



Het Potentieel Pakken - De kansen rondom grote re- deeltijdbanen in de zorg

Arbeidsmarktconferentie Viazorg

1 december 2020

De informatie in dit document is uitsluitend bedoeld als algemene informatie. Aan de informatie kunnen geen rechten worden ontleend. Hoewel stichting Het Potentieel Pakken zorgvuldigheid in acht neemt bij het samenstellen en onderhouden van dit document, staat de stichting niet in voor de juistheid, volledigheid en/of actualiteit van de informatie en wijst iedere aansprakelijkheid ten aanzien hiervan uitdrukkelijk van de hand.

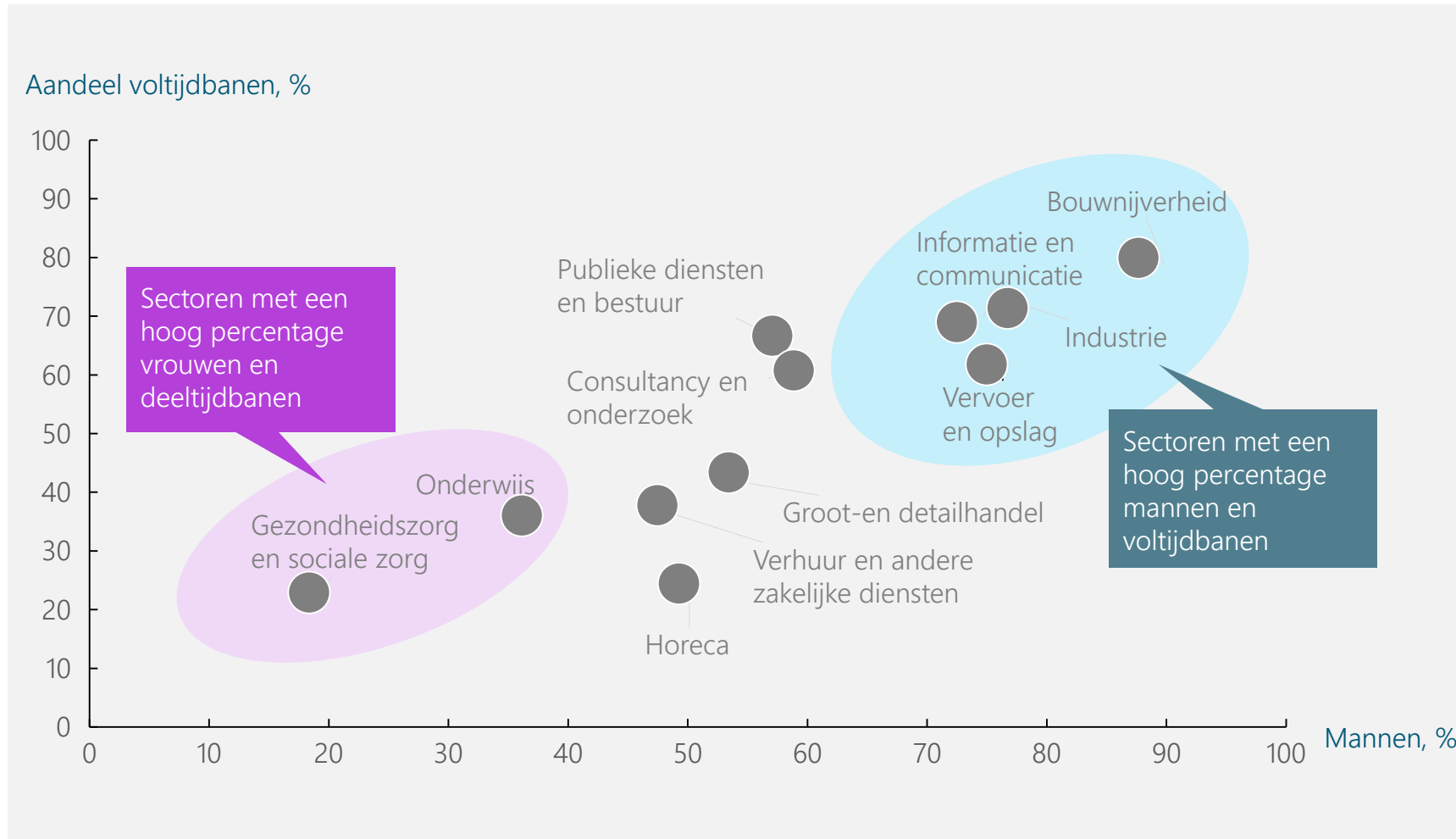
© Copyright Stichting Het Potentieel Pakken 2019. Alle rechten worden voorbehouden. Niets van de in dit document gepubliceerde gegevens (waaronder begrepen beeldmateriaal) mag zonder uitdrukkelijke voorafgaande schriftelijke toestemming van stichting Het Potentieel Pakken worden verveelvoudigd, bewerkt, en/of (verder) openbaar worden gemaakt, online noch offline.

Deeltijd in de Zorg is het eerste initiatief van stichting Het Potentieel Pakken



- McKinsey rapport in 2018 liet veel onbenut vrouwelijk potentieel op de arbeidsmarkt zien
- Onafhankelijke Stichting ‘Het Potentieel Pakken’ is in juli 2019 opgericht met als missie het vrouwelijk potentieel op de Nederlandse arbeidsmarkt optimaal te benutten
- Het eerste initiatief van de stichting is ‘Deeltijd in de Zorg’
- In maart 2020 ‘Deeltijd in het Onderwijs’ van start gegaan

Het Potentieel Pakken in de zorg



- ~ 900.000 vrouwen die voornamelijk in kleine deelbanen werken
- >50% van vrouwen in de zorg werkt minder dan 25 uur
- Sector staat onder druk door oplopende tekorten, naar verwachting 80.000 in 2022

Er zijn veel overtuigingen op het onderwerp meer uren werken

“Medewerkers willen toch niet meer werken”

“Iedereen moet nu van part-time naar fulltime”

“Wij hebben hier alles al aan gedaan”

“ Grotere contracten passen niet in het rooster”

Een inzicht in het HPP traject binnen een zorginstelling op 1 pagina

Wat willen we bereiken?

Contractuitbreiding onderdeel maken van het DNA van een organisatie

Welke doelstellingen hebben we?

De feiten op tafel

Inspireren & informeren medewerkers

Inspireren & informeren aanspreekpunten

Grotere contracten

Borgen binnen de organisatie

Hoe gaan we dat doen?
Concrete oplossingspakketten

- Value case, doelstellingen, impact meten

- Communicatie campagne
- Dialoogsessies medewerkers
- Infopakket medewerkers
- Deeltijdberekenaar

- Infopakket aanspreekpunten
- Dialoogsessies aanspreekpunten

- Matching

- Aanbevelingen roosteren
- Aanbevelingen Goed Gesprek
- Opschaalplan

Op welke manier werken we?

We bundelen krachten

We leren door te doen

We denken in mogelijkheden

Wat is nodig om dit succesvol te doen?

Volledige commitment bestuur

Effectieve projectopzet

Juiste mindset

De aanpak van de stichting is gebaseerd op 3 uitgangspunten



“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** en gaan uit van wat er wél kan



“We leren door te doen”

We hebben een helder doel voor ogen en **ontwikkelen onze aanpak en oplossingen al doende**. We sturen bij op basis van nieuwe inzichten



“We bundelen krachten”

We doen het **echt samen** met de organisaties waar we actief zijn.

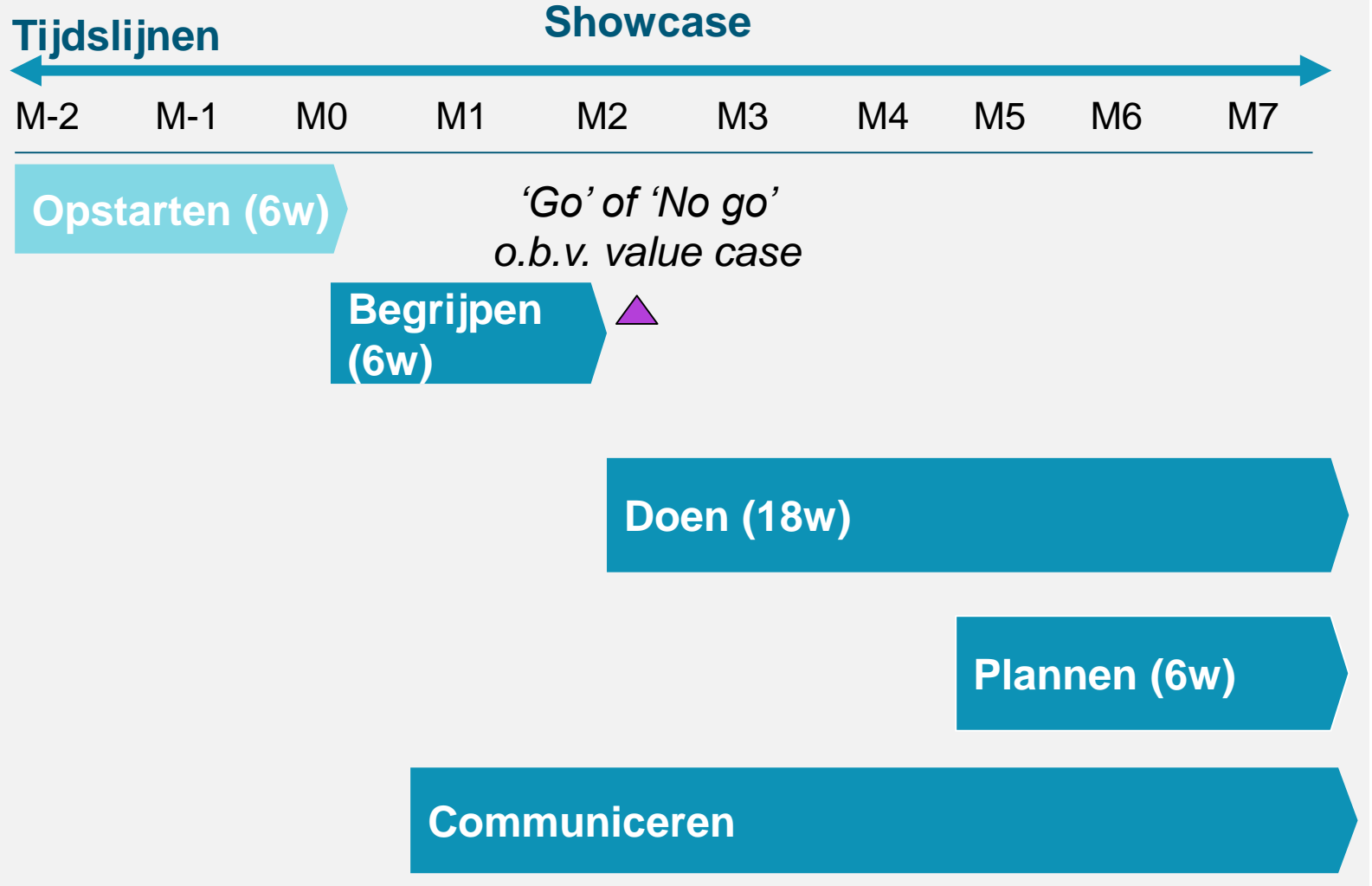
We creëren **kruisbestuiving tussen hun kennis, kunde en ervaring** en die van een brede groep partijen binnen en buiten de sector

Onze aanpak **verbindt** ‘de vloer’ en besluitvormers

Het traject kent 4 fases verspreid over 6 maanden

5 doelstellingen

- 1 In kaart brengen hoe het écht zit
- 2 Bewustwording
- 3 Informeren
- 4 Concrete resultaten
- 5 Inbedden



Aan de slag met de concrete oplossingen

Bewustwording



Dialogosessies

- Interactieve sessies met medewerkers

Informeren



Infopakketten

- Vraag & antwoord voor medewerker en managers, HR en planners

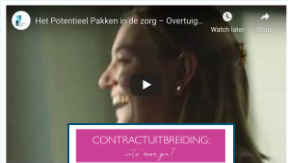
Concrete resultaten behalen



Vraag en aanbod matching

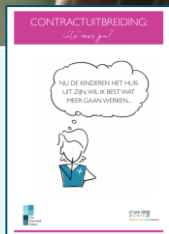
- Medewerkers actief benaderen om meer te werken en maatwerk oplossing zoeken

Bewustwording creëren



Communicatie

- Actief en positief in de organisatie communiceren over contractuitbreiding



Informeren



Deeltijdberekenaar

- Tool om inkomen (salaris, toeslagen, heffingskortingen) bij meer werken makkelijk te kunnen bereken

Concrete resultaten behalen



Goed Gesprek

- Op een constructieve manier het gesprek aangaan met medewerkers

Wij organiseren een aantal verdiepende sessies in samenwerking met het Actie Leer Netwerk



▪ 8 december 2020: Actie Leer Netwerkdagen; HPP in samenwerking met de proeftuinen



- De waarde van contractuitbreiding voor jouw organisatie
- Grotere contracten met een prettig rooster
- Bewustwording creëren en medewerkers informeren over contractuitbreiding

▪ 15 december 2020: Hoe zit het écht? Het potentieel van contractuitbreiding in jouw organisatie in kaart brengen



- Opstellen van een value case rondom contractuitbreiding (waarde, potentieel, belemmeringen)
- Effectief betrekken van de juiste partijen

Wil je als organisatie mee doen ...

Het Potentieel Pakken heeft ambitieuze opschalingsplannen voor de komende jaren

Wij gaan **medio februari 2021** aan de slag bij 3 nieuwe instellingen, **medio mei 2021** bij 4 nieuwe instellingen en **medio augustus 2021** bij 5 nieuwe instellingen

Organisatie die geïnteresseerd zijn om met ons een traject in te gaan, kunnen zich bij ons melden – Zie contact gegevens op laatste pagina

Wij maken momenteel een inventarisatie van geïnteresseerde instellingen

Een volgende stap zou een gesprek zijn tussen HPP en bestuurder en relevante managers;
Als we aan beide kanten mogelijkheden zien, kunnen we concrete afspraken maken

Meer informatie



<https://hetpotentieelpakken.nl/>



Wendy.van.den.boogaard@hetpotentieelpakken.nl



Het Potentieel Pakken