

HET POTENTIEEL PAKKEN

ONS VERHAAL

MET ONDERBENUT POTENTIEEL VRAAGSTUKKEN
OP DE ARBEIDSMARKT OPLOSSEN





OVER DE STICHTING

Wij zijn Het Potentieel Pakken, een non-profit organisatie die met onderbenut potentieel vraagstukken op de arbeidsmarkt wil oplossen. Onze aanpak focust op wat werkgevers kunnen doen op het thema contractuitbreiding richting hun medewerkers. Wij werken nauw samen met organisaties in de sector. Sinds 2019 zijn we actief in de zorg, ondersteund door het ministerie van VWS. Inmiddels begeleiden wij ook organisaties en sectoren in het primair onderwijs, de kinderopvang en thuisondersteuning. Ons team bestaat uit zo'n 30 professionals.

OPMERKELIJKE MISMATCH

Al in 2018 toonde het *Power of Parity*-rapport van adviesbureau McKinsey een opvallende discrepantie aan. Nederland is wereldkampioen deeltijdwerken, maar heeft tegelijk enorme personeelstekorten. Het rapport liet zien dat de tekorten in de zorg en het onderwijs – in theorie – konden worden opgelost als vrouwen met een kleine deeltijdbaai één uur per week extra zouden werken. En dat meer werken voor werknemers met een klein contract een belangrijke stap naar financiële zelfredzaamheid kan zijn.

Deze tegenstelling is de afgelopen jaren alleen maar vergroot. Personeelstekorten bereikten een recordhoogte, terwijl de gemiddelde deeltijdfactor amper steeg. De teller stond in september 2022 op 143 vacatures per 100 werkzoekenden. Het Centraal Planbureau (CPB) schat in dat tussen 9 en 15 procent van alle huishoudens financieel moeilijk kan rondkomen. Tegelijk willen 521 duizend 'onderbenutte deeltijdwerkers' meer uren werken volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).





Intensieve verandertrajecten bij zorginstellingen in 2022

HET ROER MOET OM

Contractuitbreiding is een belangrijke oplossing. Niet alleen voor de tekorten op de arbeidsmarkt, ook voor de financiële zelfredzaamheid van werknemers. “Meer werken” heeft terecht prioriteit voor alle partijen, van overheid tot sociale partners, maar de deeltijdnorm doorbreken is zeker geen laaghangend fruit.

Deeltijd zit diepgeworteld in het Nederlandse systeem, zowel cultureel als op de arbeidsmarkt. Onze samenleving is er volledig op ingericht, van de infrastructuur rond kinderopvang en verlofregelingen tot ons belastingstelsel. Heel langzaam verandert dit, bijvoorbeeld door het plan om kinderopvang nagenoeg gratis te maken. De grote vraag is wat het effect zal zijn van deze systemische veranderingen.

Een diepgewortelde norm kantelen kost tijd, focus en een lange adem. Ook binnen organisaties. Niet eenvoudig voor instellingen die in een neerwaartse negatieve spiraal zitten van tekorten, overvraagde medewerkers, dure flexkrachten en oplopende werkdruk. Met daardoor hoog verzuim en verloop en nog meer tekorten. Deze situatie lijkt een voorbode voor wat ons te wachten staat op de arbeidsmarkt in de komende jaren.



HET ROER KÁN OM

Wij zien dat het anders kan. Potentieel is er, op papier en in de praktijk. Zeker in sectoren waarin veel vrouwen werken, zoals de zorg, het onderwijs en de kinderopvang. Zo heeft bijna de helft van de 1,3 miljoen zorgmedewerkers een contract van minder dan 25 uur. Ons werk in de praktijk bevestigt het beeld dat een aanzienlijk deel van de medewerkers open staat voor een groter contract. ~15 procent zou sowieso meer uren willen werken, ~25 procent onder de juiste voorwaarden. “Werkplezier” en “het moet voldoende lonen” zijn hiervoor de meest genoemde redenen.

Werkgevers spelen een cruciale rol. Want werkplezier hangt onder meer af van prettige roosters, support van de directe leidinggevende en de mogelijkheid tot flexibiliteit en eigen regie in het werk en de verdere loopbaan. We zien dat financiële interesse stimuleren en inzicht geven in wat meer werken oplevert belangrijk zijn bij het aangaan van een groter contract. Het goede nieuws: werkgevers kunnen hier bij wijze van spreken morgen al mee aan de slag.

Dit begint bij (belemmerende) overtuigingen inzichtelijk maken en adresseren. Aan de kant van de medewerker, maar ook bij bestuurders, managers en HR. Zo betekent meer werken namelijk niet ‘nu moet iedereen fulltime’: 2 tot 4 uur extra per week kan al enorm verschil maken. Waarbij geldt: de beslissing om meer te gaan werken is altijd persoonlijk. Wel is van belang dat het een bewuste keuze is met een helder beeld van de gevolgen. Dat betekent ook aan de slag gaan met de overtuigingen zoals dat ‘onze medewerkers toch niet meer willen werken’ en ‘dat kan niet binnen onze roosters’.

ZO MAKEN WIJ HET VERSCHIL

We focussen voor nu op contractuitbreiding. Dit doen we met initiatieven gericht op grotere contracten in de zorg, het primair onderwijs en de kinderopvang. Ook zetten we ons in voor de financiële zelfredzaamheid van financieel kwetsbare medewerkers.

In alles wat we doen:

- Werken we op basis van data en feiten.
- Leggen we nadruk op actie en doen.
- Betrekken we de gehele organisatie, van werkvloer tot bestuur.
- Sturen we scherp op impact
- Bieden wij intensieve ondersteuning bij verandering.

We maken het verschil met twee typen activiteiten. Wij begeleiden organisaties en sectoren bij grootschalige verandering om contractuitbreiding te realiseren. In een proeftuinsetting ontwikkelen we een veranderaanpak op maat, en we ondersteunen een brede uitrol. Dit doen we onder andere met intensieve verandertrajecten en bootcamps in de zorg en proeftuinen in het primair onderwijs en in de kinderopvang.

Daarnaast leggen we onze kennis en ervaring vast en delen die breed, zodat zoveel mogelijk partijen daar profijt van hebben. We organiseren rondetafel-bijeenkomsten en themasessies, en publiceren eigen onderzoeksrapporten en opinieartikelen. Systemische issues zetten we op de kaart bij de relevante spelers.



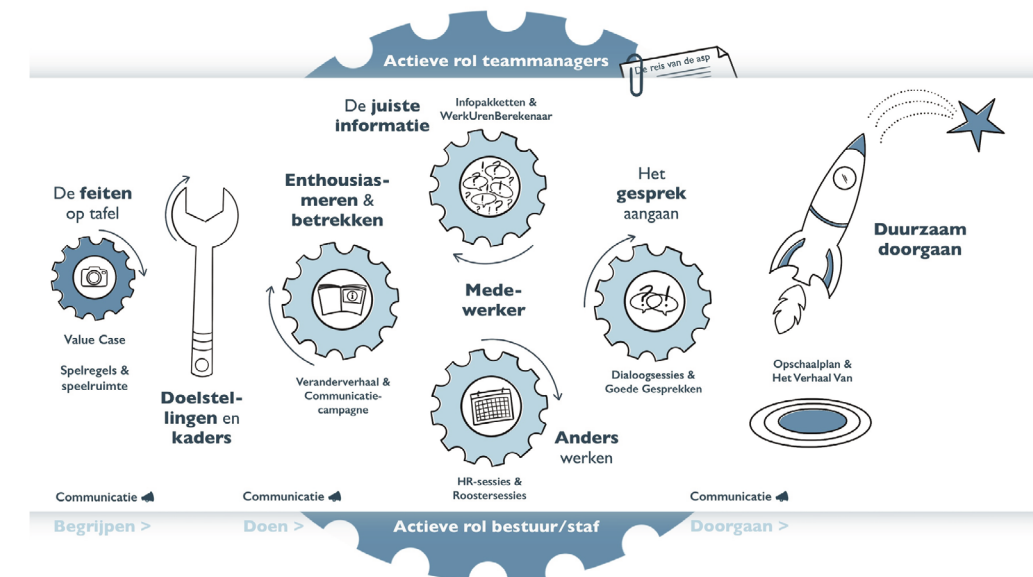
EEN AANPAK VOOR EN DOOR ORGANISATIES

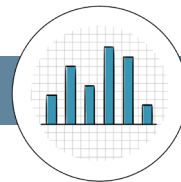
In nauwe samenwerking met organisaties hebben we in de afgelopen jaren een integrale veranderaanpak ontwikkeld. Deze scherpen we continu aan op basis van onze ervaringen op de werkvloer.

De insteek hierbij is dat medewerkers een bewuste keuze maken over hun contractgrootte, dat we belemmeringen wegnemen voor degenen die meer willen werken én een vliegwiel voor verandering in gang zetten binnen de organisatie.

Onze aanpak bestaat uit veranderinterventies gericht op medewerkers, managers, teamleiders, HR en bestuur.

- We leggen de feiten op tafel met een *Value Case* en spreken op basis van de uitkomsten duidelijke *Spelregels & Speelruimte* voor verandering af.
- We enthousiasmeren en betrekken mensen met een *Veranderverhaal* en aansprekende Communicatie-middelen.
- We geven de juiste informatie met een *Informatiepakket* en de *WerkUrenBerekenaar*.
- We gaan het gesprek aan met medewerkers, managers en directeurs in *Dialogsessies* en het *Goede Gesprek*.
- We helpen organisaties met anders werken door middel van *Roostersessies* en *HR-sessies*.
- We doen aanbevelingen in een *Opschaalplan*, en bundelen geleerde lessen in *Het Verhaal Van* om zo duurzame verandering binnen de organisatie te borgen





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.”

GROTERE CONTRACTEN ÉN BELANGRIJKE BIJVANGST

Succesvolle partnerships tussen HPP en organisaties kunnen binnen een aantal maanden leiden tot daadwerkelijke *contractuitbreidingen*, oplopend tot zo'n 15 procent van de medewerkers die actief betrokken zijn. Ervaring leert dat persoonlijk contact hierbij doorslaggevend is.

Maar ons werk leidt tot veel meer dan grotere contracten. Organisaties krijgen *goed inzicht* in wat er allemaal speelt onder hun werknemers. Er ontstaat een *omslag in denken en doen*. Medewerkers voelen zich gehoord, de onderlinge samenwerking verbetert en mensen denken meer in mogelijkheden. Rooster- en HR-processen worden *aangescherpt*. En medewerkers doen door de samenwerking nieuwe vaardigheden op.

Werken aan contractuitbreiding, waarbij de medewerker centraal staat, kan ook bijdragen aan zaken zoals betrokkenheid, verzuim en verloop. Resultaat op meerdere gebieden dus. En dit is ook de reden dat vrijwel alle organisaties na afloop van de samenwerking zelf doorgaan met dit thema.



EN NU DOORPAKKEN

Het roer moet om en kan om, met tijd, focus en een lange adem.

Elke dag twee stappen vooruit en één stap terug.

Er is nog heel wat onderbenut potentieel om te pakken.



HPP ALS ORGANISATIE: PRACTICE WHAT WE PREACH

Voor HPP hanteren wij dezelfde uitgangspunten die we uitdragen. Daarom combineren we onze missie met een dosis stevige ambitie en professionaliteit. Onze teamleden maken HPP: we streven ernaar dat binnen HPP de allerbeste mensen op hun allerbest kunnen zijn. We besteden veel tijd aan het bouwen van onze organisatie en de professionele ontwikkeling van onze teamleden. Zo benutten we de aanwezige expertise in ons team optimaal en vergroten we onze impact.

ONS DNA

We denken in mogelijkheden

We geloven niet in 'kan niet' en 'mag niet'. Wij gaan voorbij meningen en overtuigingen en kijken met een frisse blik naar hoe het écht zit. Het glas is altijd halfvol: wij gaan uit van wat wél kan. We schromen niet om af en toe buiten de lijntjes te kleuren als we geloven dat dat tot een positieve verandering kan leiden.

We bundelen krachten

We geloven in partnership. We delen genereus onze kennis, inzichten en ervaringen en laten ons ook inspireren door anderen. We creëren kruisbestuiving tussen onconventionele partijen: van de werkvloer tot academici. We doen het echt samen.

We leren door te doen

We hebben een helder doel voor ogen. We pakken aan en pakken door. We zijn altijd bereid nieuwe manieren van denken en doen uit te proberen. Als iets anders uitpakt dan gehoopt, leren we daarvan en passen onze werkwijze aan. We leren van elkaar en met elkaar



