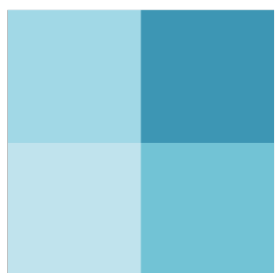


Regionale aanpak voor contractuitbreiding binnen de Zorg en Welzijn sector Twente

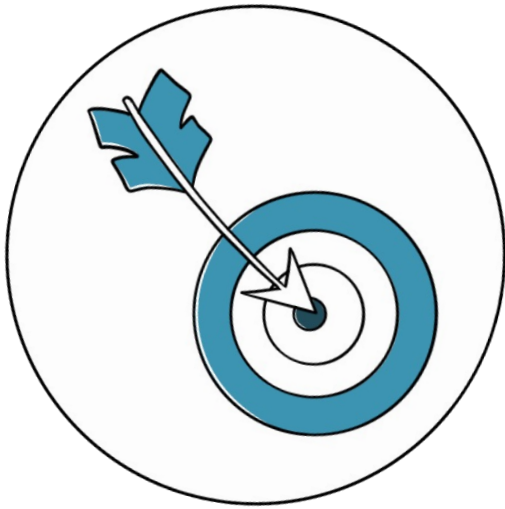


Het
Potentieel
Pakken

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

Wat gaan wij vandaag met jullie delen?



Het vraagstuk: grote personeelstekorten, groot onderbenut arbeids-potentieel, ongezonde roosters en financieel kwetsbare medewerkers

Wat kan HPP jullie als oplossing voor dit vraagstuk bieden?

Wat kan deze regionale aanpak jullie opleveren?

En wat vraagt dit ook van jullie als organisatie?

Het vraagstuk: grote personeelstekorten, groot onderbenut arbeidspotentieel, ongezonde roosters en financieel kwetsbare medewerkers

Cijfers twente



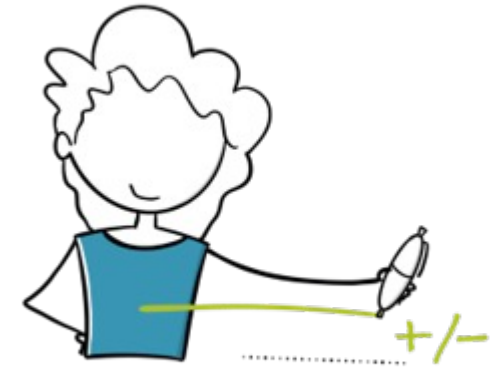
Contractuitbreiding

In de zorg en welzijn sector heersen grote personeelstekorten, terwijl de **gemiddelde contractgrootte** van medewerkers maar **24,9 uur** is. **41% van de medewerkers** in de zorg en welzijn sector **wil echter (onder voorwaarden) meer werken**



Roosters

Het is echter voor veel medewerkers met hun huidige aantal contracturen en **de huidige roosters niet mogelijk én aantrekkelijk om meer uren te werken** (bv. vroege/late/korte diensten, teveel opkomstmomenten, etc.)



Financiële gezondheid

De praktisch geschoolde medewerkers werkzaam in de zorg en welzijn sector ervaren veel **financiële stress** doordat zij niet (goed) rond kunnen komen. Met als gevolg: **verzuim en personeelsverloop**. Een groter contract, en daarmee meer salaris, kan hierbij helpen

Wat kan HPP als oplossing voor dit vraagstuk jullie bieden?

Een zorgvuldig opgebouwde regionale programma-aanpak die Twentse zorg en welzijnorganisaties zélf in staat stelt om contractuitbreidingen te realiseren

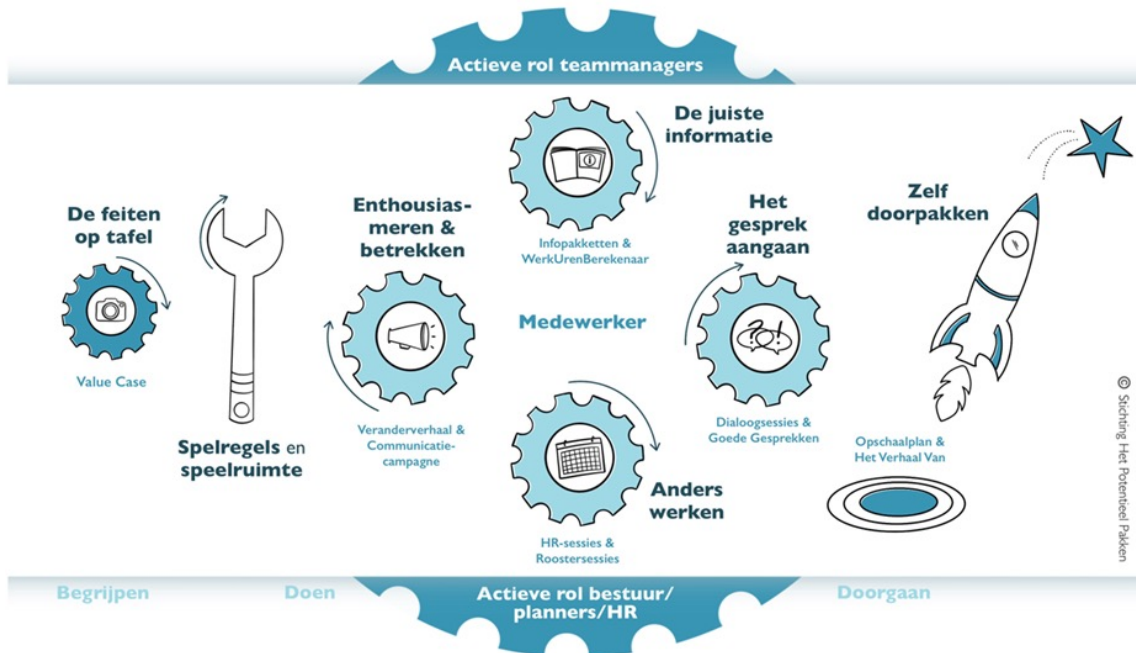
Welke opzet kiezen we?

- **Analyseren:** het in kaart brengen van kansen en belemmeringen voor het realiseren van contractuitbreiding binnen Zorg & Welzijn in Twente. HPP heeft reeds ervaring binnen de VVT, GZ en ziekenhuizen
- **Ontwerpen:** het ontwerpen van een regionale programma aanpak en programma structuur: de *HPP academy*: een aanpak én losse interventies die aansluiten bij de kansen en belemmeringen binnen specifieke (sub-)sectoren
- **Uitrollen:** 10-15 instellingen nemen gelijktijdig deel. Instellingen doen zelf het werk en worden op verschillende manieren ondersteund door HPP
- **Opschalen:** op basis van de geleerde lessen uit de vorige fase opschalen naar de andere instellingen

En wat kan het opleveren?

- Primair: het realiseren van **contractuitbreidingen**
- **Een regionaal lerend netwerk**, waarbinnen kennis en ervaring kan worden gedeeld en waarbinnen **de opgedane kennis en ervaringen wordt geborgd**
- Aanvullend, maar minstens net zo waardevol: **gezonde(re) en prettig(ere) roosters, aangepast HR beleid en procedures, anders denken en doen, hogere medewerkerstevredenheid en aantrekkelijk werkgeverschap**
- **Instellingen zijn in staat om zelf met de HPP aanpak en interventies aan de slag te gaan**

Hoe doet HPP dit? HPP helpt werkgevers met het ontwikkelen van een integrale veranderaanpak waarbij de medewerker centraal staat



- We hebben in de afgelopen jaren veel tijd en aandacht besteed aan het ontwikkelen en aanscherpen van een aanpak met concrete interventies waarbij **de medewerker centraal** staat
- De veranderinterventies zijn altijd gericht op **alle doelgroepen** binnen organisaties: medewerkers, teamleiders/ managers, HR en bestuurders
- De veranderinterventies zijn **concreet en praktisch** en sluiten aan op de dagelijkse praktijk
- **There is no silver bullet:** we geloven dat een combinatie van interventies tot de meeste impact leidt; deze combinatie kan per organisatie en setting verschillen

Kansen rondom contractuitbreiding
bij Zorggroep Sint Maarten
“Jouw contract, Een bewuste keuze”



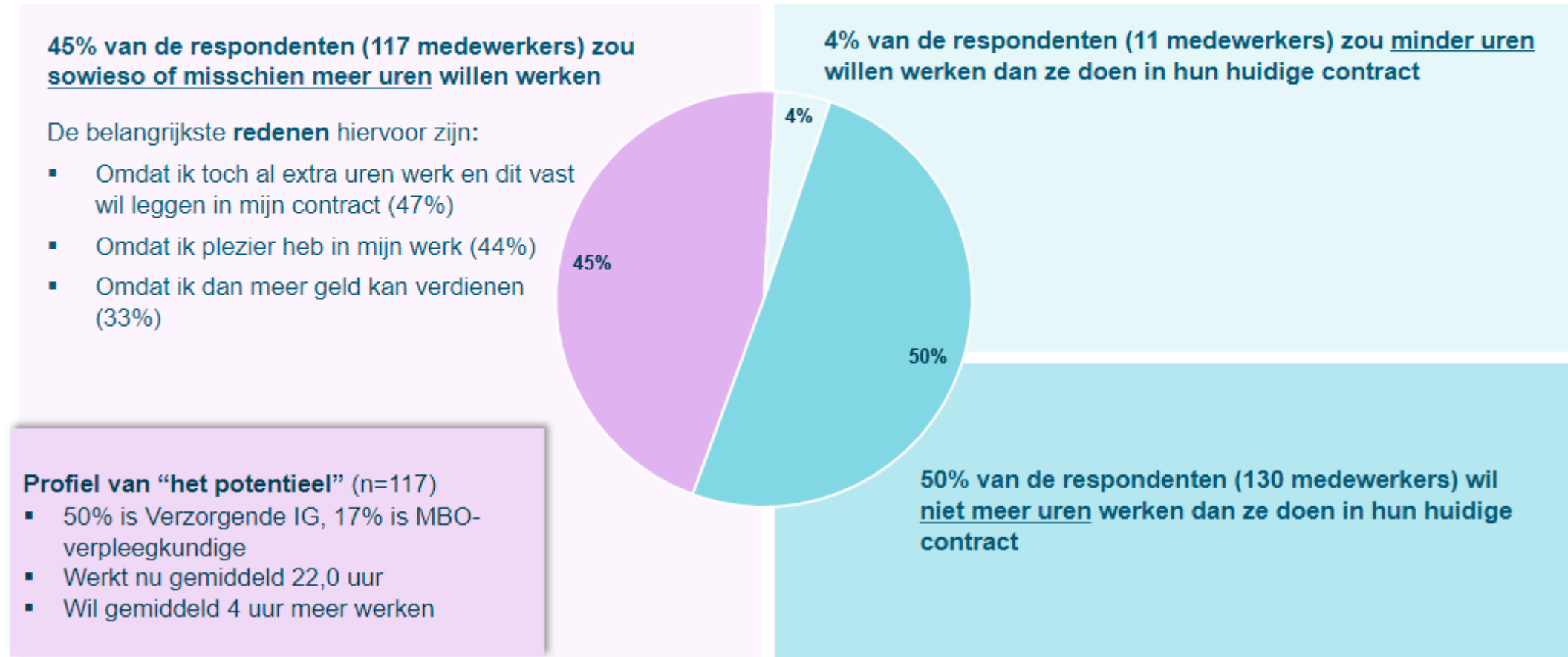
Doelstellingen en ambitie voor het traject “Jouw contract, een bewuste keuze”



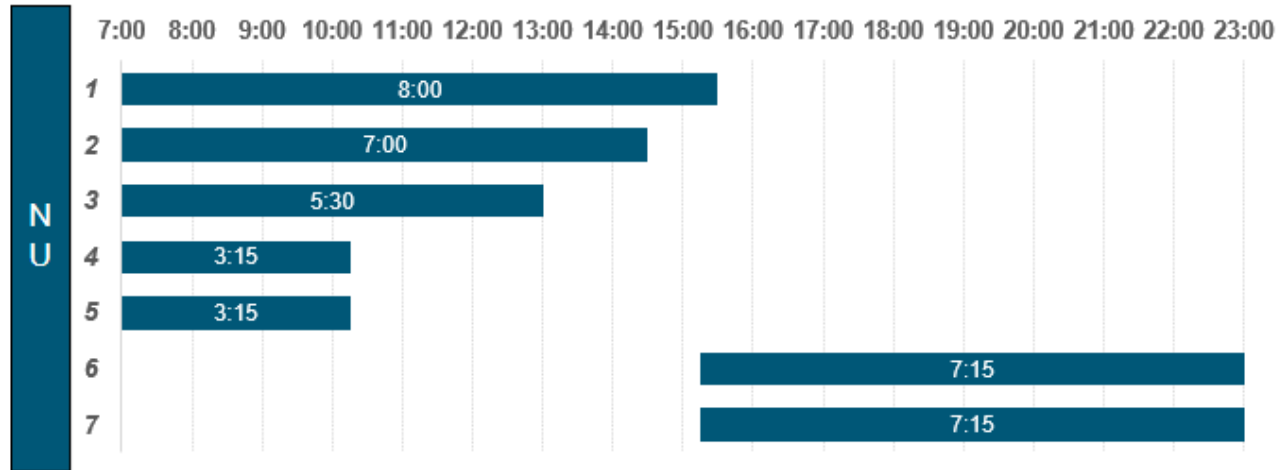
1. **Bewustzijn creëren** bij medewerkers en management over hun contractgrootte
2. Toepassen **functie differentiatie** en inclusieve teams
3. **Verbinding intra- en extramuraal versterken** d.m.v. combinatie diensten
4. Personeelskrapte oplossen
5. **Hogere medewerkerstevredenheid** door prettige roosters en een goede werk/privé balans te bieden
6. **Medewerker in beweging** krijgen en gebruik maken van de flexpool en minder inzet van uitzetkrachten

Uit de enquête bleek dat 45% van de respondenten open staat voor een groter contract: **14% sowieso** en **31% onder voorwaarden**

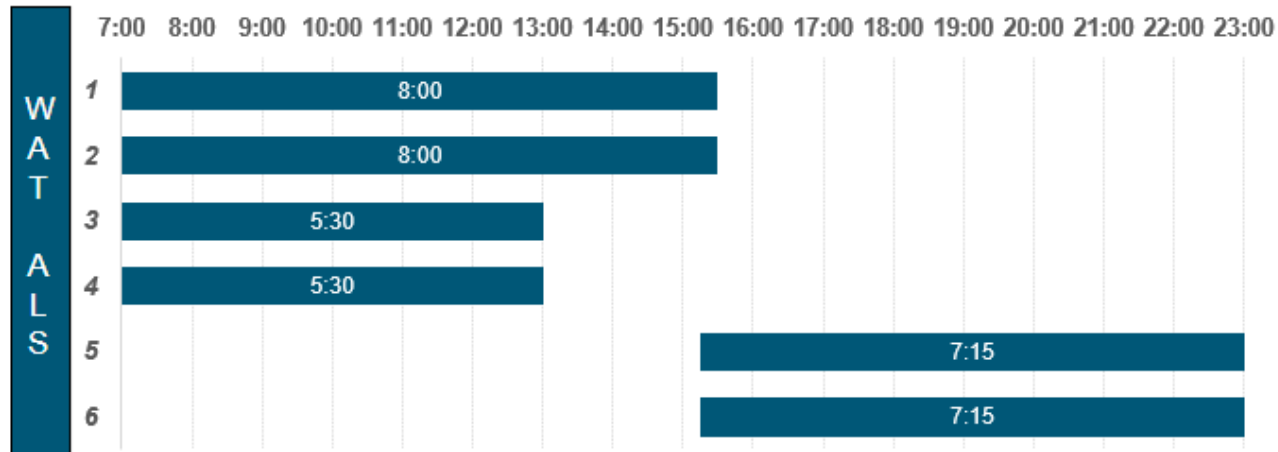
Gewenste contractgrootte % respondenten per categorie, totaal aantal respondenten die de vraag hebben beantwoord: n=258*



Aan de slag met langere diensten: voorbeeld team Sint Jozef



In het team	
Aantal medewerkers in team	14
Aantal diensten/week (totaal)	49
Waarvan doordeweeks...	35
Waarvan weekend...	14
Per medewerker	
Aantal opkomstmomenten/week*	4,2
Aantal weekenden te werken/jaar	26,0



In het team	
Aantal medewerkers in team	14
Aantal diensten/week (totaal)	42
Waarvan doordeweeks...	30
Waarvan weekend...	12
Per medewerker	
Aantal opkomstmomenten/week	3,6
Aantal weekenden te werken/jaar	22,3

*Dit is excl. de nachtdienst die sommige medewerkers af en toe draaien

Het traject heeft niet alleen contractuitbreiding opgeleverd, maar nog heel veel meer



Na 6 maanden is veel bereikt:

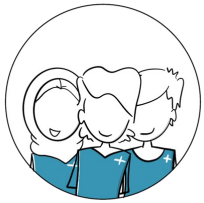
- **Contractuitbreiding:** 27 contracten (in 1 regio) met in totaal 105 uur; het equivalent van 2,9 FTE.
- **Terugdringen PNIL kosten:** naar **0!**
- **Anders werken:** Minder opkomstmomenten, van zorgpiek naar zorggolf
- Medewerkers voelen zich **gezien en gehoord** door de dialoogsessies
- **Anders denken en doen:** Verbeterde samenwerking tussen locaties
- **Aantrekkelijkere werkgever** omdat we **langere diensten** kunnen aanbieden

Maar we gaan door:

- 2 regio's succesvol uitgerold
- regio Oldenzaal +2 FTE, nu +5 FTE in totaal
- **Uitrol** naar rest van de zorggroep in volle gang

En wat vraagt dit ook van jullie als organisatie?

Een HPP-traject brengt veel maar vraagt ook echt commitment en betrokkenheid, een effectieve projectopzet en een constructief partnership



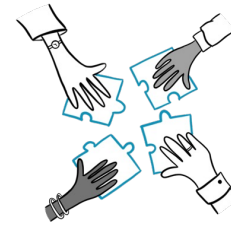
Commitment en betrokkenheid

Betrokkenheid en support van bestuurders en leidinggevenden



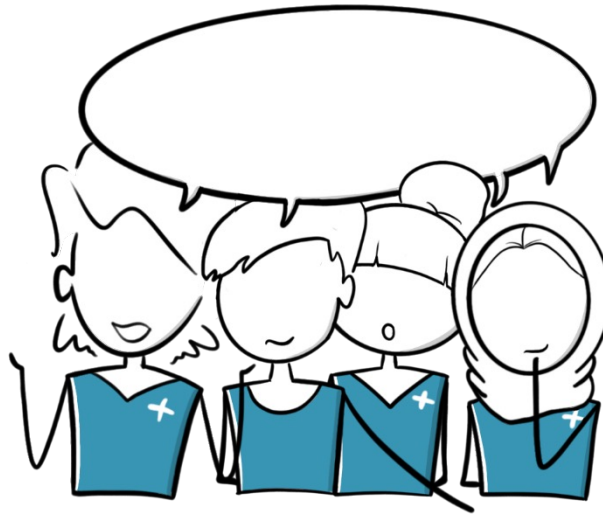
Effectieve projectopzet

Het vrijmaken van de juiste mensen en middelen om dit tot een succes te maken



Constructief partnership

We zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de input én de resultaten



Willen we samen bouwen aan deze gezamenlijke Twentse aanpak gericht op contractuitbreiding?

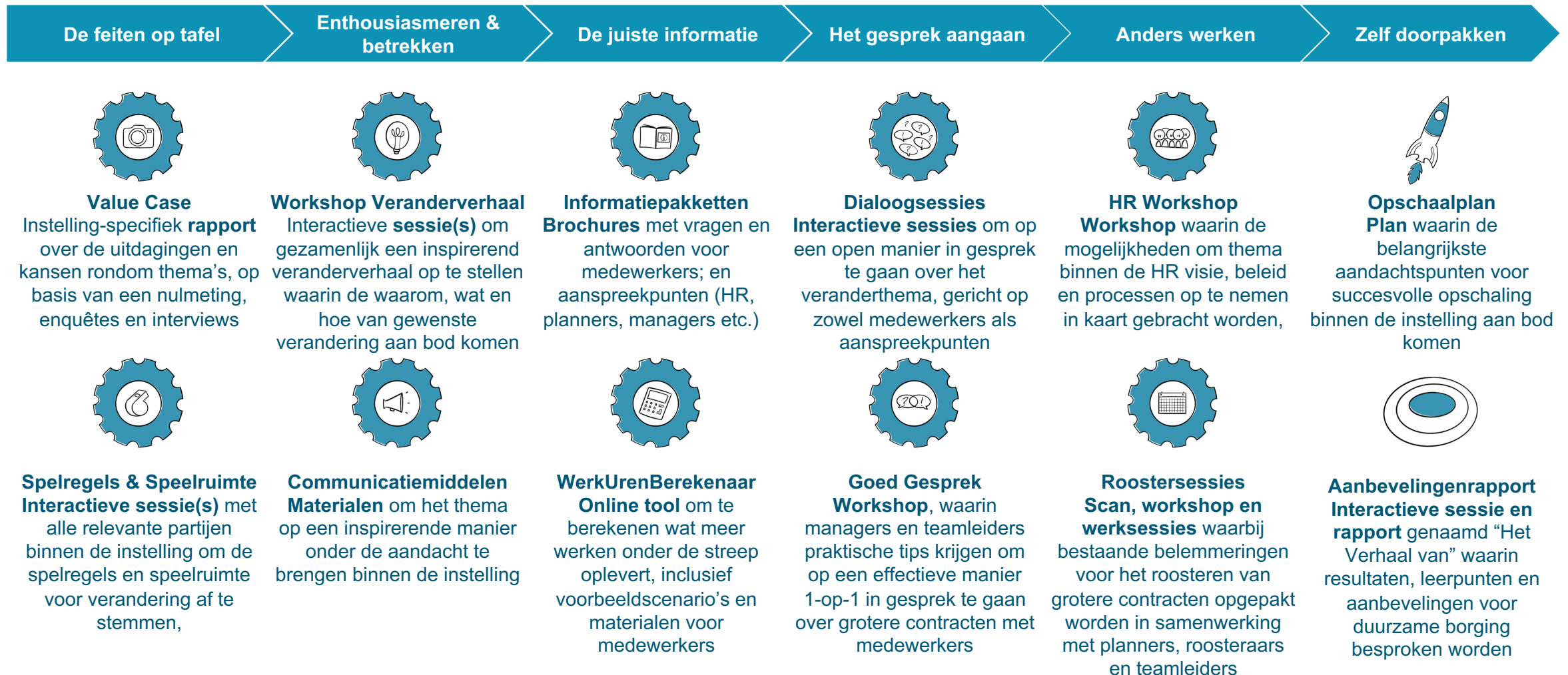
Bijlagen

Het Potentieel Pakken heeft als missie het potentieel van medewerkers maatschappelijke sectoren optimaal in te zetten

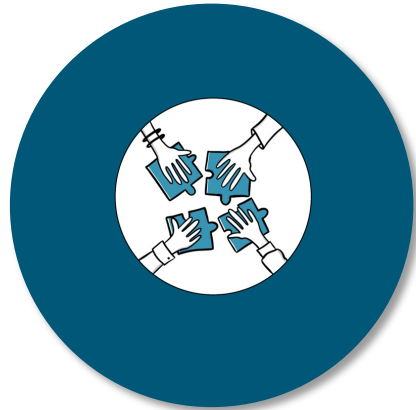
- Het Potentieel Pakken (HPP) is een **onafhankelijke non-profit organisatie** met een ANBI-status opgericht in 2019
- Onze missie: wij zorgen dat **medewerkers in maatschappelijke sectoren hun potentieel kunnen pakken door werkgevers te helpen dat mogelijk te maken**
- Wij zien een **opmerkelijke mismatch**: Nederland is kampioen deeltijdwerken. Tegelijk stijgen personeelstekorten hard. En verdient een grote groep medewerkers onvoldoende om voor zichzelf te kunnen zorgen.
- **Contractuitbreiding** is een belangrijke oplossing, ook voor financiële zelfredzaamheid. Maar een ingesleten norm doorbreken kost veel tijd en moeite.
- HPP heeft inmiddels 5 initiatieven lopen op de thema's contractuitbreiding en financiële gezondheid in de sectoren **zorg, primair onderwijs, kinderopvang en thuisondersteuning**



De veranderaanpak bestaat uit een set aan praktisch toepasbare veranderinterventies, elk met bijbehorende sessies en materialen



HPP bereikt concrete resultaten met behulp van verandermanagement, projectmanagement én door te sturen op impact



Wij begeleiden de verandering

Wat houdt dit bijvoorbeeld in?

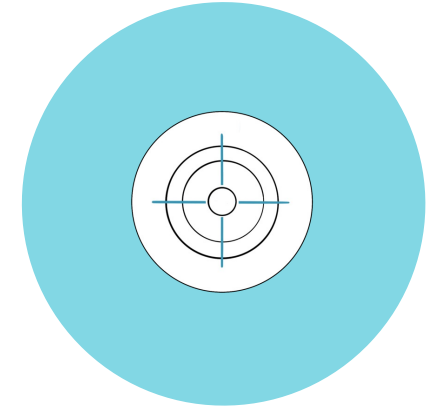
- In kaart brengen **wie** een **rol** speelt, **wat die rol inhoudt** en iedereen in staat stellen die **rol te pakken**
- **Commitment** en **draagvlak** creëren voor de verandering
- Identificeren van **weerstand** en weten hoe hier mee om te gaan



Wij runnen een strak project

Wat houdt dit bijvoorbeeld in?

- Inrichten van **een projectorganisatie**
- Opstellen van **een plan van aanpak**
- Sturen op een strakke **planning**, **actielijsten**, etc.
- Inrichten van een **overlegstructuur**
- Faciliteren van **een online werkomgeving**



Wij sturen op impact

Wat houdt dit bijvoorbeeld in?

- Formuleren van een **ambitie** met concrete **doelstellingen**
- **Monitoren resultaten** en **meten van de impact** i.r.t. de doelstellingen
- Ophalen van **feedback**
- **Evalueren** om te **leren**

Impact in woord en beeld: testimonials van organisaties en medewerkers waar HPP mee heeft gewerkt



Martine kon haar contract uitbreiden bij Triade Vitree in de Gehandicapten Zorg en dat leverde haar veel op

Hyperlink zonder wachtwoord



Carintreggeland heeft in samenwerking met de Stichting Het Potentieel Pakken een pilot gedaan. Een mooi traject met de naam Jouw Contract, Jouw Keuze?!

Hyperlink zonder wachtwoord



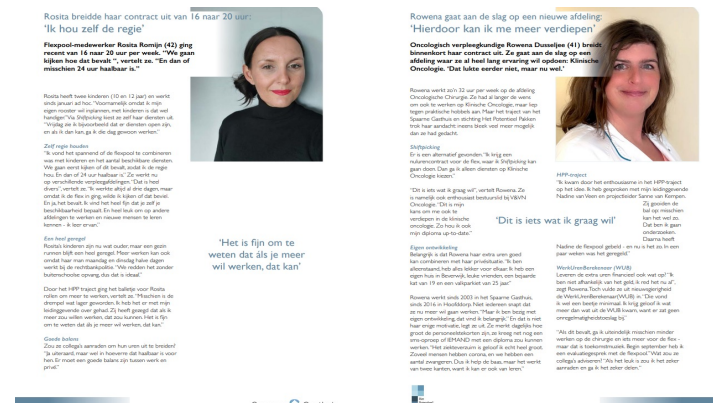
Actie Leer Netwerk heeft zorgorganisatie Koraal tot Koploper benoemd vanwege hun succesvolle HPP-traject.

Hyperlink zonder wachtwoord



Tijdens de Ronde Tafel Roostering wisselen wijkverplegingsorganisaties ervaringen en tips uit en biedt HPP praktische handvatten om grotere contacten in de wijk te realiseren

Hyperlink zonder wachtwoord



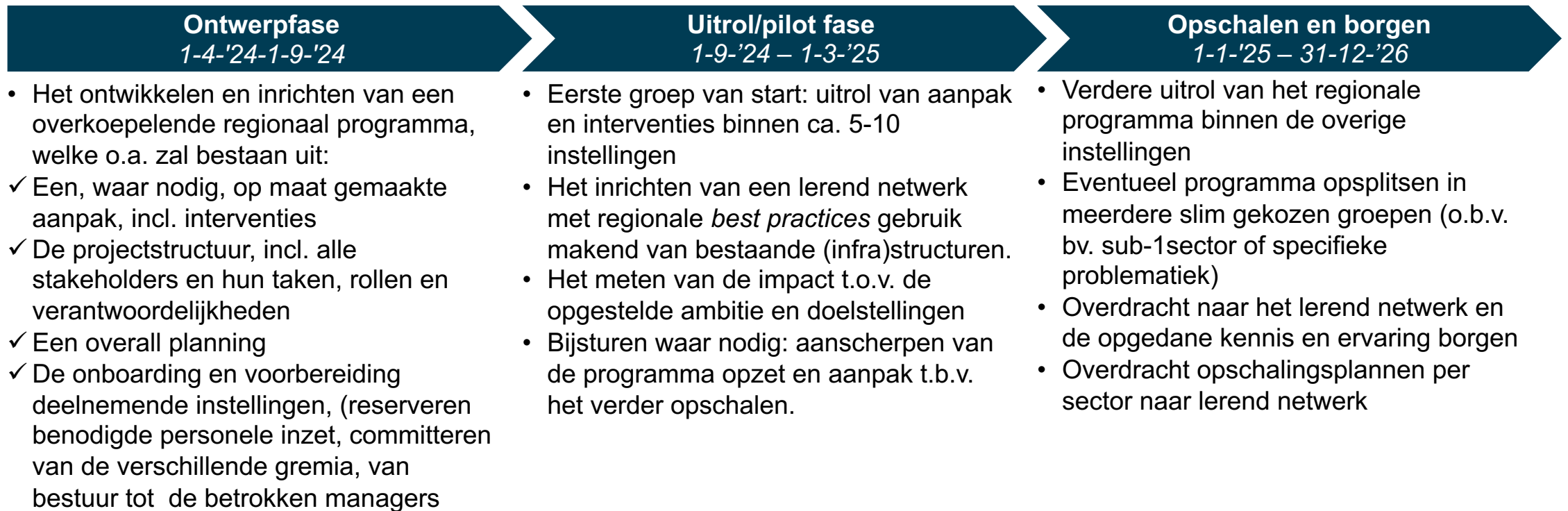
Een glossy gevuld met een aantal succesverhalen van contractuitbreiding tijdens het HPP-traject in het Spaarne Gasthuis



Bij Cordaan hebben veranderingen in het rooster ertoe geleid dat grotere contracten mogelijk werden in de wijkverpleging

Hyperlink, wachtwoord: hpp

De programma-aanpak opgesplitst in fases, incl. beoogde tijdslijnen



Programma-management (o.a. coördineren van werkzaamheden, onboarden van instellingen, planning, communicatie, etc.)

Deze fases, activiteiten en tijdslijnen zijn indicatief en afhankelijk van o.a. de nog definitief te kiezen programma opzet, de beschikbaarheid van de externe partner en de deelnemende instellingen.