



# Enthousiasmeren en informeren van de organisatie

Kennisworkshop 3 | 9 maart 2023

KINDEROPVANG WERKT! & STICHTING HET POTENTIEEL PAKKEN



## Welkom en terugblik Kennisworkshop 2

# Het team van vandaag



**Hélène Arons**

Arbeidsmarktadviseur  
Kinderopvang werkt!



**Lynnet Frijling**

Projectadviseur  
Kinderopvang werkt!



**Marije van Kempen**

Communicatieadviseur  
Kinderopvang werkt!



**Yvonne van Schaik**

Regiomanager Kind & Co  
Ludens



**Marjo van Hezik**

Manager HR Kind & Co  
Ludens



**Marjolijn Groenevelt**

Clustermanager  
Kind & Co Ludens



**Geraldine Septer**

CTO stichting Het  
Potentieel Pakken



**Pien van der Heijden**

Transformation Lead  
stichting Het Potentieel  
Pakken



**Irene van Rugge**

Projectmanager  
stichting Het Potentieel  
Pakken



**Pien van der Pol**

Projectmanager stichting  
Het Potentieel Pakken

# Welkom bij de derde workshop



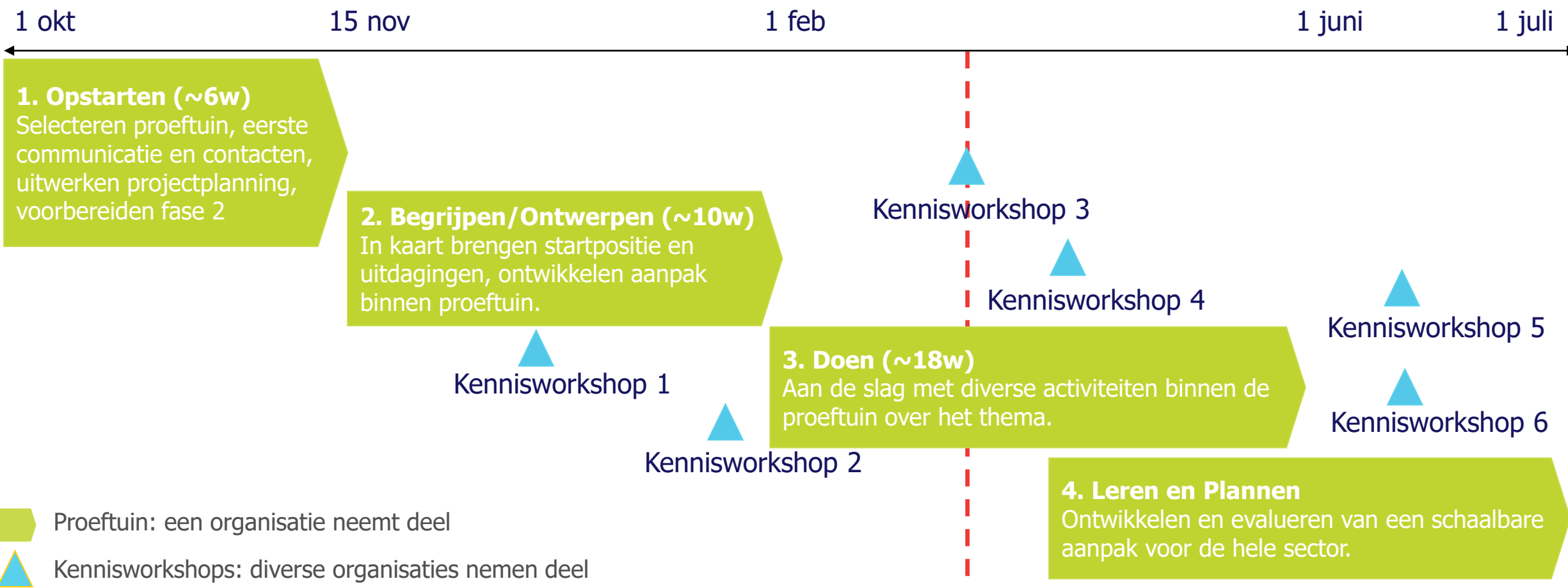
# De kennisworkshops op een rijtje

| Kennis-workshop | Thema   |
|-----------------|---|
| 1               | Een kijkje in de keuken: kennismaken met inzichten en de proeftuin    |
| 2               | De feiten op tafel: potentieel en belemmeringen voor jouw organisatie |
| 3               | Enthousiasmeren en informeren: hoe neem je de organisatie mee?        |
| 4               | Deeltijdfactor en HR: processen goed inrichten                        |
| 5               | Grotere contracten: hoe doe je dat?                                   |
| 6               | Succesvol zelf aan de slag: hoe pak je dat aan?                       |



# Kennisworkshop 3 bevindt zich in de Doen-fase

38 weken



## Korte terugblik: tijdens de vorige Kennisworkshop is stilgestaan bij de feiten op tafel: de Value Case...



'Een zogeheten "Value Case" biedt een **feitelijk inzicht** in de **waarde**, het **potentieel**, de **belemmeringen** en de **oplossingen** rondom contractuitbreiding: hoe veel levert contractuitbreiding op en voor wie, en wat is er nodig om dit potentieel ook daadwerkelijk te realiseren?

Dit vormt een belangrijk startpunt voor verandering: een gedeeld en gedragen beeld van de organisatie helpt bij het formuleren van vervolgstappen, het vaststellen van doelstellingen, en uiteindelijk het meten van impact"

# ... en geeft een feitelijk inzicht in hoe het écht zit

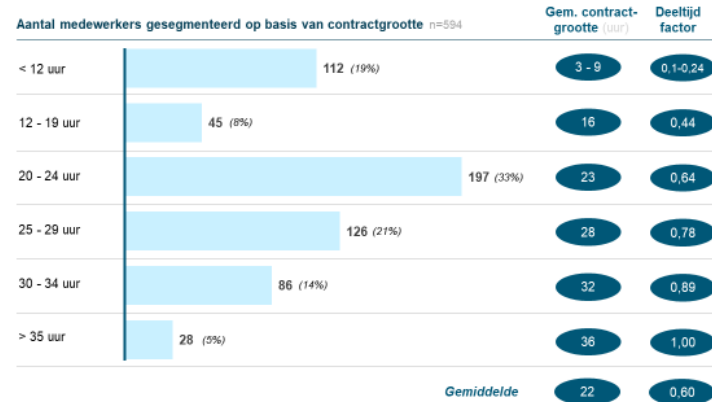
Aan het begin van onze trajecten horen we vaak dezelfde opmerkingen...

*“Medewerkers willen toch niet meer werken”*

*“Iedereen moet van part-time naar fulltime”*

*“Wij hebben hier alles al aan gedaan rond grotere contracten”*

*“Grotere contracten passen niet in het rooster”*



Binnen een organisatie zijn veel meningen en overtuigingen over het onderwerp 'deeltijd' en 'contractuitbreiding', die niet altijd kloppen met hoe het daadwerkelijk zit

Voor veel organisaties is het niet duidelijk hoeveel medewerkers een klein contract hebben en wat contractuitbreiding uiteindelijk kan opleveren

'Grotere contracten' is vaak geen onderwerp dat hoog op de agenda staat/prioriteit heeft binnen de organisatie



# De resultaten zijn gebundeld in een flyer en verspreid onder de medewerkers van Kind & Co Ludens, en ook breder in een artikel binnen de sector

## Onder de loep; meer uren op de groep

### Resultaten van de enquête

Samen met stichting Het Potentieel Pakken en Kinderopvang werkt! onderzoeken we hoe wij ervoor kunnen zorgen dat (wanneer je hiervoor open staat) je meer uren kunt gaan werken. In het project 'Onder de Loep; meer uren op de groep' verzamelen we inzichten om bestaande werkwijzen en afspraken beter aan te laten sluiten bij jullie wensen en om duidelijk te krijgen wat hiervoor nodig is. Onlangs hebben we een enquête over het thema contractuitbreiding gehouden. Deze is door 50% van jullie (t33 collega's) ingevuld, bedankt! De belangrijkste uitkomsten delen we hieronder.

### Resultaten van de enquête

78% heeft te maken met de gevolgen van **personeelstekorten**

54% denkt dat het aanbieden van **grotere contracten** een oplossing is voor de personeelstekorten

55% van de respondenten **staat (misschien) open** voor contractuitbreiding.



### De redenen die jullie het meest noemden:

Ik zou graag meer uren willen werken, omdat:

- ... ik **plezier** in mijn werk heb
- ... ik dan **meer geld** kan verdienen
- ... ik **meer kan doen** voor de kinderen op de groep

De grootste groep respondenten gaf aan **meer te willen werken** als het **financieel** voldoende aantrekkelijk is. Ook werden voorwaarden voor meer uren werken genoemd, zoals meer flexibele werktijden en mogelijkheden rondom niet-groepsgebonden werkzaamheden voor bso medewerkers. In de volgende fase gaan we kijken of, en wat er mogelijk is.



Wil je weten wat het voor jou betekent als je meer of minder uren gaat werken? Gebruik de handige rekenoort! Daarbij zie je niet alleen de gevolgen voor je salaris, maar ook voor je toelagen, pensioenopbouw en andere aftrekposten WerkUrenBerekenaar.nl

Medewerkers geven aan flexibel te zijn

- 54% van de collega's op het KDV die aangaf meer uren te willen werken, zou dit best op een andere groep willen doen en sommige zelfs op een andere locatie
- 90% van de collega's op de BSO staat er voor open om ook uren buiten de BSO te werken, zowel binnen het primair onderwijs, de PG en het KDV.

### Wat gaan we de komende tijd met elkaar oppakken?

Nu we deze resultaten inzichtelijk hebben, gaan we samen met clustermanagers, seniors en pedagogisch medewerkers onderzoeken hoe we meer uren werken op een prettige manier mogelijk kunnen maken voor degene die dat willen. We vinden het belangrijk om al jullie inzichten en inbreng mee te nemen en samen te onderzoeken welke oplossingen werken en ook mogelijk zijn binnen de wet- en regelgeving van de kinderopvang.



Voor al je vragen, opmerkingen of ideeën kun je terecht bij jouw clustermanager of senior. Ook als je nu al meer uur wilt werken.



## Eerste resultaten proeftuin verhogen deeltijdfactor kinderopvang

Zijn er kansen voor het verhogen van de deeltijdfactor binnen de proeftuin van kinderopvang Kind & Co Ludens? Zeker! Dit blijkt uit de eerste resultaten van de proeftuin, die Kinderopvang werkt! is gestart met Kind & Co Ludens en stichting Het Potentieel Pakken (HPP). In dit artikel delen we de eerste inzichten rondom het vraagstuk en de oplossingen. Hoe verhogen we de deeltijdfactor? En wat zijn hierbij de kansen en belemmeringen?

### Voordelen verhogen deeltijdfactor voor medewerkers, ouders en organisaties

- Medewerkers**
  - Financiële zelfstandigheid
  - Meer tijd en ruimte voor persoonlijke ontwikkeling
  - Positieve impact op verloop en verzuim
- Kinderen & ouders**
- Organisaties**

## De agenda van vandaag

09.30 - 10.20

- Welkom en korte terugblik naar kennisworkshop 2
- Waarom het thema: enthousiasmeren en informeren van de organisatie
- De bouwstenen voor een overtuigend verhaal

10.20 - 10.30

### **Pauze**

10.30 - 11.30

- De bouwstenen voor een overtuigend verhaal-vervolg
- Afsluiting en vooruitblik op Kennisworkshop 4



## Een aantal spelregels



Blijf zoveel mogelijk op **mute/dempen**, maar houd je camera aan



Je kunt vragen stellen en beantwoorden via de **chat**



We zullen **individuele vragen niet altijd direct kunnen beantwoorden**, dat kan altijd ook na de workshop



Je hebt **huiswerkbladen ontvangen voorafgaand aan de workshop**, houd deze bij de hand



Waarom het thema: enthousiasmeren en informeren van de organisatie?

# Binnen de meeste organisaties is contractuitbreiding niet een thema dat erg leeft of meteen met open armen ontvangen wordt

## “Ik hoor regelmatig over het onderwerp contractuitbreiding”

% eens/ zeer eens

Medewerkers

29%

Aanspreekpunten  
(HR, planners, managers)

57%

“

*Het ene na het andere plan wordt geïnitieerd, maar van opvolging of daadwerkelijke implementatie is lang niet altijd sprake-*

”

*Manager*

“

*In de loop van de jaren fluctueert het nogal wat de organisatie wil; ook wat betreft grotere/kleinere contracten. Ik heb er mijn twijfels bij of het dit keer wel serieus is-*

”

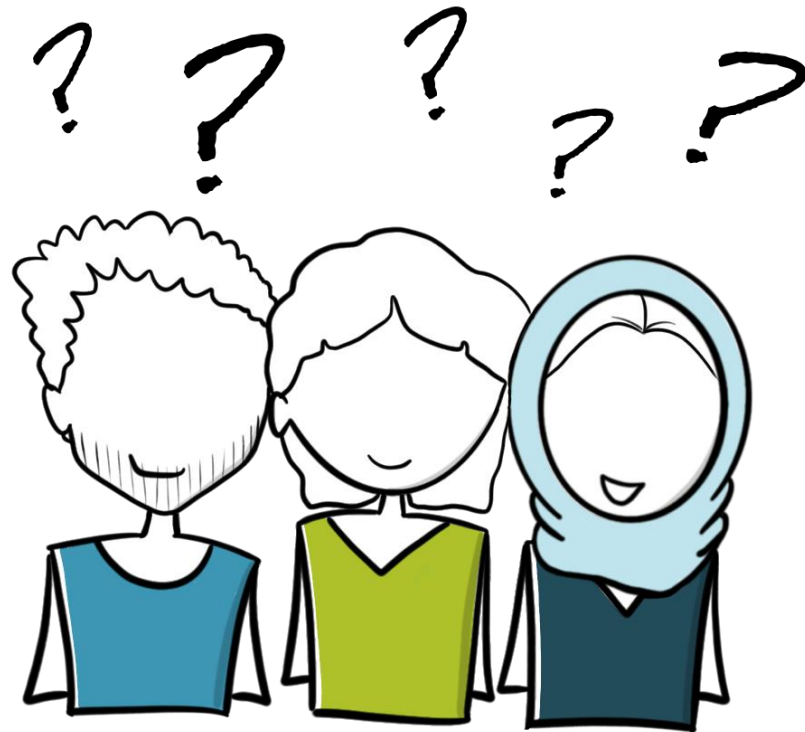
*Medewerker*

**Het thema contractuitbreiding leeft vaak beperkt binnen een organisatie...**

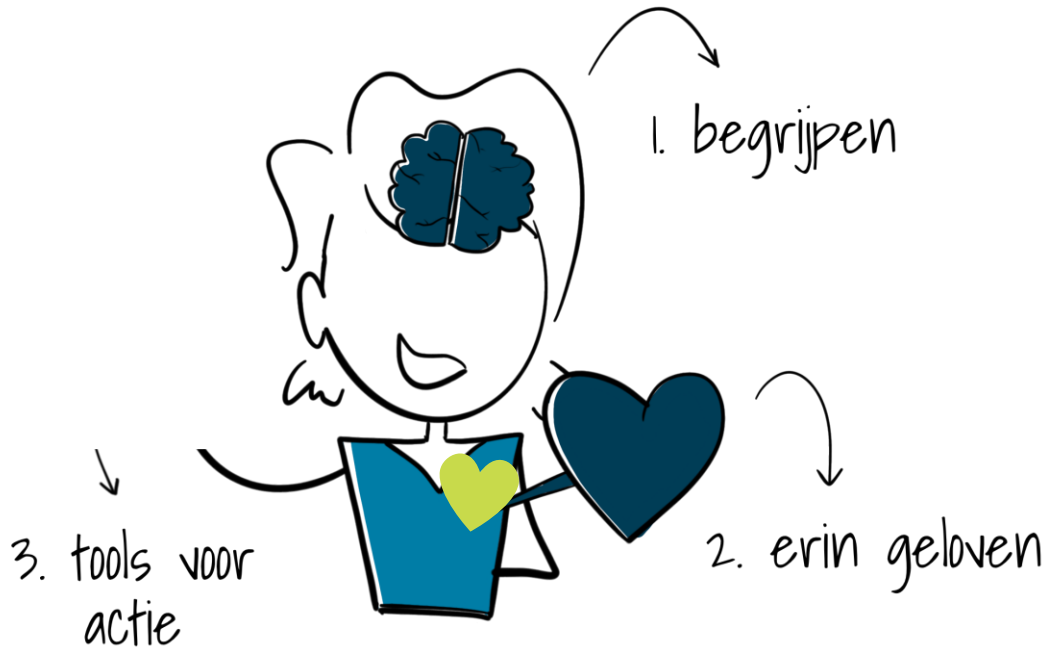
**... of wordt gezien als één van de vele initiatieven binnen de organisatie, die lang niet altijd succesvol geïmplementeerd worden...**

**... en vaak leeft bij medewerkers, op basis van ervaringen in het verleden, het idee dat grotere contracten niet wenselijk zijn**

Wat denk jij, hoe makkelijk of moeilijk is het om de juiste boodschap over het thema contractuitbreiding over de Bühne te krijgen in jouw organisatie?



# We moeten van Hoofd naar Hart om de organisatie écht mee te krijgen



- Succesvolle verandering gebeurt op drie niveaus:
  - Hoofd- horen & begrijpen
  - Hart- erin geloven
  - Handen- juiste middelen hebben om in actie te komen
- In Kennisworkshop 2 over de Value Case hebben we ons gericht op 'Hoofd'
- Vandaag maken we de stap naar 'Hart': mensen enthousiasmeren en laten geloven in de verandering



## De bouwstenen voor een overtuigend verhaal



# Van Hoofd naar Hart- de 4 bouwstenen

**Begin bij het begin-** wie ga je betrekken?



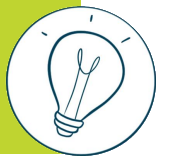
**Een overtuigend verhaal-** wat ga je vertellen?



**De waarde van woorden-**  
welke boodschappen/woorden kies je?



**Doorleven-** hoe zorg je dat het verhaal blijft leven?



# Bouwsteen 1: Begin bij het begin- wie ga je betrekken?

**Begin bij het begin-** wie ga je betrekken?



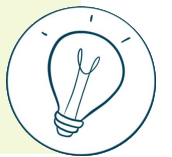
**Een overtuigend verhaal-** wat ga je vertellen?



**De waarde van woorden-**  
welke boodschappen/woorden kies je?



**Doorleven-** hoe zorg je dat het verhaal blijft leven?



## Bouwsteen 1: Begin bij het begin- wie ga je betrekken?



“Als we van hoofd naar hart willen gaan, is het belangrijk om eerst in kaart te brengen wie we met het verhaal over grotere contracten willen bereiken: **welke groepen**, hoe staan deze in het **thema** ‘Contractuitbreiding’, wat **kenmerkt** deze groep en hoe kunnen we ze het beste **bereiken**?”

Als we dat scherp hebben, kunnen we zorgen dat we ons verhaal en de manier waarop we dit brengen zo goed mogelijk afstemmen op hun behoefte”

# Je kunt denken aan 3 belangrijke groepen



## Medewerker

- Pedagogisch medewerkers op het kinderdagverblijf/ bso
- Doel is om medewerkers aan het denken te zetten, te voorzien van de juiste informatie en actief te ondersteunen bij eventuele interesse



## Aanspreekpunten

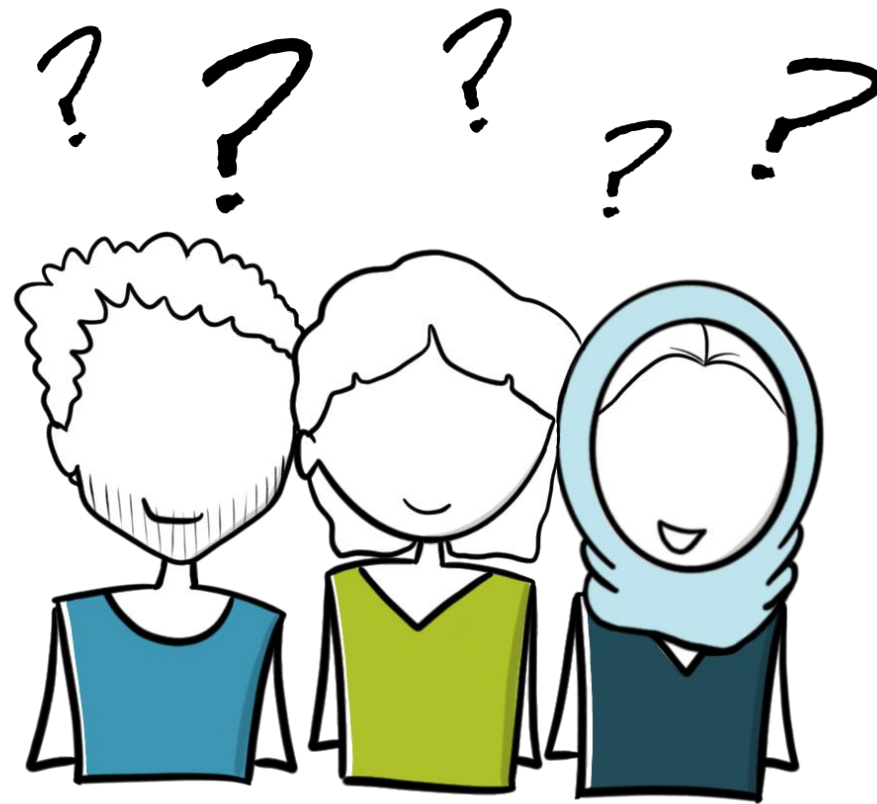
- Degene die aanspreekpunt (kunnen) zijn van een medewerker met interesse voor een groter contract zoals managers, seniors en HR medewerkers
- Spelen cruciale rol bij contractuitbreiding; Hun reactie bepaalt succesvol vervolg



## Bestuur en centrale

- Degene die de strategische richting en daarbij behorende prioriteiten bepalen als ook benodigde mensen en middelen ter beschikking stellen

## Met elkaar in gesprek in break-out rooms



Tijd voor  
een korte  
break...



## Betrekken van pedagogisch medewerkers en aanspreekpunten



## What's in it for me?

- Pain & gain
- Degene die echt wil
- Belang aanspreekpunten
- KISS principe
- Inzet communicatie middelen mix



# Bouwsteen 2: Een overtuigend verhaal- wat ga je vertellen?

**Begin bij het begin- wie ga je betrekken?**



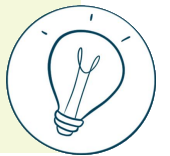
**Een overtuigend verhaal- wat ga je vertellen?**



**De waarde van woorden-  
welke boodschappen/woorden kies je?**



**Doorleven- hoe zorg je dat het verhaal leeft?**



## Bouwsteen 2: Een overtuigend verhaal- wat ga je vertellen?



"Met een overtuigend verhaal leg je op duidelijke en aansprekende manier uit wat de verandering is waar je als organisatie doorheen wil gaan rondom contractuitbreiding: **waarom, wat en hoe?**"

Het veranderverhaal dient als basis voor alle (communicatie) middelen die in een verandertraject ingezet worden en zorgt er zo voor dat er één consistent verhaal wordt verteld over de verandering"

# Bouwsteen 2: De elementen van een overtuigend verhaal-voorbeeld vanuit de proeftuin

## Kind & Co Ludens gaat aan de slag met de proeftuin 'Onder de loep; meer uren op de groep'



Als pedagogisch medewerker ben jij de drijvende kracht achter onze organisatie. Daarom vinden wij het belangrijk dat je met plezier naar je werk gaat. Werken in de kinderopvang brengt ook uitdagingen met zich mee; zo beïnvloeden de aanhoudende personeelstekorten de werkdruk en jouw werkplezier. Bij Kind & Co Ludens geloven we dat het mogelijk maken van grotere contacten een mooie kans is om het werkgelek te vergroten.

We willen samen met jou kijken hoe en of we deze kans kunnen benutten. Waarbij we graag benadrukken: iedereen kiest zelf of hij/zij extra uren op groep wil werken en hoeveel uur dat dan zou zijn. We vinden het wel belangrijk dat iedereen een bewuste keuze maakt over de grootte van zijn/haar contract. En dat mensen die graag meer willen werken, dat op een fijne manier kunnen doen, bijvoorbeeld met een prettig rooster. Bovendien: één dienst per maand extra kan al een groot verschil maken!

### We starten met een proeftuin

We zijn door Kinderopvang werkt! uitgekozen als proeftuinorganisatie. Een proeftuin is een project waarin we zoeken naar nieuwe ideeën en mogelijkheden om werkwijzen en afspraken zoals we die nu kennen te verbeteren. In samenwerking met Kinderopvang werkt! en stichting Het Potentieel Pakken onderzoeken we hoe we ervoor kunnen zorgen dat je (als je dat wil) vast meer uren kunt gaan werken. We kunnen niet iedereen in onze organisatie tegelijkertijd meenemen en dus starten we in regio Noord. Een aantal specifieke oplossingen zullen we testen bij de drie clusters in Weesp. Wel krijgt iedereen die meer wil werken de mogelijkheid om in gesprek te gaan over een groter contract.

### Hoe gaan we van start?



#### De felten op tafel

We brengen op basis van documenten en cijfers in kaart hoe het écht zit. Op basis van deze informatie brengen we kansen, uitdagingen en belemmeringen in kaart. Vervolgens gaan we hiermee aan de slag!



#### Dit gaan we doen door enquêtes en interviews

Hoe denken jij en collega's over meer uren werken? We zoeken het uit door een enquête en interviews. Je ontvangt hierover binnenkort een mail. Vul jij hem ook in?

### Over Kinderopvang werkt!

In de strijd tegen de personeelstekorten zoekt Kinderopvang werkt! nieuwe manieren om mensen te vinden en te binden voor kinderopvang. En ontwikkelt instrumenten, tools zoals de Diplomacheck, een e-book over combinatiebanen en medewerkersreizen en trainingen die deze missie ondersteunen. Deze proeftuin is daar een mooi voorbeeld van. De komende negen maanden gaan wij aan de slag om een effectieve aanpak voor de hele branche te ontwikkelen. Ook de campagne Kinderopvang dankzij jou is een initiatief van Kinderopvang werkt!

Voor al je vragen, opmerkingen of ideeën kun je terecht bij jouw clustermanager.

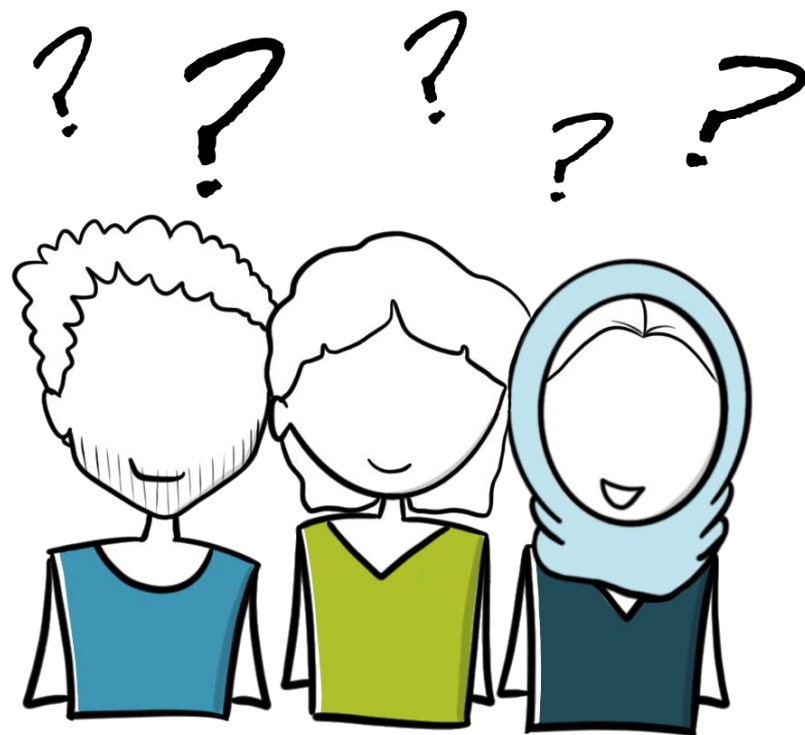


- Het verhaal op **één pagina- versie** voor medewerkers en aanspreekpunten
- Tot stand gekomen met input van medewerkers- wordt nog steeds regelmatig aangescherpt
- Vormt de basis voor alle communicatie-materialen, zoals
  - E-mails
  - Informatie pakketten
  - Posters
- Wordt gedeeld met organisaties, die dit vervolgens helemaal "eigen" maken → eigen taal / visuals / logo's gebruiken met de communicatie afdeling

## Bouwsteen 2: De elementen van een overtuigend verhaal

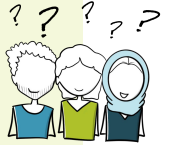


Hoe gaat het in jullie organisatie?



# Bouwsteen 3: Een overtuigend verhaal- wat ga je vertellen?

**Begin bij het begin- wie ga je betrekken?**



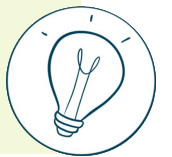
**Een overtuigend verhaal- wat ga je vertellen?**



**De waarde van woorden-  
welke boodschappen/woorden kies je?**



**Doorleven- hoe zorg je dat het verhaal blijft leven?**



## Bouwsteen 3: de waarde van woorden, welke boodschappen en woorden kies jij?



Het aankaarten van contractuitbreiding is geen makkelijk onderwerp; het is essentieel om zorgvuldig je woorden te kiezen



'Het onderwerp grotere contracten betreft persoonlijke keuzes van mensen en vraagt om een verandering in denken en doen. Het thema gaat dan ook vaak gepaard met overtuigingen, meningen en emoties.

De keuze van de juiste boodschappen en woorden is daarom essentieel. Als je daar niet zorgvuldig over nadenkt, loop je het risico dat je mensen überhaupt niet bereikt of (onnodig) kwijtraakt in het proces"



# Welke optie heeft jouw voorkeur?

## Optie 1



“Pedagogisch medewerkers stimuleren meer uren te werken”

## Optie 2



“Pedagogisch medewerkers een bewuste keuze laten maken over hun contractgrootte”

# Kies je woorden zorgvuldig- over wat je als organisatie wil bereiken

## Van...



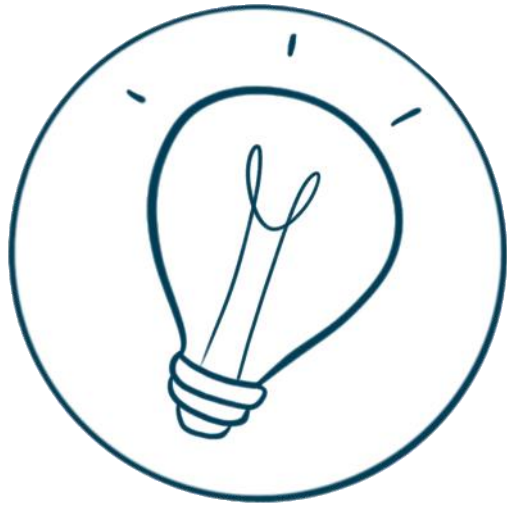
“Pedagogisch medewerkers stimuleren meer uren te werken”

## Naar...



“Pedagogisch medewerkers een bewuste keuze laten maken over hun contractgrootte”

Kies je woorden zorgvuldig- over hoe je de vraag stelt



Vervang...

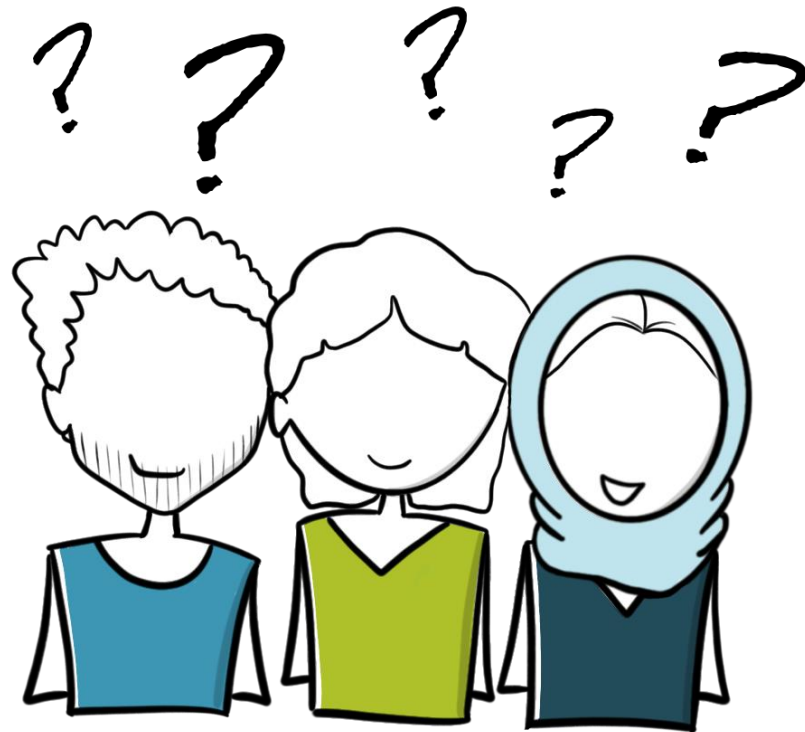
**Wil je meer werken?**

... eens door...

**Wat is er voor jou nodig om meer te werken?**

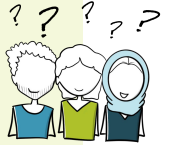
...en je krijgt een totaal ander gesprek

Welke woorden kies jij?



# Bouwsteen 4: Doorleven- hoe zorg je dat het verhaal blijft leven?

**Begin bij het begin- wie ga je betrekken?**



**Een overtuigend verhaal- wat ga je vertellen?**



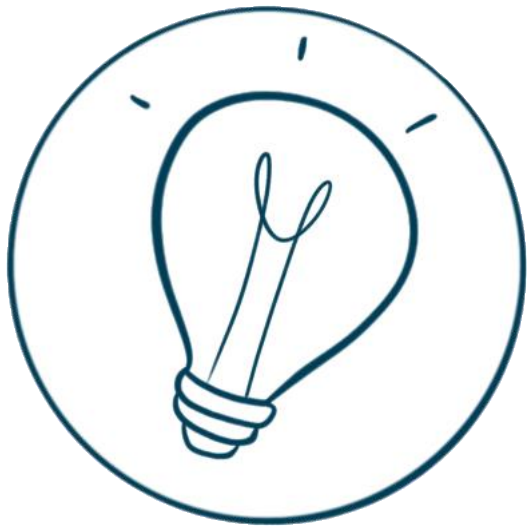
**De waarde van woorden-  
welke boodschappen/woorden kies je?**



**Doorleven- hoe zorg je dat het verhaal blijft leeft?**



## Bouwsteen 4: Doorleven- hoe zorg je dat het verhaal blijft leven?



“Een goed verhaal is stap één, maar zorgen dat dat verhaal ook daadwerkelijk gaat beklijven, is een minstens net zo belangrijke stap. De organisatie moet het verhaal gaan “doorleven”.

Er zijn 3 manieren om dat te doen: **het verhaal consistent terug te laten komen** in alle activiteiten rondom contractuitbreiding, **het inzetten van ambassadeurs** en het gebruiken **van inspirerende materialen”**.

## Bouwsteen 4: Doorleven- Ambassadeurs kunnen een belangrijke rol spelen het juiste verhaal over te brengen aan collega's



- Verhaal door collega's, voor collega's is het krachtigst
- In trajecten werken we met een groep ambassadeurs die de ogen, oren en mond van het traject zijn
- Zij dragen het juiste verhaal en boodschappen uit en kunnen vragen en twijfels van teamgenoten oppakken

## Bouwsteen 4: Doorleven- Inspirerende materialen rondom het thema

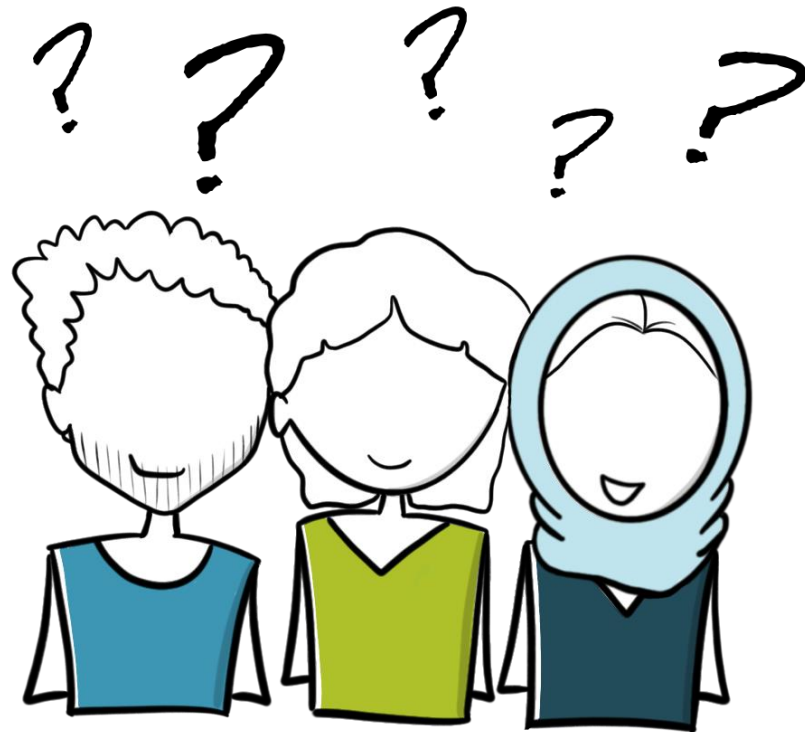


- Kernboodschappen en veel gestelde vragen
- Posters, flyers: print en online
- Inspiratie van zorgcollega's: podcast Zorg & Zo, profielen
- Informatiepakketten
- Voorbeeldteksten voor e-mail, nieuwsbrieven, intranet, etc.

**Een selectie aan materialen komt beschikbaar op het besloten portaal**



Wat is het succesverhaal binnen jouw organisatie?





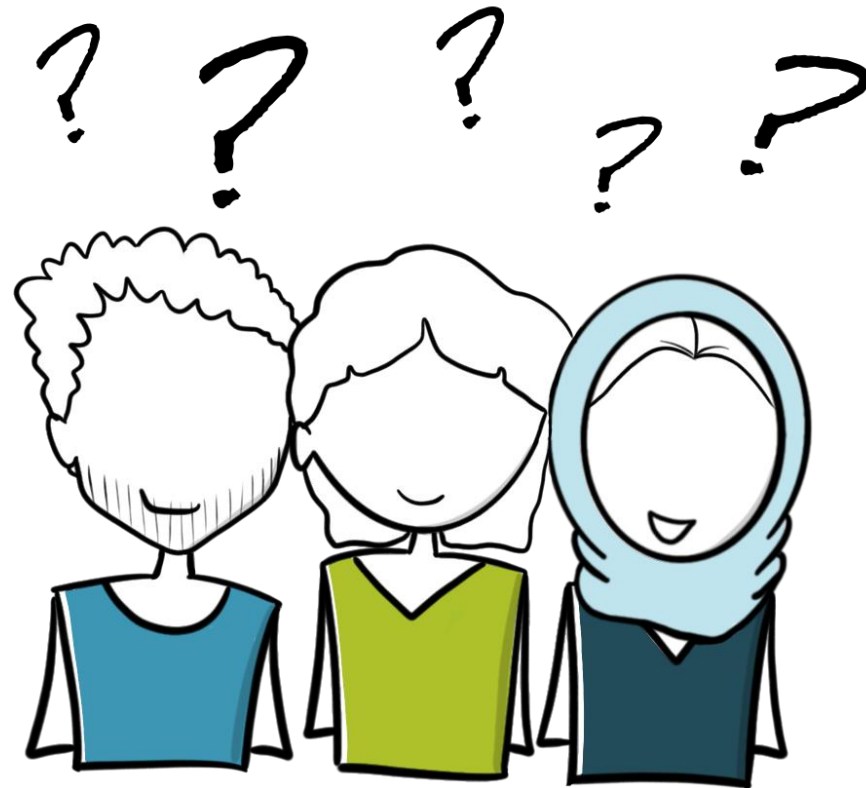
## Afsluiting en vooruitblik kennisworkshop 4

# Volgende keer kennisworkshop 4: Deeltijdfactor en HR; processen goed inrichten

| Kennis-workshop | Thema   |
|-----------------|---|
| 1               | Een kijkje in de keuken: kennismaken met inzichten en de proeftuin    |
| 2               | De feiten op tafel: potentieel en belemmeringen voor jouw organisatie |
| 3               | Enthousiasmeren en informeren: hoe neem je de organisatie mee?        |
| 4               | Deeltijdfactor en hr: processen goed inrichten                        |
| 5               | Grotere contracten: hoe doe je dat?                                   |
| 6               | Succesvol zelf aan de slag: hoe pak je dat aan?                       |



Wat vonden jullie van de workshop van vandaag?



Meer informatie, vragen of feedback over deze sessie?



[Het besloten portaal](#)



[pien.van.der.pol@hetpotentieelpakken.nl](mailto:pien.van.der.pol@hetpotentieelpakken.nl)