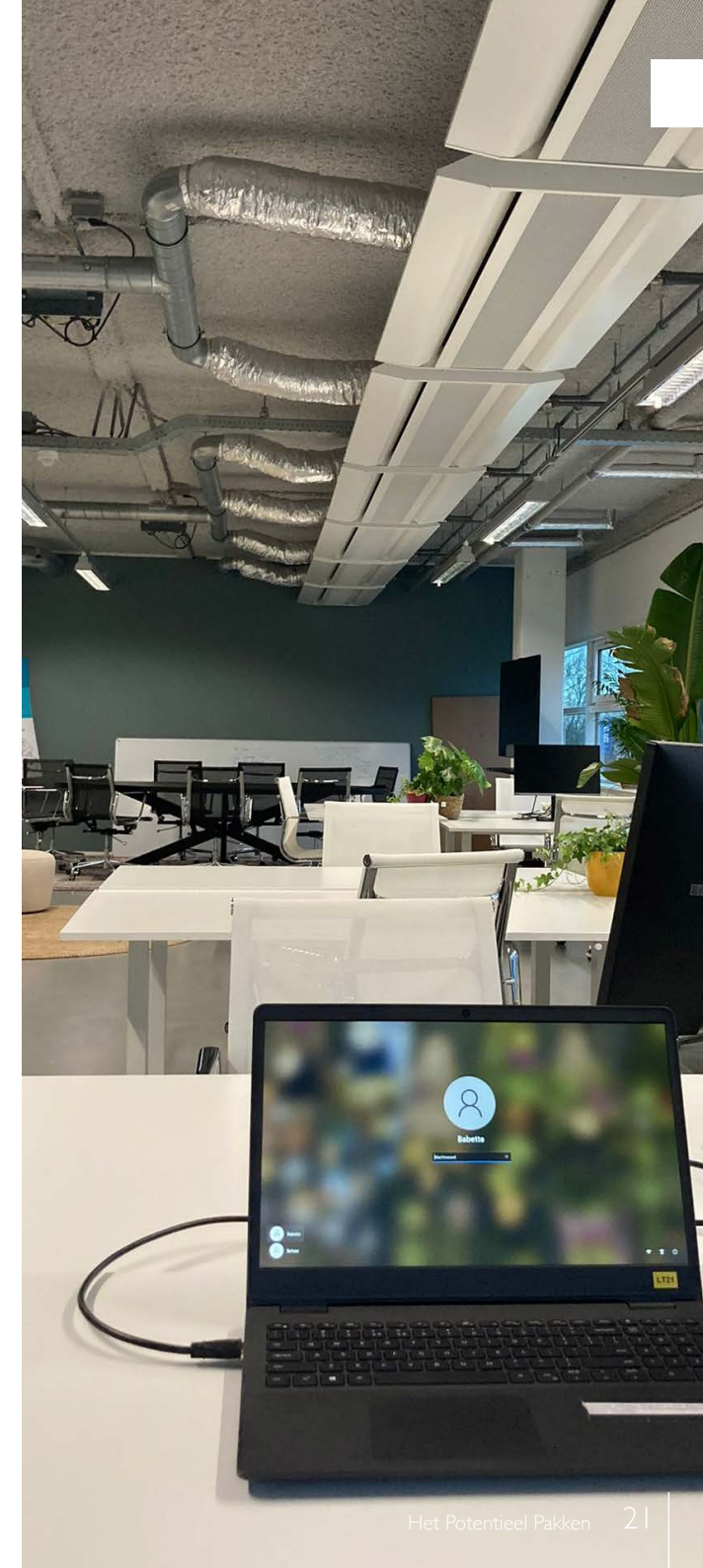
“

“Wat mij opvalt is de positieve vibe van HPP. Het genereert energie omdat je het interdisciplinair oppakt. Het gaat niet alleen om de zorgmedewerkers, we doen dit met z’n allen.”

Vivian Broex, bestuurder Zorgspectrum

”

Ons nieuwe kantoor sinds 1 maart 2022 in
HNK (Amsterdam Zuidoost)



HARVARD BUSINESS CASE

Op 12 oktober werd een droom werkelijkheid. Aan de Harvard Business School in Boston (VS) werd die dag onze case besproken, genaamd 'HPP: tapping the Netherlands' potential'. En wij waren erbij.

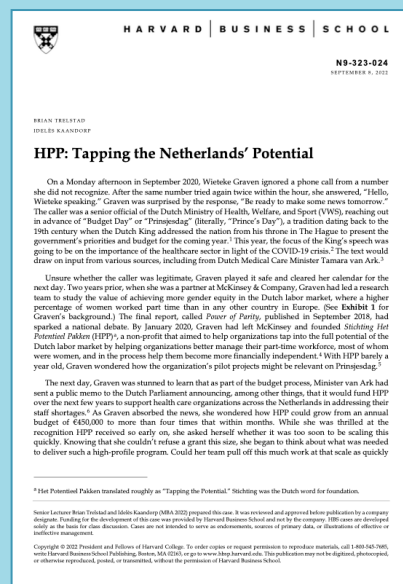


Professor Brian Trelstad, Wieteke, Louise en Pien

Professor Brian Trelstad, Idelès Kaandorp en 80 internationale MBA-studenten analyseerden Het Potentieel Pakken voor het vak *Social Entrepreneurship and Systems Change*. We hoorden prikkelende inzichten over het Nederlandse deeltijdsysteem, ons businessmodel en onze strategische richting.

Het zaadje hiervoor werd al in 2021 geplant, toen ons voormalige teamlid Idelès haar slotessay over HPP schreef. Professor Trelstad vond de HPP-casus na het lezen zo interessant dat hij kansen zag om deze uit te werken tot een volwaardige Harvard Business Case. Over een periode van zo'n zes maanden werkten professor Trelstad, Idelès en HPP samen aan het opstellen van de casus. Gedurende dit proces is ook een aantal stakeholders van HPP geïnterviewd, onder wie de secretaris-generaal van VWS, een bestuurslid van PGGM, twee leden van de Raad van Toezicht van HPP en een zorgbestuurder. Medio september is de casus goedgekeurd in de formele Harvard-processen, en zoals gezegd op 12 oktober 2022 voor het eerst onderwezen. De case is formeel opgenomen in de *HPP Case Library*, en is beschikbaar voor onderwijsinstellingen om onderwezen te worden.

Een eer en onvergetelijke ervaring!



Wieteke Graven, Louise Luitse en Pien van der Pol

In 2022 nam de media-aandacht voor HPP flink toe. In vrijwel alle media, zowel op radio en televisie als in de geschreven pers, was belangstelling voor het onderwerp 'personeelstekorten' en voor onze initiatieven rond contractuitbreiding. Ook publiceerden we zelf opiniestukken in de pers, waaronder Het Financieele Dagblad, en deelden eigen opinieartikelen op onze website en social media.

Hieronder eerst een selectie van de radio- en tv-uitzendingen en vervolgens van uitingen in de geschreven pers. Een volledig overzicht van pers en media staat bij 'HPP in de media' op onze website.

Radio en TV

- In maart zond RTL Nieuws een item uit over het 'verleiden' van deeltijders om meer te gaan werken. Het Spaarne Gasthuis probeert dit met een kleine gerichte aanpak die vruchten afwerpt: 'Eén of twee uurtjes per week verschild al een hoop', vertelde een manager. [Bekijk het item hier terug](#) (vanaf 12:48) of [lees het online artikel](#)
- Voorzitter Wieteke Graven deelde eind juni in het radioprogramma 'Geld of je leven' (EO) haar mening over de plannen voor de voltijdbonus. Ze wijst er onder meer op dat meer werken zo aantrekkelijk mogelijk gemaakt moet worden voor iedereen die dat wil; in de zorg bijvoorbeeld door prettigere roosters te maken. [Beluister dit item hier](#)
- De voltijds- of meerurenbonus bleek een dankbaar onderwerp om ons over te raadplegen, want in september werd Wieteke opnieuw hierover geïnterviewd, ditmaal door EenVandaag. Ze stelt daarin ter discussie of een financiële prikkel wel helpt om mensen meer uren te laten werken. De meeste mensen vinden, naast geld, vooral prettig werken belangrijk. [Bekijk dit item hier](#)



- Begin november werd Wieteke geïnterviewd voor een item van het programma The Daily Move van BNR Nieuwradio over de meerurenbonus. Ze geeft daarin aan dat deeltijdwerken heel diepgeworteld is in Nederland. Zo'n ingesleten norm kantelen kost werkgevers tijd, focus en een lange adem, maar het is wel mogelijk. [Beluister dit item hier](#) (vanaf 34:45).

Schrijvende pers

- In februari besteedde Het Financieele Dagblad aandacht aan de krapte op de arbeidsmarkt en refereerde in een artikel aan ons initiatief bij zorginstelling Koraal. [Lees het artikel hier](#)
- Begin april haalden wij opnieuw de pagina's van Het FD in een artikel over de regelgeving in de thuiszorg. Hierin wordt o.a. gerefereerd aan ons initiatief bij zorginstelling Cordaan. [Lees het artikel hier](#)
- Op 20 mei publiceerde de SER een adviesrapport over de arbeidsmarktproblematiek in maatschappelijke sectoren. Daarin refereerden zij aan onze initiatieven in de zorg en het onderwijs. Ons werk kreeg toen een mooi podium in het magazine van de SER met een

interview met Wieteke Graven waarin ze o. a. vertelt dat als in een grote organisatie tientallen medewerkers van 18 uur naar 21 of 22 uur gaan, dat voor iedereen winst oplevert. [Lees het gehele interview hier](#)

- Eind juli werd onze CTO Geraldine Septer geciteerd op Nu.nl in een artikel over deeltijdwerken. [Lees dit stuk hier](#)
- Leraar24, een platform voor leraren die werkzaam zijn in alle vormen van onderwijs, publiceerde in juni een interview met de ervaringen van een leerkracht die had deelgenomen aan de HPP-pilot in het primair onderwijs. Met als resultaat dat ze dankzij de flexibiliteit van haar schoolleider volgend jaar een dag meer voor de klas staat! [Lees hier het hele artikel](#)

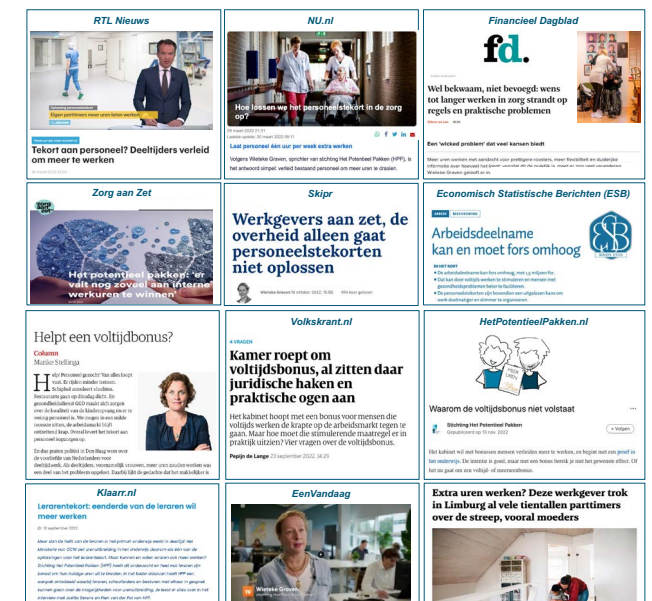
Social media en nieuwsbrief

Met de sterk toegenomen aandacht voor ons werk, hebben we zelf onze zichtbaarheid ook vergroot.

LinkedIn. We deden op [LinkedIn](#) actief verslag van onze activiteiten. Niet alleen met tekst en foto's, maar ook met filmpjes. Zo werd de video waarin voorzitter Wieteke Graven over de Harvard Business Case vertelde liefst 12.000 keer bekeken. Ons aantal volgers steeg van 1330 aan het eind van 2021 naar 2315 in december 2022.

HPP Update. We versturen onze online [nieuwsbrief HPP Update](#) sinds 2022 om de maand naar stakeholders en andere geïnteresseerden. Eind december hadden we 1000 abonnees. In deze nieuwsbrief laten we zien wat we hebben bereikt en afgerond. In de rubriek 'Veranderen doe je zo' delen we inzichten en tips.

Het Potentieel Pakken in de media in 2022 - een selectie



Nu aan het begin van 2023 hebben wij een stevige ambitie voor dit nieuwe jaar: de impact van ons werk in de zorg verder vergroten, voortbouwen op de uitkomsten van onze pilot in het primair onderwijs, een aanpak ontwikkelen voor de kinderopvang binnen de bestaande proeftuin en aan de slag met onze nieuwe initiatieven. We achten de kans klein dat dit jaar wél rustig zal worden.

Naast al deze lopende zaken, wordt 2023 voor ons ook zeer belangrijk voor onze toekomst. Het thema voor dit jaar is dan ook *'Ready for take-off'*. We zullen vorm moeten gaan geven aan onze visie voor komende jaren en bepalen hoe we door willen met onze maatschappelijke missie. In welke sectoren, met welke activiteiten, met welke partners? We hebben heel wat vragen te beantwoorden en keuzes te maken, maar kijken vol vertrouwen vooruit. Met de kennis, ervaring en expertise die we hebben opgebouwd kunnen we nog heel wat potentieel pakken.

Wij zien dan ook uit naar alles wat 2023 gaat brengen.



COLOFON

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

Fotografie: Sabine van NistelRooy en eigen beeld HPP
Visuals: Marleen Vos
Vormgeving: Ralph Elshof

© Het Potentieel Pakken 2023 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.

