

# HET POTENTIEEL PAKKEN: AAN DE SLAG MET GROTERE CONTRACTEN



## DE UITDAGING: GROTE, GROEIENDE PERSONEELS- TEKORTEN ÉN VEEL KLEINE DEELTIJDBANEN

Werken in de zorg is een prachtig vak, maar kent ook grote uitdagingen. In 2030 is er in Nederland een verwacht tekort van meer dan 100.000 zorgmedewerkers, met openstaande vacatures en hoge inzet van flexkrachten als gevolg. Organisaties besteden veel tijd en aandacht aan de werving van nieuwe medewerkers. Vaak wordt er veel minder tijd besteed aan het beter benutten van het potentieel van bestaande medewerkers, oftewel aan het verhogen van contracturen. Terwijl daar zoveel mogelijkheden lijken te liggen: de helft van de zorgmedewerkers werkt minder dan 25 uur. Een schot voor open doel zou je zeggen: 2 of 4 uur meer op deze kleine contracten kan al een groot verschil maken. Toch zijn er diepgewortelde overtuigingen, terecht en onterecht, dat contractuitbreiding lastig is. Want “medewerkers willen niet meer werken” en “grotere contracten passen niet binnen de roosters”. Kleine deeltijdcontracten lijken min of meer de norm binnen de sector geworden

### De kansen rondom contractuitbreiding

Grotere contracten bieden echter voordelen voor zorgmedewerkers, cliënten én zorgorganisaties. Medewerkers staan er financieel steviger voor en hebben meer mogelijkheden om zich te ontwikkelen. Voor cliënten betekent het vaker een bekend gezicht aan hun bed. Organisaties hebben minder openstaande vacatures en creëren door lagere inzet van PNIL meer rust en werkplezier. Kortom, alle betrokken partijen profiteren ervan.

## HET POTENTIEEL PAKKEN HELPT ORGANISATIES AAN DE SLAG TE GAAN MET GROTERE CONTRACTEN

Stichting Het Potentieel Pakken (HPP) zet zich om in contractuitbreiding onderdeel maken van het DNA van de Nederlandse zorgsector. Dat doen we op 3 manieren

- Het begeleiden van trajecten van 6 maanden binnen zorginstellingen waarin we gezamenlijk actief werken aan grotere contracten
- Het houden van bootcamps, waarbij zorgorganisaties in 6 workshops kennis kunnen maken met onze inzichten en aanpak
- Het ontwikkelen en delen van kennis, inzichten en tools, zoals de WerkUrenBerekenaar, een online tool waarmee medewerkers makkelijk kunnen uitrekenen wat meer werken onderaan de streep oplevert

## EEN INNOVATIEVE EN ACTIEGERICHTE AANPAK VOOR ZORGINSTELLINGEN

Diepgewortelde overtuigingen verander je niet zomaar: ‘grotere contracten’ vraagt vaak een cultuurverandering binnen de organisatie. Op basis van ervaringen binnen 4 proeftuinen heeft HPP een integrale veranderaanpak ontwikkeld voor organisaties die een prioriteit willen maken van contractuitbreiding. Doelstelling is daarbij om zorgmedewerkers een bewuste keuze te laten maken over hun contractgrootte én grotere contracten mogelijk te maken voor medewerkers die dat willen.

Een HPP-traject duurt 6 maanden en begint met een korte Begrijpen-fase. Hierin leggen we de feiten op tafel en brengen we de startpositie, het potentieel en belemmeringen voor grotere contracten binnen de organisatie in kaart. Daarna, in de Doen-fase, gaan we actief aan de slag met medewerkers én aanspreekpunten (zoals managers, HR en planners), bijvoorbeeld door in gesprek te gaan in zogenaamde Dialogsessies. Verder besteden we veel aandacht aan het mogelijk maken van prettige roosters bij meer uren werken.

*Susan Veenhoff*

Directeur Vierstroom Zorg Thuis

*Het HPP-traject brengt een soort van magie in onze organisatie. er is een positieve energie ontstaan die ons als organisatie veel brengt. Ik zie op allerlei manieren ‘bijvangst’, niet alleen op het gebied van contractgrootte maar ook rond andere onderwerpen zoals goed werkgeverschap, verzuim en medewerkersbetrokkenheid. Ik merk dat mijn team op een andere manier over zaken nadenkt. Wat mij betreft is dit traject een cadeau voor iedere zorgorganisatie.*

## VEELBELOVENDE RESULTATEN

Onze eerste trajecten laten niet alleen concrete resultaten zien in de vorm van contractophogingen, maar ook 'bijvangst' in termen van gedragsverandering, bewustwording en nieuwe vaardigheden. Organisaties ervaren door HPP een nieuwe manier van denken binnen hun organisaties, waarbij de nadruk ligt op het denken in mogelijkheden. Tevens krijgen medewerkers betrokken bij een traject de kans nieuwe vaardigheden op te bouwen, zoals projectmanagement- en facilitatievaardigheden. Ook zien we verbeterde samenwerking tussen verschillende partijen binnen een organisatie, zoals management, planning/ roostering en HR. Met een HPP traject zetten we eigenlijk een vliegwiel in gang waardoor organisaties na afloop van een traject zelf door kunnen met de aanpak.

## EEN COMPLEET PAKKET AAN SUPPORT: BEMENSING, MATERIALEN EN TRAINING



Organisaties die aan de slag gaan met HPP ontvangen een compleet pakket aan support. Allereerst is dat actieve begeleiding van een HPP team van 3 mensen voor ~2,5 dag per week gedurende 6 maanden, bijgestaan door een rooster- en communicatie-expert. Instellingen krijgen toegang tot alle HPP materialen en ontvangen een Train-de-Trainer sessie voor en co-facilitatie van 5 zogenaamde Dialogsessies met medewerkers. Daarnaast is er actieve uitwisseling van kennis en ervaring tussen zorgorganisaties die een HPP-traject doorlopen. Instellingen betalen een symbolisch bedrag van 5.000 euro voor deelname. Voorafgaand aan een traject wordt er wel een intentieverklaring getekend waarin wederzijdse verwachtingen rondom onder andere commitment vanuit het bestuur en vereiste projectopzet zijn vastgelegd. HPP en een instelling nemen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor resultaten.

*Beathe van den Berghe*

Locatiemanager Haga en Projectleider Het Potentieel Pakken, Thebe

*HPP heeft een nieuwe manier van denken aangewakkerd. Door met medewerkers in gesprek te gaan, is een begin gemaakt met het afbreken van heilige huisjes. We hebben medewerkers veel informatie gegeven over mogelijkheden. Die zijn er, als we maar bereid zijn het oude systeem los te laten. Onze cliënten zijn natuurlijk heel belangrijk, maar het besef is ook gekomen dat we als organisatie ook goed voor onze medewerkers moeten zorgen. En als medewerker goed voor jezelf.*

## OOK AAN DE SLAG MET HET POTENTIEEL PAKKEN?

In de komende jaren zal HPP haar aanpak breed uitrollen binnen de zorgsector. Zorginstellingen kunnen daarom inschrijven op een van de ~40 beschikbare trajecten in de periode tot aan december 2023.

Een tweede mogelijkheid is deelname aan de HPP bootcamp, waarbij in 6 workshops kennis gemaakt kan worden met de inzichten en aanpak van HPP. Bootcamps starten elk kwartaal.

**Aanmeldingsformulier voor de HPP Bootcamp | Het Potentieel Pakken**

Meer informatie, recente publicaties en webinars, vind je op [www.hetpotentieelpakken.nl](http://www.hetpotentieelpakken.nl).

Je kunt ook contact met ons opnemen via [info@hetpotentieelpakken.nl](mailto:info@hetpotentieelpakken.nl)

We gaan graag in gesprek hoe we samen Het Potentieel kunnen Pakken!

