



Het
Potentieel
Pakken

Kennismaking met Het Potentieel Pakken

Praat Mee Tafel 27-2-2024

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. 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 veeelvoudigd, bewerkt, en/of (verder) openbaar worden gemaakt, online noch offline.

De missie van Het Potentieel Pakken: zorgen dat medewerkers in maatschappelijke sectoren hun potentieel optimaal kunnen pakken

- Het Potentieel Pakken (HPP) is een **onafhankelijke non-profit organisatie** met een ANBI-status opgericht in 2019
- Onze missie: wij zorgen dat **medewerkers in maatschappelijke sectoren hun potentieel kunnen pakken door werkgevers te helpen dat mogelijk te maken**
- HPP heeft inmiddels 5 initiatieven lopen op de thema's contractuitbreiding en financiële gezondheid in de sectoren **zorg, primair onderwijs, kinderopvang en thuisondersteuning**



We hebben kennis, ervaring en expertise op drie thema's: contractuitbreiding, gezonde roosters en financiële gezondheid



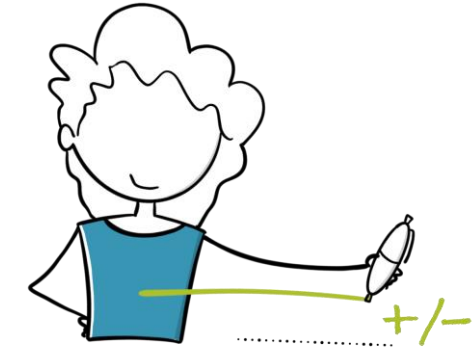
Contractuitbreiding

Medewerkers in sectoren met grote tekorten willen (onder voorwaarden) meer werken, maar weten niet altijd hoe



Gezonde roosters

Medewerkers kunnen met huidige contracturen niet prettig werken, laat staan met groter contract



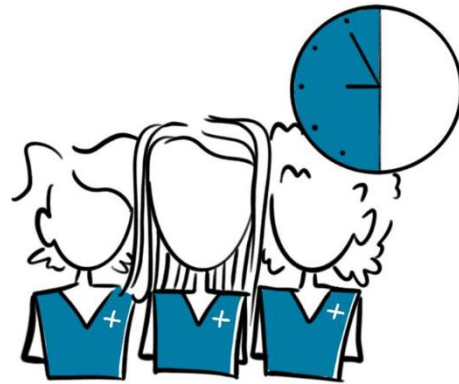
Financiële gezondheid

Veel financiële kwetsbaarheid in maatschappelijke sectoren. Gevolg: stress, verzuim, personeelsverloop

De uitdaging in de zorg- grote, groeiende tekorten en kleine deeltijdbanen



De zorgsector kent een huidig **personeelstekort** van **4%** (~56.000 zorgmedewerkers) en een verwacht **tekort** van **8%** (~137.000 zorgmedewerkers) in 2032¹

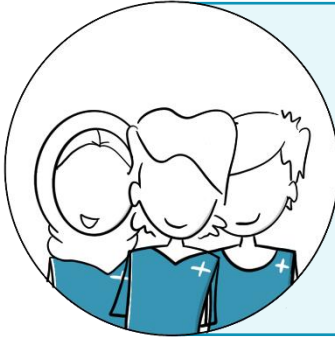


Van **alle** zorgmedewerkers werkt **71%** in **deeltijd**; van alle **vrouwelijke** zorgmedewerkers werkt **79%** in **deeltijd**²



Zorgmedewerkers hebben een gemiddelde contractgrootte van **24,5 uur** per week³

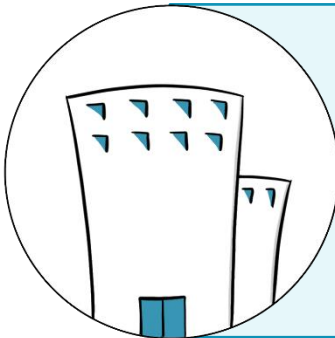
De kans- Grotere contracten bieden voordelen voor medewerkers, cliënten én zorgorganisaties



- **Financiële zelfstandigheid**
- **Meer tijd en ruimte voor persoonlijke ontwikkeling**
- **Positieve impact op verloop en verzuim**



- **Continuïteit en stabiliteit**
- **Hogere zorgkwaliteit**
- **Minder overdrachtsmomenten**



- **Invullen openstaande vacatures**
- **Terugdringen PNIL uitgaven**
- **Aantrekkelijkere werkgever**

En er is belangstelling: 42% van de zorgmedewerkers geeft aan (mogelijk) meer te willen werken

Gewenste contractgrootte % respondenten per categorie, totaal aantal respondenten: 6088*

16% van de respondenten (957 medewerkers) zou sowieso meer uren willen werken

De belangrijkste **redenen** hiervoor zijn:

- Omdat ik plezier heb in mijn werk (40%)
- Omdat ik dan meer geld kan verdienen (39%)

26% van de respondenten (1595 medewerkers) zou misschien meer uren willen werken

De belangrijkste **redenen** hiervoor zijn:

- Omdat ik dan meer geld kan verdienen (47%)
- Omdat ik plezier heb in mijn werk (46%)

52% van de respondenten (3180 medewerkers) wil niet meer uren werken dan ze doen in hun huidige contract

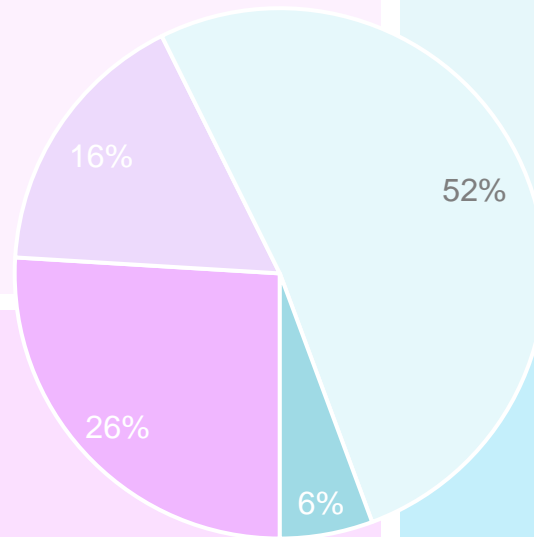
De belangrijkste **redenen** hiervoor zijn:

- Omdat ik voldoende tijd over wil houden voor andere zaken, zoals sport en hobby's (40%)
- Omdat ik dat niet kan combineren met mijn thuissituatie (33%)

6% van de respondenten (356 medewerker) zou minder uren willen werken dan ze doen in hun huidige contract

De belangrijkste **reden** hiervoor is:

- Omdat ik dat beter kan combineren met mijn thuissituatie (51%)
- In verband met mijn fysieke en/of mentale gezondheid (40%)



Maar er zijn veel overtuigingen over meer werken en waarom dat lastig, moeilijk en zelfs onmogelijk is...



Medewerkers zeggen..

“Het levert me toch niks op om meer te werken”

“Mijn team is compleet dus er zijn toch geen uren beschikbaar”

“Als ik meer ga werken moet ik vaker naar mijn werk en dat wil ik niet”

“Ik kan niet om 7u starten met een dienst, want mijn man werkt en moet vroeg van huis”



Leidinggevenden, planners en HR zeggen..

“Medewerkers willen hier toch niet meer werken, ik heb het hen al heel vaak gevraagd”

“Er is al zoveel werkdruk, ik kan het echt niet maken om mensen te vragen of ze meer willen werken”

“Wij stellen deze vraag elk jaar al aan mensen”

“Grotere diensten passen bij ons niet in het rooster”

Hiermee zijn we bij bijna 50 zorgorganisaties met succes aan de slag gegaan. Oók bij Zuyderland...



Verpleeg-Verzorging en Thuiszorg



Gehandicaptenzorg



Ziekenhuizen



- We hebben in totaal meer dan **10.000 zorgmedewerkers** actief betrokken
- We zijn met bijna **3000 zorgmedewerkers** in gesprek gegaan over het thema contractuitbreiding tijdens **dialogosessies**
- We zijn met meer dan **2000 zorgmedewerkers** aan de slag gegaan met het **rooster**; dit creëerde prettige en voorspelbare roosters
- Gemiddeld **7%** van de betrokken medewerkers heeft het **contract uitgebreid met gemiddeld 4,4 uur**

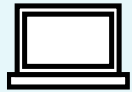


In gesprek...



Zien jullie kansen?
Welke vragen hebben jullie?

Meer informatie nodig of nog vragen?



www.hetpotentieelpakken.nl



Schrijf je in voor de [nieuwsbrief](#)



Blijf op de hoogte via [LinkedIn](#)



Jacqueline.sluijsmans@hetpotentieelpakken.nl