

HET POTENTIEEL PAKKEN



Nederland beter laten werken

Beste lezer.....3

HPP in één oogopslag.....5

Onze manier van werken.....7

Ons werk in de zorg.....9

Onze projecten

VWS- Programma Contractuitbreiding in de Zorg..... 11

Careaz- Traject Gezonde Roosters..... 13

Aafje- Traject contractuitbreiding 15

Goldschmeding Foundation- Programma Nieuwkomers in hun Kracht..... 17

Ons werk in de kinderopvang..... 19

Onze projecten

Kind&co ludens- Traject passende contracten 21

Ons werk op het thema financieel welzijn 23

Onze projecten

Goldschmeding Foundation- Programma Financieel welzijn op de werkvloer... 25

OCW- Ontwikkeling van de WerkUrenBerekenaar 27

Ons werk in het onderwijs..... 29

Onze projecten

Sophia Scholen- Traject Passende aanstellingen 31

Ons team 32

Meer weten?..... 33

Misschien kwam je onze naam al eens tegen via een collega, in de media of onze [website](#). Het Potentieel Pakken (HPP) is een organisatie met een maatschappelijke missie: Nederland beter laten werken. In dit magazine lees je meer over onze aanpak, projecten en team.

De arbeidsmarkt staat voor serieuze uitdagingen

Tekorten, werkdruk, verzuim en verloop raken organisaties elke dag. De dienstverlening staat onder druk. Tegelijk is een grote groep medewerkers, vaak met kleine contracten, financieel kwetsbaar. Dat heeft gevolgen voor henzelf én hun werkgever.

Te veel potentieel blijft onbenut

In sectoren als zorg en kinderopvang staat maar liefst 40% van de werknemers open voor een groter contract. Ook zijn er mensen die willen doorwerken na hun pensioen. Of die zichzelf willen ontwikkelen via een combinatiebaan. Wat zij nodig hebben? Flexibiliteit, een prettig rooster en goede begeleiding van hun leidinggevende. Zaken die je als werkgever zelf kunt organiseren.



Wij helpen organisaties bij hun arbeidsmarktvraagstukken

We ontwerpen samen met organisaties een aanpak op maat. We werken data-gedreven en zijn actie- en doelgericht. Daarbij zetten we in op verandering in doen én denken. We ondersteunen 1-op-1, maar ontwikkelen en begeleiden ook landelijke en regionale programma's.

Zie jij ook kansen?

In dit magazine lees je voorbeelden van organisaties die al in beweging zijn. Geloof jij, net als wij, dat er in jouw organisatie, regio of sector nog veel potentieel te pakken is? Wij gaan graag in gesprek!

Namens het hele team van Het Potentieel Pakken,

Wieteke

Wieteke Graven
Oprichter en voorzitter
www.hetpotentieelpakken.nl



“

HPP is een heel belangrijke stem geweest in het vraagstuk rondom grotere inzetbaarheid van zorgpersoneel. Het is op dat gebied het beste initiatief dat ik ken. Fact-based en gericht op concrete acties.

Michel van Schaik
Directeur Gezondheidszorg Rabobank

”

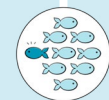
HPP IN ÉÉN OOGOPSLAG

Expertise en ervaring op het gebied van **arbeidsmarktvraagstukken**, zoals passende contracten, gezonde roosters en het financieel welzijn van medewerkers



Ambitieuw team van ~20 professionals met ervaring in onder andere de zorg, het onderwijs, consultancy en bedrijfsleven

Actief in sectoren met grote personeelstekorten en veel kleine contracten:
zorg, kinderopvang, onderwijs en schoonmaak



Unieke aanpak ontwikkeld in nauwe samenwerking met organisaties

Brede set aan praktische interventies:

van data-analyse in ('Feiten op Tafel') tot teamgesprekken ('Dialogsessies') en het 'Goede Gesprek'



Bedenker en ontwikkelaar van de **WerkUrenBerekenaar** dé rekentool die medewerkers inzicht geeft in hoeveel meer werken écht oplevert

Onderwerp van **Harvard Business Case:**
'HPP: Tapping the Netherlands' Potential'



Auteur van meer dan **15 publicaties en ruim 100 vermeldingen in de media**, o.a. in Nieuwsuur, de Volkskrant, RTL Nieuws en de Telegraaf



“

Heel mooi om te zien hoe creatief en out of the box er werd gedacht. Zoals: wat kunnen we doen los van achturige diensten?

Denise Leibbrand
Afdelingshoofd Spaarne Gasthuis

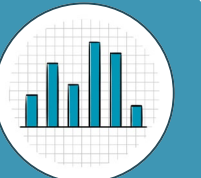
”

ONZE MANIER VAN WERKEN

We hebben in de afgelopen jaren een unieke manier van werken ontwikkeld. Op basis van ervaringen blijven we deze continu aanscherpen en verbeteren.

We baseren ons op data en feiten

We gaan voorbij meningen en willen weten **hoe het écht zit**. We starten met een grondige analyse van bijvoorbeeld personeelsdata, interviews en enquêtes om **kansen en uitdagingen in kaart te brengen**. Zo creëren we een **helder en gezamenlijk beeld van de startpositie**. Op basis daarvan bepalen we richting en aanpak.



We werken aan verandering in doen én denken

We vertalen data en feiten naar **gerichte verbeteringen op de werkvloer**: in roosters en (HR) beleid en processen. Maar succesvol veranderen vraagt ook om een **andere mindset**. We ontwikkelen een overtuigend verhaal voor de organisatie en **gaan actief het gesprek aan**, in teams en één-op-één.



We zetten degenen die het moeten doen centraal

We geloven in **actieve betrokkenheid van alle relevante partijen**: van bestuurders tot medewerkers. Maar onze **focus ligt op leidinggevend en HR**. Zij brengen de beweging op gang. We **investeren in kennis, vaardigheden en het uitwisselen van ervaringen**. Onze trajecten zijn zo ontworpen dat zij de verandering kunnen dragen – en doorzetten.



We streven naar concrete en duurzame resultaten

We zijn **doelgericht**. Samen met organisaties formuleren we een **scherpe ambitie en doelstellingen**. Dit kunnen grotere contracten of gezondere roosters zijn, of een aanpak die zelfstandig kan worden voortgezet. We besteden **veel aandacht aan verankering**, zodat de verandering beklijft. We **monitoren resultaten** en sturen bij waar nodig.



Verpleeg-, verzorging en thuiszorg



Gehandicaptenzorg



Ziekenhuizen



ONS WERK IN DE ZORG

Samen met zorgorganisaties werken we aan concrete oplossingen voor hun personele uitdagingen, zoals personeelstekorten, ongezonde roosters of financieel kwetsbare medewerkers. Dat doen we op verschillende manieren: van individuele trajecten voor instellingen tot regionale programma's.

Van 2021 tot 2024 pionierden wij het landelijke programma **Contractuitbreiding in de Zorg** in opdracht van het ministerie van VWS. Onze eerdere kleinschalige pilots groeiden daarmee uit tot één nationaal programma. Ruim 200 organisaties deden mee. Het resultaat: gemiddeld **9%** van de betrokken medewerkers ging **4,7 uur extra** werken, met een rooster dat wél past.

We kennen de zorg van binnenuit

We werken met teams aan **contracten en roosters** die passen bij hun wensen en behoeften - voor jonge ouders, mantelzorgers of medewerkers na hun pensioen. Samen realiseren we **combinatiebanen** die afdelingen of zelfs organisaties overstijgen. En we ontwerpen en begeleiden programma's waarbij instellingen op **regionaal niveau** hun krachten bundelen.

Meer dan alleen uren

We ondersteunden de landelijke opschaling van een lokaal initiatief waarbij nieuwkomers met een zorgdiploma hun BIG-registratie haalden en aan de slag gingen in het ziekenhuis. Ook werken we met organisaties aan **financieel welzijn op de werkvloer** – een urgent thema, dat vaak wordt vergeten.

Van strategie naar praktijk

We zetten graag onze tanden in **complexe vraagstukken** en ontwikkelen **innovatieve oplossingen**. Dat doen we door langdurige **1-op-1 begeleiding**, maar ook met **themasessies** van een paar uur. We creëren momentum, verbinden plannen met de praktijk en pakken taaie uitdagingen aan.

Meer weten?

Lees ons **inzichtenrapport** of bekijk de film



“

HPP heeft écht een heel wezenlijke bijdrage geleverd aan het debat over en bewustwording rondom het thema contractuitbreiding. Zowel bij zorgorganisaties zelf, als het maatschappelijke middenveld, de brancheorganisatie, werkgeversorganisaties, de vakbonden.

Jelle Boonstra
Directeur RegioPlus

”

ONZE PROJECTEN

PROGRAMMA CONTRACTUITBREIDING IN DE ZORG

Voor het ministerie van VWS hebben we een meerjarig landelijk programma opgezet en uitgevoerd om het thema **grotere contracten** landelijk op de kaart te zetten.

Uitdaging en ambitie

Grote personeelstekorten, kleine contracten en hogewerkdruk. De insteek van dit landelijke programma was om het thema **contractuitbreiding** te verankeren in het **DNA van de Nederlandse zorgsector**. In de periode 2021-2024 hebben we dit programma ontwikkeld en uitgerold, waarbij we zowel de inhoudelijke invulling als operationele ondersteuning voor onze rekening hebben genomen.

Aanpak

Het programma bestond uit vier pijlers. Met **intensieve trajecten** bij 50 organisaties begeleidden we teams in de praktijk naar concrete oplossingen voor grotere contracten, van verbeterde roosters tot goede gesprekken. Tegelijk deelden we kennis over o.a. roosters en beloning via **workshops, rondetafels en kennissessies**, zodat organisaties zelfstandig aan de slag konden. We investeerden in bewustwording bij medewerkers, bijvoorbeeld door de **WerkUrenBerekenaar**, een tool die laat zien wat meer werken oplevert, onder de aandacht te brengen. En we agendeerden systemische issues, zoals de hoge marginale druk, bij overheid en sociale partners.

Resultaten

Het programma leverde op alle pijlers concrete resultaten. Organisaties realiseerden gemiddeld **9%** contractuitbreiding: **4,7 uur** per week extra per medewerker. We deelden kennis met ruim **200 organisaties**, bereikten met ons werk meer dan **100 keer** de media en zetten o.a. de (onterechte) perceptie dat meer werken niet loont stevig **op de agenda** bij de relevante ministeries.



Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

Meer weten?

Lees ons **inzichtenrapport** of bekijk het **portaal Grotere Contracten in de Zorg**



“

We leerden dat afstemming met medewerkers cruciaal is bij de invoering van de nieuwe werkwijze. In Lichtenvoorde hadden medewerkers door Dialoogsessies vanaf het begin inspraak op de planning van de cliëntzorg en werkdiensten. Dit werkt beter, we passen dit ook in Dinxperlo toe.

Geertje van Lindenberg
Clustermanager Thuiszorg Careaz

”

ONZE PROJECTEN

TRAJECT GEZONDE ROOSTERS

Gezonde roosters ontstaan als teams zélf eigenaar worden van de verandering - en de vaardigheden opbouwen om die vast te houden. Zorgorganisatie Careaz deed een rooster-traject en boekte al snel resultaat.

Uitdaging en ambitie

Careaz zag hoe de planning werkplezier direct beïnvloedde. Roosters zaten vol **korte, versnipperde diensten**, vaak rond de bekende zorgpieken. Dat betekende veel opkomstmomenten en weinig rust. Met het oog op **toekomstbestendige zorg en duurzame inzetbaarheid** startten we samen een roostertraject. We zetten in op **langere diensten, minder opkomstmomenten en beter passende contracten**.

Aanpak

Bij HPP geloven we dat gezondere roosters voor 90% gaan over anders denken en doen binnen teams. Teams krijgen inzicht, maken keuzes en voeren zélf verbeteringen door. Daarom lag daar onze focus bij Careaz. In **Dialoogsessies** verkenden we patronen en overtuigingen over roosteren. Daarna gingen we samen aan de slag. We analyseerden roosterdata en maakten knelpunten zichtbaar. In **Roostersessies** werkten teams aan zelfgekozen concrete verbeteringen, zoals langere diensten, slimmere routes, beter geplande zorgmomenten en experimenteren met blokplanning.

Resultaten

De versnippering nam af, rust in roosters van de wijkverpleging nam toe. Medewerkers kregen meer grip op hun werktijden en konden hun contracturen beter plannen. Eén team draait nu acht diensten per week minder. Medewerkers met een contract van 24 uur werken nu drie volle dagen in plaats van vijf. Zo is het werk beter te combineren met het leven thuis.

Meer weten?

Lees ons essay *Zorg voor prettige, gezonde roosters: organiseer het werk anders*

careaz
verder met aandacht



“

In een jaar hebben we 16 FTE extra gerealiseerd. Het proces is verbeterd: teams gingen nauwer samenwerken, diensten werden beter verdeeld en de inzet van uitzendkrachten nam af. Dit leidde tot meer werkplezier en een hogere zorgkwaliteit.

Mariska van Oosten
Regiomanager Wijkverpleging Rotterdam Aafje

”

ONZE PROJECTEN

TRAJECT CONTRACTUITBREIDING



Zorgorganisatie Aafje werkte intensief samen met HPP aan grotere contracten, langere diensten en stabielere roosters. Binnen zes maanden zag Aafje forse verbeteringen.

Uitdaging en ambitie

Aafje had in de wijkverpleging veel **korte diensten**, en medewerkers wilden vaak meer werken dan mogelijk was. Ook had de organisatie veel **openstaande vacatures**. Met deelname aan een HPP-traject wilde Aafje **twee vliegen in één klap slaan**: medewerkers helpen op een prettige en gezonde manier hun contract uit te breiden en hun personeelstekort aanpakken.

Aanpak

We werkten zes maanden intensief samen in drie fases: **Begrijpen, Doen** en **Borgen & Opschalen**. In de **Begrijpen**-fase verzamelden we feiten en spraken met iedereen, van werkvloer tot bestuur. In de **Doen**-fase begeleidden we gesprekken tussen medewerkers en leidinggevendenden over wensen en mogelijkheden voor contractuitbreiding. In nauwe samenwerking met de planners maakten de teams een plan om langere diensten mogelijk te maken. HR keek kritisch naar beleid en processen. Medewerkers kregen duidelijke (financiële) informatie over meer uren werken, onder andere via de **WerkUrenBerekenaar**.

In de fase **Borgen & Opschalen** hielpen we Aafje met het verankeren van de aanpak: aanpassingen in onder andere het HR-beleid en de roostersystematiek. Samen hebben we gekeken hoe we de aanpak verder konden opschalen. Daarna is Aafje zelfstandig doorgegaan.

Resultaten

Binnen zes maanden werkte **20%** van de betrokken medewerkers meer – gemiddeld **6,8 uur** per week extra. Dat leverde Aafje **6,6 fte** extra capaciteit op. Ook de roosters verbeterden merkbaar: **minder opkomstmomenten, meer rust en regelmaat**. En bovenal: meer **werkplezier**.

Meer weten?

In deze korte film vertellen medewerkers over het traject



“

Je merkt dat deze nieuwkomers echt ervaren verpleegkundigen zijn. Bepaalde handelingen kun je ze meteen toevertrouwen. Ze zijn snel inzetbaar en dat verlaagt de werkdruk op de afdeling.

Magda Ros
hoofdverpleegkundige UMCG

”

ONZE PROJECTEN

PROGRAMMA NIEUWKOMERS IN HUN KRACHT

HPP ondersteunt de landelijke opschaling van een traject dat nieuwkomers met een verpleegkundig diploma uit hun land van herkomst begeleid naar een baan als verpleegkundige in een Nederlands ziekenhuis.

Uitdaging en ambitie

Veel gediplomeerde **nieuwkomers willen aan de slag in de zorg**. Maar dat is complex door de taal, ons zorgstelsel, diploma-erkenning, BIG-registratie en veel papierwerk. Tegelijk hebben ziekenhuizen **te weinig personeel** en willen ze de **kwaliteit van zorg verbeteren** door een **diverse, inclusieve werkvloer** te creëren. Het UMCG en BIG Support ontwikkelden, met steun van de Goldschmeding Foundation, een succesvolle aanpak waarmee nieuwkomers worden begeleid met het leren van de taal, een leer-werktraject in het ziekenhuis én in de BIG-procedure. Deze aanpak werkt! En dus kwam de vraag: hoe kunnen we deze aanpak opschalen naar andere ziekenhuizen?

Aanpak

HPP stapte in als **versneller**. We hielpen het UMCG en BIG Support met het ontwikkelen van een handige **routekaart voor ziekenhuizen**: een helder overzicht van alle stappen voor succesvolle implementatie. Samen met BIG Support rollen we de aanpak nu uit naar **vier nieuwe ziekenhuizen in de Randstad**, met steun van de Goldschmeding Foundation en Stichting op Klompen Begonnen. Samen met alle betrokken partners stellen we een **strategische visie voor de toekomst** van dit programma op.

Resultaten

Er ligt een **duidelijke routekaart die landelijk ingezet kan worden**. Door de aanpak draaien nieuwkomers inmiddels mee als verpleegkundige in ziekenhuizen. Dat levert veel op: voor henzelf, voor het ziekenhuis én voor de samenleving. Uit een **impactanalyse** van Social Finance NL blijkt dat elke geïnvesteerde euro bijna €2,50 oplevert. **Denk aan hogere inkomens, minder uitkeringen en lagere wervingskosten.**

Meer weten?

Beluister dit radio-item of lees de impactanalyse van Social Finance NL

GOLDSCHMEDING
FOUNDATION
MENS • WERK • ECONOMIE

OKB OP
KLOMPEN
BEGONNEN



De kinderopvang kampt met **stevige personele uitdagingen**. Hoge werkdruk, wachtlijsten en groepssluitingen zijn dagelijkse realiteit met een tekort van zo'n 50 vacatures per 1.000 banen. 4 op de 10 medewerkers in de kinderopvang ervaart financiële stress, mede door de combinatie van een klein contract en bescheiden salaris. Tegelijk staat ruim 40% van de medewerkers open voor meer uren.

Van succesvolle proeftuin naar schaalbare aanpak

In 2022 vroegen het ministerie van SZW en brancheorganisatie Kinderopvang werkt! ons om **kansen en belemmeringen rond grotere contracten in kaart te brengen** in de sector kinderopvang. Dat deden we via een **proeftuin** met Kind&co ludens, een landelijke kinderopvangorganisatie. Tegelijk deelden we **onze aanpak en inzichten** met 17 andere organisaties tijdens kennissessies.

Het **resultaat** was een **doorbraak**: binnen vier maanden breidde **25%** van de 90 medewerkers in de proeftuin hun contract uit. **Teamdialogen en 1-op-1-gesprekken** legden niet alleen verborgen potentieel bloot, maar ook andere wensen en behoeften. Medewerkers gingen dus niet alleen meer werken, maar **voelden zich ook gezien en gehoord**.

Creatieve oplossingen voor kinderopvangorganisaties

Op diverse manieren hielpen we organisaties in de kinderopvang de afgelopen jaren het potentieel van hun eigen medewerkers optimaal te benutten. Zo analyseerden we met onze zogenaamde **'Feiten op Tafel'** voor een organisatie hun potentieel voor meer uren onder hun medewerkers. Bij andere organisaties hebben we **managers opgeleid en gecoacht** om succesvol passende contracten binnen hun teams mogelijk te maken. Daarnaast organiseren we **bootcamps** rond thema's als passende contracten, effectief HR-beleid en processen, en het verbeteren van het financieel welzijn van medewerkers.

Meer weten?

Lees onze **column in ESB** over onze proeftuin



“

*Soms moeten we als werkgever creatief zijn.
Eerder vulden we een dag nooit met twee halve diensten.
Of lieten we niemand op 2 locaties werken.
Nu soms wel. Door buiten de lijntjes te kleuren,
blijkt meer mogelijk.*

Yvonne van Schaik
Regiomanager Kind&co ludens

”

ONZE PROJECTEN

TRAJECT PASSENDE CONTRACTEN



Kind&co ludens wilde werk maken van passende contracten voor al hun medewerkers. Wij ontwikkelden een aanpak die ingezet kon worden in de hele organisatie en rollen deze nu uit in alle acht regio's.

Uitdaging en ambitie

De personeelstekorten bij Kind&co ludens hadden directe **gevolgen voor kinderen, ouders én medewerkers**. De eerdere HPP-proeftuin liet zien dat veel medewerkers best meer wilden werken. De vraag was: hoe creëer je een **schaalbare aanpak voor de hele organisatie die ook duurzaam resultaat oplevert?**

Aanpak

Wij ontwikkelden een aanpak die **organisatiebreed** kon worden uitgerold. Cluster- en regiomanagers en senior pedagogisch medewerkers kregen een centrale rol. Per regio brachten we kansen en knelpunten in kaart. Daarna volgde **interactieve werksessies** voor leidinggevendenden waarin we werkten aan alle aspecten van passende contracten: spelregels en speelruimte, effectieve gespreksvoering (team en individueel), en het verstrekken van de juiste (financiële) informatie. Na elke werksessie gingen managers met hun eigen teams aan de slag. Naast deze activiteiten op de werkvloer besteedden we veel tijd aan **verankering** in de organisatie: door aanpassingen in (HR-) beleid en processen en het opleiden en coachen van medewerkers van Kind&co ludens.

Resultaten

Binnen twee jaar doorliepen ruim 60 (cluster)managers deze aanpak. Dit leidde tot contractuitbreidingen van gemiddeld 14%, met positieve effecten zoals hogere betrokkenheid tevredenheid onder medewerkers, en een andere manier van denken en doen: er werd veel meer gedacht in mogelijkheden.

Meer weten?

Benieuwd naar de samenwerking met Kind&co ludens en hun ervaring? We brengen je graag met hen in contact.



“

Ik ben me bewuster van hoe de situatie van een ander kan zijn. In je eigen bubbel hoor je het niet altijd. Nu kan ik sneller signalen oppikken. Als iemand om een voorschot vraagt, begrijp ik beter wat daarachter zit.

Lotte Sonneveld
Zorgcoördinator BetuweZorg

”

Beloning en financiële gezondheid zijn grote thema's in de sectoren zoals zorg, kinderopvang en de schoonmaak. 'Het moet wel voldoende lonen' is een veelgehoorde reden om meer te gaan werken. Niet verrassend, als je bedenkt hoeveel medewerkers een klein contract met een bescheiden salaris hebben. 1 op de 3 medewerkers in de ouderenzorg heeft moeite om rond te komen.

Onze eerste stap: de WerkUrenBerekenaar

Al in ons eerste **onderzoek** zagen we dat veel medewerkers twijfelden of **extra werken** hen financieel echt iets oplevert. Het complexe belastingstelsel maakte het buitengewoon lastig om dat uit te zoeken. Daarom namen we in 2021 het initiatief om met Nibud en WOMEN Inc. de **WerkUrenBerekenaar** te ontwikkelen. Een **online tool** die medewerkers laat zien hoeveel meer werken onderaan de streep oplevert. Deze tool is vast onderdeel geworden van ons werk.

Grote financiële kwetsbaarheid onder medewerkers

Organisaties schrokken van de cijfers die we lieten zien rond de financiële kwetsbaarheid van hun medewerkers. Want financiële stress heeft niet alleen veel **consequenties voor medewerkers**, het kan ook negatieve gevolgen hebben voor de **bedrijfsvoering**. Veel werkgevers wilden daarom wel actie ondernemen, maar wisten vaak niet goed hoe en waar te beginnen. Daar wilden wij verandering in brengen.

Gerichte aanpak voor werkgevers

Met steun van de Goldschmeding Foundation hebben we **proeftuinen** opgezet en in kaart gebracht wat medewerkers en leidinggevenden nodig hebben. Alle inzichten zijn samengebracht in het programma **Financieel welzijn op de werkvloer**. Hierin helpen we organisaties om tot een **concreet plan van aanpak** te komen.

We helpen organisaties ook 1-op-1 bij het **zetten van stappen** voor het financieel welzijn van hun medewerkers, bijvoorbeeld door grotere contracten mogelijk te maken.

Meer weten?

Lees ons **essay** over het belang van beloning en financiële kwetsbaarheid in de zorgsector



“

Het meeste verzuim binnen onze organisatie komt voort uit privéproblemen die samenhangen met geldzaken. Als we hier iets aan kunnen doen, zal ons verzuim fors dalen.

Deelnemer
Financieel welzijn op de werkvloer

”

ONZE PROJECTEN

PROGRAMMA FINANCIËEL WELZIJN OP DE WERKVLOER



Veel organisaties hebben te maken met financieel kwetsbare medewerkers. Met support van de Goldschmeding Foundation ontwikkelden wij een programma financieel welzijn van medewerkers.

Uitdaging en ambitie

De combinatie van een klein contract en een bescheiden salaris maakt werknemers **financieel kwetsbaar**. De stress die dit kan veroorzaken werkt niet alleen negatief door op henzelf, maar ook op hun werkgevers. Veel organisaties willen hun medewerkers ondersteunen, maar weten niet hoe, gaan maar 'iets' doen of hebben initiatieven lopen die niet echt succesvol zijn. Wij ontwikkelden een programma dat werkgevers succesvol op weg helpt.

Aanpak

Zoals met al onze initiatieven vonden wij het belangrijk goed aan te sluiten bij de **realiteit van de praktijk**. Om uit te zoeken waar de behoeften van medewerkers, leidinggevend en HR lagen, werkten we samen met twee **proeftuinorganisaties** met een kwetsbaar medewerkersbestand. Met hen maakten we inzichtelijk wat nodig is, wat werkte en wat juist niet. Deze input namen we mee in de ontwikkeling van een programma voor werkgevers. In vier werksessies namen we **HR-professionals en leidinggevend met in de bouwstenen van een goed plan**, zoals de startpositie bepalen, een ambitie stellen, de juiste initiatieven kiezen en medewerkers écht bereiken. Tussen de werksessies door werkten deelnemers hun plan uit.

Resultaten

Inmiddels hebben ~10 organisaties deelgenomen. We blijven het programma aanscherpen op basis van hun ervaringen. Naast werksessies en veldwerk, bieden we 1-op-1 check-ins en inloopsessies. Deelnemers krijgen een uitgebreid werkboek met relevante tools en inzichten.

Meer weten?

Deelnemen aan dit programma? Neem contact op

Benieuwd wat meer uren werken betekent voor jouw portemonnee?

Bereken dit met de **WerkUrenBerekenaar**

+ Verzorgende 3IG (VVT)

€ € 2.415* bruto p/m

Alleenstaand

Koophuis € 305.000

*) incl. vakantiegeld, eindejaarsuitkering en ORT

4 uur meer werken: van 20 naar 24 uur

per maand **€ 405 +**

© Het Potentieel Pakken

Scan en bereken

In opdracht van het ministerie van OCW ontwikkelden we met Nibud en WOMEN Inc. een handige online tool waarmee je makkelijk uitrekent wat meer werken financieel oplevert.

Uitdaging en ambitie

De een **enquête** onder meer dan 7.500 zorgmedewerkers bleek **beloning een belangrijke reden om meer te willen werken**. Tegelijk leeft bij veel respondenten **het idee dat meer werken niet loont**. Vaak onterecht. Want meer werken loont in principe voor iedereen, maar hoeveel verschilt per persoon. Maar dat beeld zit wel in de weg. We namen het initiatief voor de ontwikkeling van de WerkUrenBerekenaar om het makkelijk te maken om uit te rekenen **hoeveel meer werken hen oplevert**.

Aanpak

Het thema beloning en de WerkUrenBerekenaar zijn een **vast onderdeel van onze aanpak**. Het belang van beloning en financiële vormen komen terug in onze enquêtes en nulmetingen. Het komt aan bod tijdens de Dialoogsessies die we houden met teams. Samen met organisaties zorgen we dat **juiste (financiële) informatie** bij medewerkers en leidinggevenden komt. Dit doen we onder andere met **voorbeeldscenario's per sector**, die laten zien wat meer werken in verschillende persoonlijke situaties oplevert. Ook houden we regelmatig **(online) sessies over de thema's beloning en financieel welzijn**.

Resultaten

De **WerkUrenBerekenaar** is inmiddels een populaire tool, die ook veelvuldig door Nibud onder de aandacht wordt gebracht. Samen met hen werken we aan verbeteringen op het gebied van onder andere gebruiksvriendelijkheid.

Meer weten?

Lees ons essay 'Zorg voor de juiste (financiële) informatie', bekijk onze materialen op het portaal **Grotere Contracten in de Zorg**



Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport





Ook in het onderwijs is veel onbenut potentieel. Vrouwelijke leerkrachten werken gemiddeld 28 uur, mannelijke leerkrachten gemiddeld 35 uur. Meer uren werken klinkt als een kansrijke oplossing, maar is zeker geen laaghangend fruit. De deeltijdnorm in het onderwijs zit diep geworteld. Verandering vraagt focus, tijd en een heel lange adem.

Waar het begon

Van 2020 tot 2022 werkte HPP in opdracht van het ministerie van OCW aan een aanpak **met vier schoolbesturen**. Centrale vraag: hoe maak je **grotere aanstellingen mogelijk op een manier die werkt voor zowel directeuren als leerkrachten**? De uitkomst: 12% van de leerkrachten ging meer werken. Een andere geleerde les: structurele verandering lukt alleen als je eigenaarschap creëert bij directeuren.

Van pilots naar aanpak

We ontwikkelden samen met een aantal directeuren **een integrale veranderaanpak rond 'passende aanstellingen'**: niet alleen meer uren, maar ook betere afstemming over takenpakket en **flexibiliteit**. In de aanpak stonden **directeuren, HR en leerkrachten centraal**. Wij hielpen de juiste vragen te stellen en vaart te houden. We maken het thema concreet en bespreekbaar. Samen **pakten we belemmeringen aan** – van vastgeroeste patronen tot onjuiste overtuigingen over beloning. Dat bracht beweging op alle niveaus.

Maatwerk

Er zijn dus zeker kansen. En besturen en directeuren willen wel, maar hebben simpelweg te weinig ruimte, tijd of overzicht. We helpen besturen met een concrete aanpak om binnen scholen van start te gaan op een manier die past bij hun manier van denken en doen. Dat kan door **samenwerking met één bestuur**, maar leent zich ook voor een **regionale of stedelijke aanpak**.

Meer weten?

Lees het rapport over onze proeftuinen in het primair onderwijs



“

Het lerarentekort is een veelkoppig monster. Er is niet één knop waar je aan kunt draaien, er zijn honderd dingen die je kunt doen.

Eveline van Driest
Bestuurder Sophia Scholen

”

ONZE PROJECTEN

SOPHIA SCHOLEN- TRAJECT 'PASSENDE AANSTELLINGEN'



85% parttimers en een groeiend lerarentekort - een bekende mismatch. Wij werkten in een intensief traject nauw samen met Sophia Scholen om passende aanstellingen te realiseren.

Uitdaging en ambitie

Sophia Scholen had een duidelijke ambitie: **échte passende aanstellingen – in uren, flexibiliteit en takenpakket**. Dat vereiste nieuwe spelregels, een nieuwe manier van denken en doen.

Aanpak

In een **intensieve pilot** werkten we op 3 scholen samen aan een wezenlijke verandering in denken en doen. Door een combinatie van diepte-interviews, teamgesprekken en data-analyse ontstond **inzicht in de wensen en behoeften van leerkrachten ten aanzien van hun baan**. We ontwikkelden samen heldere spelregels en speelruimte, én **verankerden het thema in beleid, gesprekscyclus en formatieplanning**. Met een **opschaalplan** werd de succesvolle aanpak vervolgens uitgerold naar de overige scholen. We ontwikkelden **alle bijbehorende materialen**: gespreksrichtlijnen, communicatiematerialen en gerichte trainingen voor projectleiders en directeuren. In een tweede fase bleven we betrokken als **sparringpartner**, om de implementatie te begeleiden en te verankeren binnen de organisatie.

Resultaten

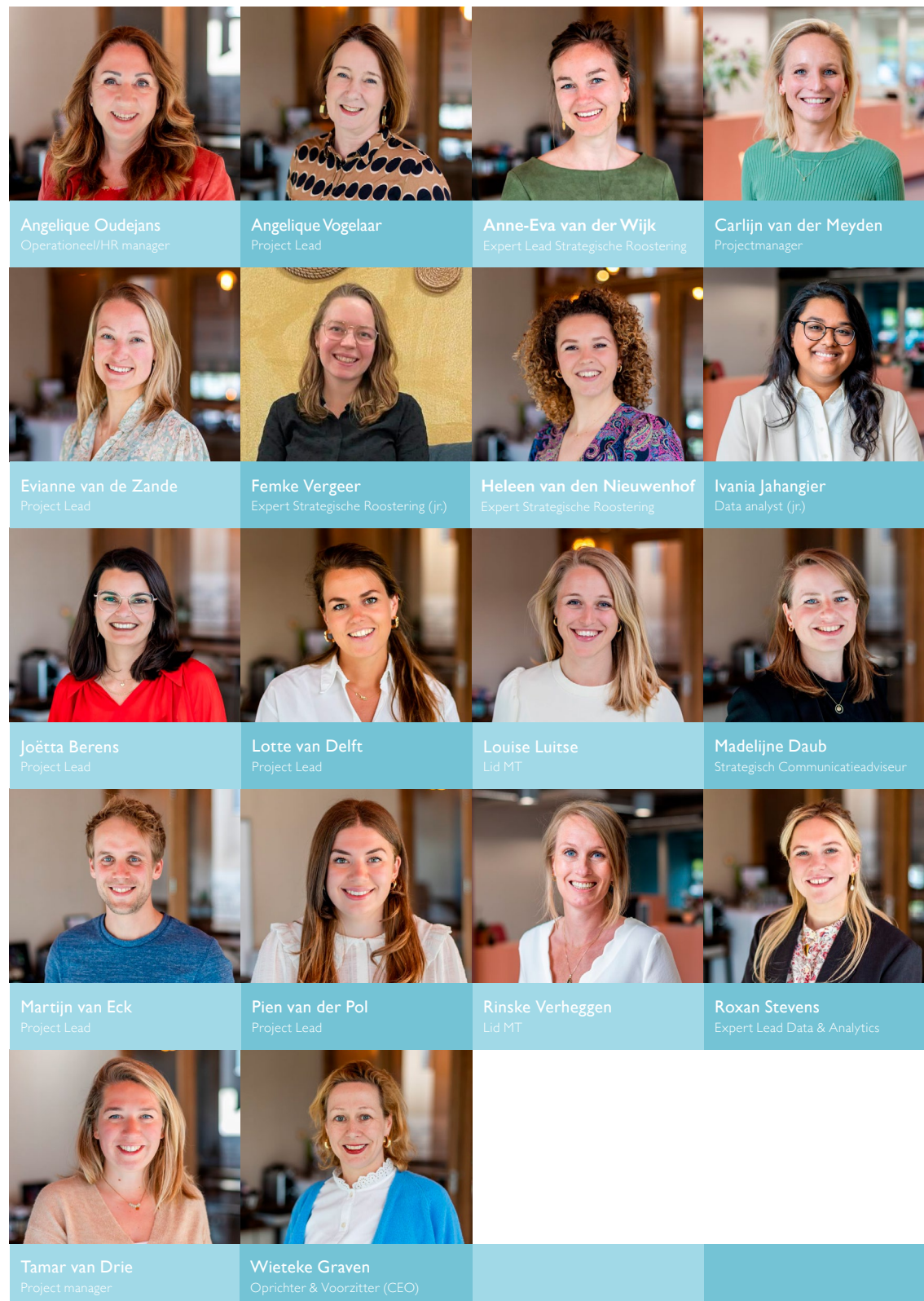
Directeuren ontwikkelden een nieuw **perspectief op omgaan met flexibiliteit en taakverdeling**, waardoor ze creatiever konden omgaan met de beschikbare middelen. Teams dachten in mogelijkheden. Medewerkers kregen **inzicht in hun opties en de gevolgen voor hun inkomen**, om bewuste keuzes te kunnen maken. De aanpak bracht **beweging op alle niveaus**: bestuur, HR, communicatie en directeuren raakten actief betrokken. **Het werd geen project, maar een vliegwiel**. Sophia Scholen schaaft de aanpak nu zelfstandig op naar alle scholen.

Meer weten?

Lees het artikel dat de NOS over onze pilot schreef

ONS TEAM

Ons team bestaat uit 20 ambitieuze professionals met zeer diverse achtergronden: van de zorg en het onderwijs tot consultancy en de academische wereld. Allemaal verbonden door hun passie voor de missie van Het Potentieel Pakken.



MEER WETEN?

We hopen dat je een goed idee hebt gekregen van wie we zijn, wat we doen en hoe we dat doen. Zoals je gezien hebt, zijn er verschillende manieren waarop we kunnen samenwerken.

- **Kennis-/themasessies, workshops en bootcamps:** bijeenkomst(en) over één of meerdere inhoudelijke onderwerpen, zoals passende contracten, gezonde roosters of beloning/ financieel welzijn. In deze sessie(s) delen we kennis en inzichten en geven we praktische handvatten om zelf eerste stappen binnen je organisatie te zetten. Deze sessie kunnen van 1,5 uur tot een dag duren.
- **Feiten op Tafel:** in 6 tot 8 weken brengen we de feiten rondom een thema voor jullie organisatie in kaart: we maken het potentieel, kansen en belemmeringen inzichtelijk. Daarnaast delen we onze visie op effectieve implementatie binnen jullie organisatie. We stellen een uitgebreid rapport op met resultaten en inzichten en bespreken deze in een interactieve sessie met alle relevante partijen
- **Traject op maat:** gedurende een langere periode werken we samen aan een uitdaging die jullie hebben. We beginnen daarbij altijd met de Feiten op Tafel. Deze inzichten nemen we mee wanneer we vervolgens op de vloer aan de slag gaan. In een werksessie/ veldwerk opzet namen we leidinggevendenden, HR en/of roosteraars/ planners mee om zelf aan de slag te gaan. Daarnaast werken we aan duurzame verankering binnen de organisatie.
- **Opzetten van programma's:** we kunnen regionale of landelijke programma's ontwikkelen en uitrollen. We geven daarbij zowel het inhoudelijke programma vorm als de programmastructuur.

Maar we denken ook graag mee op andere arbeidsmarkt gerelateerde thema's.

Nieuwsgierig naar wat HPP voor jouw organisatie kan betekenen?
Bel ons op 020 240 44 50 of mail info@hetpotentieelpakken.nl.

We gaan graag in gesprek!

Mail ons



COLOFON

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

Vormgeving: Ralph Elshof (DIEZIJNHOF)

© Het Potentieel Pakken 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.