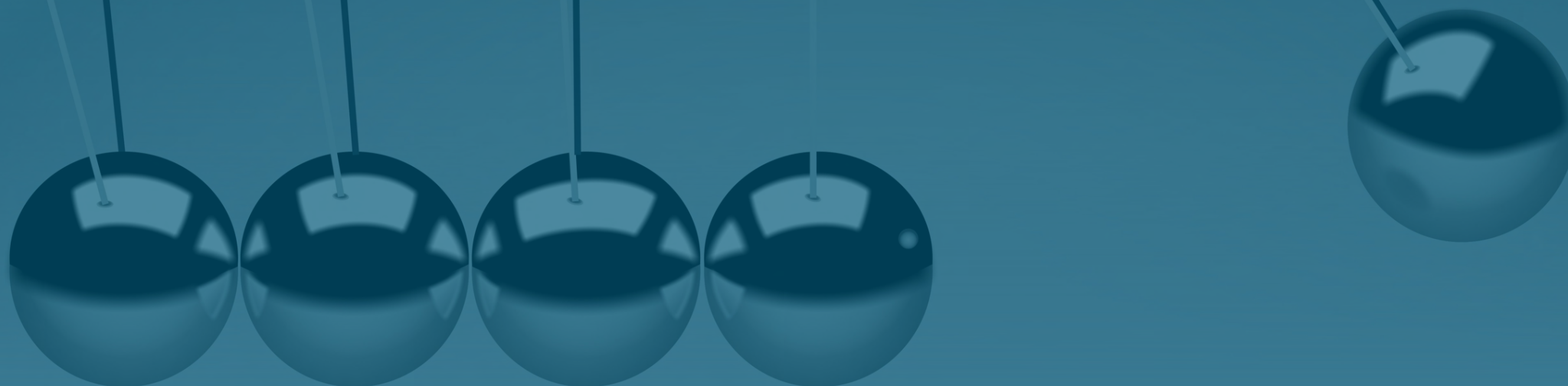




Beleidsplan 2024-2026

Het Potentieel Pakken



**Passende
contractgrootte**



**Financieel
welzijn**



**Prettige
roosters**

Nederland beter laten werken

De arbeidsmarkt bevindt zich in een roerige periode. Personeelskrapte, hoge werkdruk en een toenemend aantal financieel kwetsbare medewerkers zijn slechts enkele uitdagingen waar we als samenleving voor staan. Deze knelpunten hebben niet alleen directe gevolgen voor werkgevers en werknemers, maar ook voor onze economie en samenleving als geheel.

De sleutel ligt volgens ons voor een belangrijk deel bij werkgevers. Zij kunnen het talent en de ervaring van hun medewerkers veel beter benutten.

Met Het Potentieel Pakken (HPP) willen we werkgevers helpen om dit potentieel te ontsluiten. We bieden praktische ondersteuning bij het realiseren van passende contractgrootte, gezonde roosters en financieel welzijn van medewerkers. Dit draagt niet alleen bij aan het oplossen van personeelstekorten, maar ook tot een verhoogd financieel welzijn van medewerkers.

We werken nauw samen met werkgevers, overheden, onderzoekspartijen, sociale partners en andere partijen om gezamenlijke oplossingen te ontwikkelen en te implementeren. We delen onze kennis en expertise en leren van elkaars ervaringen.

In dit beleidsplan schetsen we onze visie op een toekomstbestendige arbeidsmarkt. We geloven dat we deze ambitie alleen kunnen waarmaken door de handen ineen te slaan en met een breed scala aan partners sámen te werken aan oplossingen.

We realiseren ons dat er nog veel werk aan de winkel is, maar we hebben alle vertrouwen dat we samen met onze partners de juiste koers inzetten. We nodigen iedereen uit om zich te aansluiten bij onze missie en samen te werken aan een betere toekomst voor iedereen op de arbeidsmarkt.

Wieteke Graven
Voorzitter en oprichter Het Potentieel Pakken

Voorwoord



Wieteke Graven
Voorzitter en oprichter
Het Potentieel Pakken



1. Algemeen

2. Onze aanpak

3. Programma's

4. Financiën

5. Organisatie

Algemeen



Missie en doelstelling

Algemeen

Stichting Het Potentieel Pakken (HPP) heeft ten doel het **verbeteren van de arbeidsmarktpositie van medewerkers in sectoren met veel kleine contracten en relatief lage lonen.**

Werkgevers spelen een cruciale rol om dit voor hun medewerkers mogelijk te maken. HPP ondersteunt werkgevers op het gebied van contractuitbreiding, gezonde roosters en financieel welzijn van medewerkers. Onder meer door het verhogen van het gemiddeld aantal gewerkte betaalde arbeidsuren alsmede het verrichten van al hetgeen met een voorstaande verband houdt of daartoe bevorderlijk kan zijn; alles in de ruimste zin van het woord.



HPP laat Nederland beter werken

De uitdaging

De arbeidsmarkt staat voor **grote uitdagingen**. **Personeelstekorten** raken iedereen; de dienstverlening lijdt eronder. Medewerkers hebben door de hoge druk minder plezier in hun werk, wat leidt tot hoger verzuim en verloop. Organisaties leunen steeds meer op dure zzp'ers. Bovendien is een groeiend aantal medewerkers, veelal met kleine contracten (minder dan 25 uur), **financieel kwetsbaar**. Met alle gevolgen van dien voor henzelf én hun werkgevers.

Onze oplossing

Wij geloven dat een belangrijk deel van de oplossing bij **werkgevers** ligt. Zij kunnen en moeten **het talent en de ervaring van hun medewerkers beter benutten**. Daar liggen kansen, want er is **potentieel**: een fors aantal medewerkers staat open voor meer uren. Mits dingen **anders en beter** worden geregeld. Werkgevers slaan zo **twee vliegen in één klap**: ze dringen tekorten terug én helpen hun medewerkers financieel vooruit.

Onze unieke manier van werken

Wij helpen werkgevers, vooral in sectoren met veel kleine contracten, **het potentieel van hun medewerkers beter te benutten**. We **ondersteunen organisaties en delen onze kennis en inzichten** met een breed publiek. Wij baseren ons op **data en feiten**, met evenveel focus op **'wat' als op 'hoe'**: de juiste interventies én succesvolle implementatie. We willen **concrete resultaten** behalen en geloven sterk in **partnerschap**.

Onze aanpak

We richten ons op **passende contracten, gezonde roosters en financieel welzijn van medewerkers**. Onze aanpak is **praktisch en doelgericht**. We leggen de **feiten op tafel** rondom potentieel, kansen en belemmeringen. We kijken of **anders werken** mogelijk is, zoals op roostergebied. We **enthousiasmeren en informeren** medewerkers en geloven in de waarde van **dialoge**: 1-op-1 of in teamverband. We denken vanaf het begin na over **borging en opschaling**. Samen met organisaties kijken we naar wat het best past bij hun situatie.

Onze impact

Als organisatie zijn we **impactgedreven**. Samen met onze partners stellen we concrete doelstellingen op, waarop we continu voortgang meten. We streven naar tastbare resultaten, zelfs in complexe vraagstukken. We creëren **duurzame verandering binnen organisaties**, zoals **grotere contracten en prettigere roosters**, maar ook een andere manier van **denken en doen**. We zetten **thema's op de kaart bij besluitvormers en het bredere publiek**.

De twee hoofdactiviteiten van HPP

Algemeen

A. Werkgevers ondersteunen bij succesvolle verandering



Ontwikkelen, uitrollen en opschalen van een veranderaanpak binnen organisaties/ sectoren

- *Ontwikkelen aanpak in proeftuinen*
- *Uitrollen aanpak*
- *(Landelijk) opschalen*



Ondersteunen van organisaties bij succesvolle uitrol van deze aanpak

- *Begeleiden bij realiseren van verandering*
- *Het runnen van een strak project*
- *Sturen op impact*



Supporten op verschillende manieren- van een Do-it-Yourself aanpak met een portaal tot langdurige, intensieve begeleiding

B. Vernieuwende kennis & inzichten ontwikkelen en delen als thought leader



Zorgvuldig vastleggen en analyseren van onze kennis en inzichten

- *Opbouwen (master)datasets*
- *Analyse kwantitatieve en kwalitatieve data*
- *Verrichten aanvullend actiegericht onderzoek*



Delen van kennis en inzichten en agenderen systeem issues

- *Organiseren van kennis en themasessies*
- *Schrijven rapporten*
- *Agenderen systeemissues*



Vastleggen, analyseren en publiceren van impact & impactmethodologie

Onze doelgroep

Algemeen

HPP richt zich op werkgevers in sectoren met veel kleine contracten. Zij staan voor verschillende uitdagingen zoals oplopende personeelstekorten, werkdruk en oplopende PNIL-kosten. HPP helpt werkgevers het potentieel van hun medewerkers beter te benutten en biedt actieve ondersteuning.

Primaire doelgroep: werkgevers

HPP richt zich in eerste plaats op werkgevers in de volgende sectoren:

- **Zorg**
- **Kinderopvang**
- **Thuisondersteuning**
- **Schoonmaak**
- **Primair onderwijs**

Uitdagingen voor deze werkgevers:

- Medewerkers hebben vaak **kleine contracten** (minder dan 20 uur per week), wat leidt tot een laag inkomen en financiële kwetsbaarheid.
- **Personeelstekorten**: Dit wordt de komende jaren alleen maar groter.
- **Hoge werkdruk**: Door het personeelstekort ervaren de medewerkers die er wel zijn hoge werkdruk. Dit kan leiden tot stress en verzuim.
- Door de kleine contracten en onzekere werktijden verkeren veel medewerkers in een **financieel kwetsbare positie**.

Secundaire doelgroep: medewerkers

HPP richt zich via de werkgever op medewerkers binnen deze sectoren om hun werk- en financiële situatie te verbeteren.



Onze aanpak



Onze manier van werken

We werken op basis van data en feiten

Onze aanpak is praktisch en doelgericht. We gaan voorbij aannames en diepgewortelde overtuigingen die we in veel sectoren en organisaties zien. We willen weten hoe het écht zit en baseren ons in alles wat we doen op data en feiten.

We besteden evenveel tijd aan 'wat' als aan 'hoe'

Hoewel binnen de overheid, sectoren en organisaties scherpe analyses en vele ideeën zijn over hoe het anders kan, ontbreekt het vaak aan uitvoeringskracht. Als denkers én doeners helpen wij werkgevers niet alleen met kansen en uitdagingen in kaart brengen, maar ook met een concrete en praktische aanpak.



We werken niet vóór, maar mét organisaties

We willen concrete resultaten bereiken en geloven sterk in partnership. In effectieve partnerships met de organisaties waarin we actief zijn, van uitvoerenden tot beleidsmakers, realiseren we de gewenste resultaten. Ons doel is organisaties zo snel mogelijk zélf in de lead van de verandering zetten. Dat bereiken we o.a. door onze kennis en aanpak te delen en medewerkers te coachen.

We streven naar concrete resultaten

HPP is impactgedreven. Met partners stellen we concrete doelstellingen op waarop we continu voortgang meten. We streven naar tastbare resultaten, zelfs in complexe vraagstukken. We creëren duurzame verandering binnen organisaties, zoals grotere contracten en prettigere roosters, maar ook een andere manier van denken en doen. We zetten uitdagingen en oplossingen op de kaart bij besluitvormers en het bredere publiek.

Aanpak

Onze focus ligt op contractuitbreiding, gezonde roosters en financieel welzijn van medewerkers

Aanpak

Contractuitbreiding



De uitdaging: onderbenut arbeidspotentieel in Nederland en grote groeiende personeelstekorten

We hebben vastgesteld dat 40% van de medewerkers bereid is om meer uren te werken, mits aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan. Toch besprak minder dan 1 op de 3 dit de afgelopen zes maanden met een leidinggevende. Er is dus weinig dialoog over aanpassing van contractgrootte, ondanks het grote potentieel. We weten dat medewerkers in verzuim komen of de sector verlaten omdat ze hun contracturen niet kunnen invullen zoals zij dat willen.

Gezonde roosters



De uitdaging: gezonde balans tussen werk en privé

Voor veel werknemers zijn een gezonde werk/privé-balans en een voorspelbaar rooster cruciaal om meer uren te kunnen werken. Toch gelooft minder dan de helft dat het mogelijk is om een groter contract te combineren met een gezond en prettig rooster.

Financieel welzijn



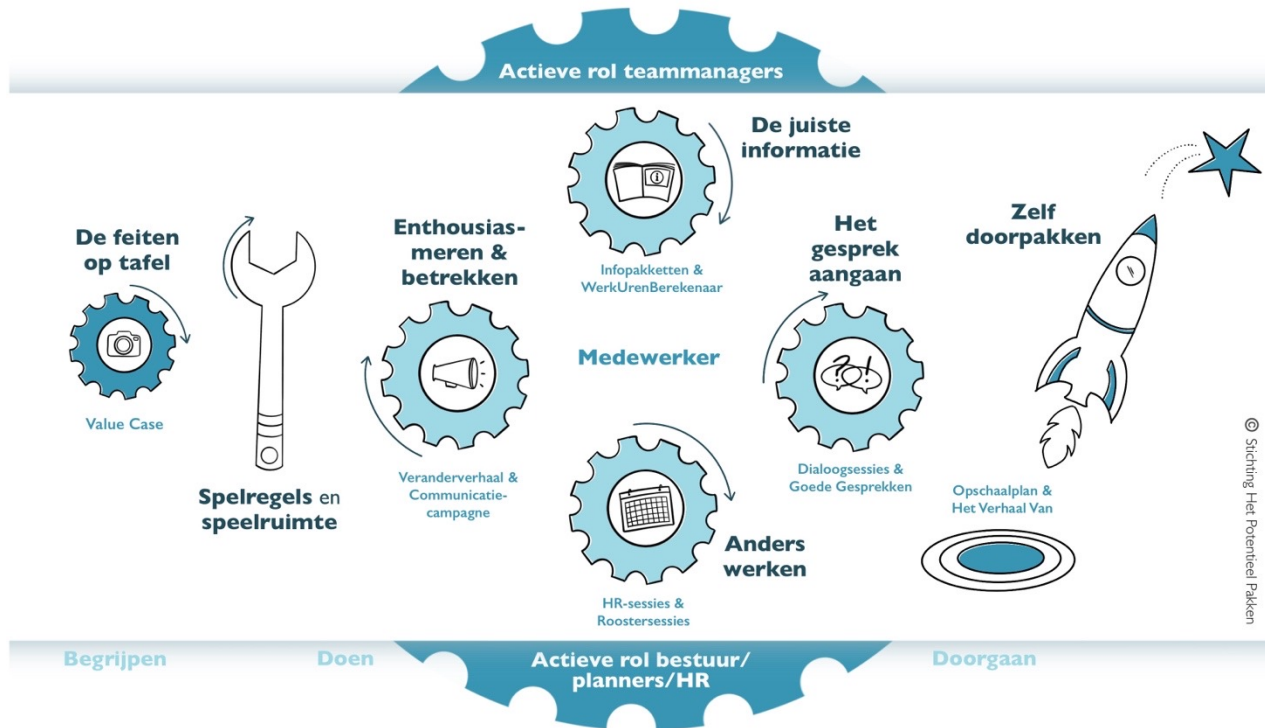
De uitdaging: financiële kwetsbaarheid en geldstress in essentiële sectoren

- Veel medewerkers zijn financieel kwetsbaar door de combinatie van kleine contracten en lage lonen. Dat kan leiden tot financiële stress en een hoger ziekteverzuim en personeelsverloop.
- Veel medewerkers hebben beperkt zicht op hun financiële situatie. Er heersen misverstanden over wat meer uren werken oplevert: minder dan één op de drie gelooft dat meer werken loont.
- Werkgevers moeten een sleutelrol spelen door financieel bewustzijn te vergroten, de juiste informatie te verstrekken en medewerkers te ondersteunen bij acties om hun financieel welzijn te verstevigen, zoals door contractuitbreiding.

HPP biedt op elk van deze thema's diepe kennis en een praktische aanpak voor werkgevers

We helpen werkgevers met het ontwikkelen van een integrale veranderaanpak waarbij de medewerker centraal staat

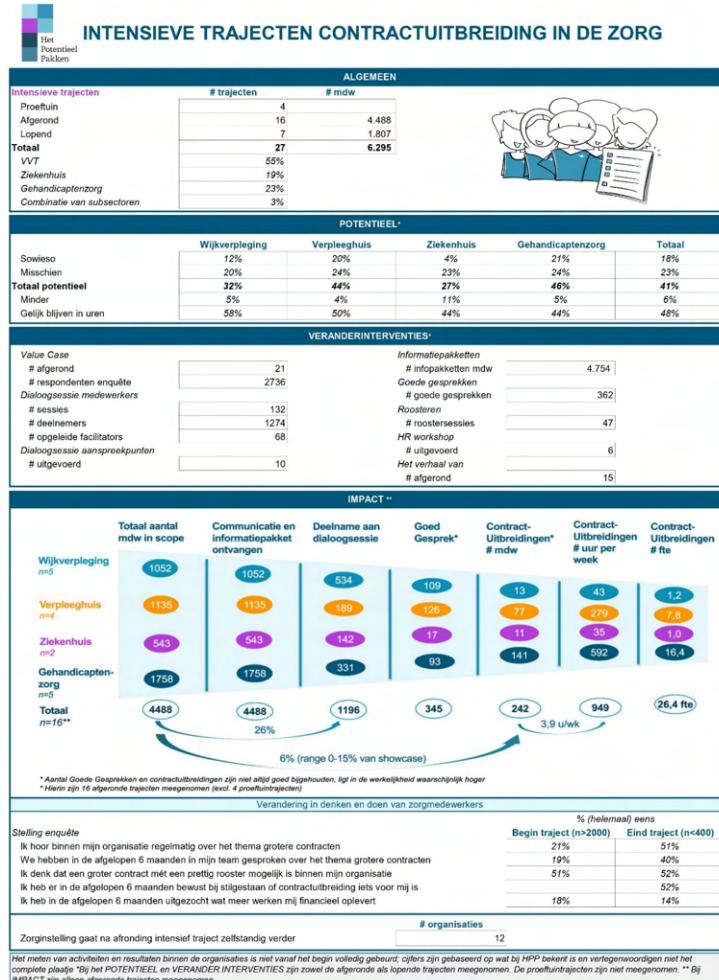
Aanpak



- We hebben ons in recente jaren toegelegd op het ontwikkelen van een aanpak met concrete interventies die **de medewerker voorop** stelt
- De veranderinterventies zijn altijd gericht op **elke groep** binnen organisaties: medewerkers, teamleiders/ managers, HR en bestuurders
- De veranderinterventies zijn **concreet en praktisch** en sluiten aan op de dagelijkse praktijk
- **Er is geen wondermiddel:** we geloven dat een zorgvuldig samengestelde mix van interventies tot de meeste impact leidt; deze combinatie kan per organisatie en setting verschillen

We leggen onze impact en impactmethodologie zorgvuldig vast, analyseren en publiceren deze

Aanpak



- Als organisatie hebben we een **sterke focus op impact**: we meten de impact van trajecten, sommige interventies en van ons werk in de zorg
- Daarom vinden we het belangrijk om een gedegen **impactmethodologie** voortdurend door te ontwikkelen en aan te scherpen;
- We hebben mede hierdoor een **impactdatabase aangelegd** en doen regelmatig **analyses op deze database** om van de uitkomsten te leren en erover te kunnen publiceren;

Programma's



Onze initiatieven

Grotere contracten

Zorg - In opdracht van het ministerie van VWS rollen we in 50 zorgorganisaties verandertrajecten uit om grotere contracten mogelijk te maken. We delen kennis en ervaring op het gebied van contractuitbreiding met onder andere bootcamps. We creëren bewustwording bij zorgmedewerkers op het thema. Ten slotte agenderen we systemische issues die uit ons werk naar voren komen. *Financiële support: ministerie van VWS. Subsidie tot eind augustus 2024.*

Primair onderwijs - We hebben in opdracht van het ministerie van OCW kansen en uitdagingen verkend en een aanpak ontwikkeld in twee proeftuinen, met vijf schoolbesturen. Onze inzichten zijn gebundeld in een rapport (2023). Verder hebben we in 2023 onze eerste losse opdracht uitgevoerd bij een scholenkoepel. Met steun van Goldschmeding Foundation hebben we een plan gemaakt voor landelijke opschaling. Onze ambitie is de aanpak verder verspreiden in de PO-sector. *Financiële support: OCW (mei 2020 –dec 2022) en Goldschmeding Foundation (jun-okt 2023)*

Kinderopvang - In een proeftuin bij Kind & Co Ludens hebben we in 2023 een aanpak ontwikkeld om grotere contracten in de kinderopvang te stimuleren, in opdracht van Kinderopvang Werkt! en het ministerie van SZW. Ook gaven we een serie kennisworkshops aan 17 kinderopvangorganisaties. De proeftuin was een succes: ~19% van de medewerkers heeft zijn contract uitgebreid. We zijn verder gegaan met een tweede proeftuin om op basis van de ervaringen de aanpak aan te scherpen. *Financiële support: ministerie van SZW en Kinderopvang Werkt! (oktober 2021- juni 2023)*

Financieel welzijn

Geldzorgen hebben grote impact op het welzijn van medewerkers, bijvoorbeeld op hun gezondheid, werkplezier en productiviteit. Het financieel welzijn van medewerkers hangt dan ook nauw samen met bijvoorbeeld het groeiende personeelstekort. Daarom focust HPP ook op het financieel welzijn van medewerkers. We hebben meerdere initiatieven lopen op dit thema:

- We hebben, met steun van de Goldschmeding Foundation, een programma ontwikkeld om werkgevers te ondersteunen en om hun rol te pakken op dit thema.
- We zijn partner in de alliantie "Financieel Sterk door Werk", gericht op financiële onafhankelijkheid van praktisch opgeleide vrouwen. Dit is een 5-jarige samenwerking met Bureau Clara Wichmann en Women inc onder de titel Financieel Sterk Door Werk
- We zijn in 2024 gestart in de schoonmaaksector. HPP slaat de handen ineen met schoonmaakbedrijf CSU om het potentieel van CSU-medewerkers optimaal te benutten. Doel is het verminderen van personeelstekorten en de financiële kwetsbaarheid van medewerkers.

Blijf op de hoogte van onze nieuwste initiatieven via onze website
www.hetpotentieelpakken.nl

Financiën



Inkomsten, uitgaven en vermogen

Financiën

Stichting Het Potentieel Pakken heeft een solide financiële strategie voor de periode 2024-2026.

De inkomsten van Het Potentieel Pakken komen uit de volgende bronnen:

1. **Subsidies:** De stichting ontvangt subsidies van de overheid en andere financiers voor de uitvoering van haar projecten en activiteiten;
2. **Schenken:** De stichting ontvangt schenkingen vanuit fondsen die actief zijn binnen één van de thema's van HPP;
3. **Opdrachten:** De stichting voert opdrachten uit voor organisaties die ondersteuning willen bij activiteiten op één van de thema's waar HPP gespecialiseerd in is.

De belangrijkste uitgavenposten zijn:

1. **Personeelskosten:** De stichting heeft een team van professionals in dienst die haar projecten en activiteiten uitvoeren;
2. **Projectkosten:** HPP maakt kosten voor de uitvoering van haar projecten, zoals materialen, reiskosten en algemene kosten;
3. **Kantoorkosten:** HPP maakt kosten voor de algemene bedrijfsvoering, zoals huur, kantoorartikelen en verzekeringen.

Het totaal besteed aan doelstellingen uitgedrukt in een percentage van de totale lasten is 100%.

HPP streeft op termijn naar de opbouw van een weerstandsvermogen van 6 tot 12 maanden van de vaste organisatiekosten, zodat de continuïteit van de stichting kan worden gewaarborgd. Daarbij geldt dat alle middelen ten gunste komen van de maatschappelijke missie van de stichting.

Dit vermogen wordt aangehouden op een spaarrekening.



Beheer en besteding van vermogen voor nu en mogelijke reserveringen voor de toekomst

Financiën

HPP is zich bewust van de risico's die verbonden zijn aan haar strategie en heeft maatregelen genomen om deze risico's te beperken. HPP is ervan overtuigd dat zij haar financiële doelstellingen kan halen en haar missie en doelstellingen kan blijven realiseren.

Risico's

De financiële strategie van Stichting Het Potentieel Pakken is onderhevig aan een aantal risico's, waaronder:

1. **Vermindering van subsidies:** De stichting is deels afhankelijk van subsidies van de overheid en andere financiers. Indien de subsidies worden verminderd, kan dit een negatief effect hebben op de financiële positie van de stichting.
2. **Concurrentie:** De stichting opereert in een concurrerende markt. Indien er meer concurrentie komt, kan dit leiden tot een daling van de inkomsten uit opdrachten.
3. **Economische recessie:** Een economische recessie kan leiden tot een daling van inkomsten

De stichting heeft een aantal maatregelen genomen om deze risico's te beperken, zoals:

1. **Diversificatie van inkomstenbronnen:** De stichting streeft ernaar om haar inkomsten te vergroten en te diversifiëren
2. **Verhogen van de efficiëntie:** De stichting streeft ernaar om haar efficiëntie te verhogen door haar processen te optimaliseren en haar kosten te verlagen.
3. **Bouwen van reserves:** De stichting bouwt reserves op om zich te wapenen tegen onverwachte uitgaven.

Dit hoofdstuk Financiën is opgesteld ter informatie en kan te allen tijde worden gewijzigd.



Activa en passiva, baten en lasten

Financiën

Details zijn te vinden in de jaarrekening 2023 welke naar verwachting wordt gepubliceerd op onze website gepubliceerd in juli 2024.



Beloningsbeleid

Financiën

Binnen Het Potentieel Pakken is het beloningsbeleid transparant en gestructureerd opgezet om eerlijkheid en gelijkheid te waarborgen. We hanteren loonschalen die zijn afgestemd op de functie, ervaring en kennis van onze medewerkers, passend bij een sociale onderneming. Elk individu wordt op basis van deze criteria in een passende schaal geplaatst. Binnen elke schaal is doorgroei mogelijk tot het maximum van die schaal bereikt is.

Beloningscomponenten:

- **Salarissen**
- **Pensioenen**
- **Secundaire arbeidsvoorwaarden**

Transparantie, eerlijkheid en gelijkheid

Dit beleid geldt uniform voor alle medewerkers. Elk niveau binnen de organisatie valt onder dezelfde structurele richtlijnen, wat zorgt voor een heldere en eerlijke benadering in de beloning van onze medewerkers. Hiermee bevorderen we niet alleen de interne gelijkheid, maar ook de motivatie en tevredenheid van iedereen die bijdraagt aan onze missie.

Inflatiecorrectie

De loonschalen worden jaarlijks geëvalueerd en aangepast met een inflatiecorrectie, afhankelijk van de financiële situatie van de organisatie. Deze aanpassing zorgt ervoor dat de koopkracht van onze medewerkers in lijn blijft met economische veranderingen.



Organisatie



HPP is een sociale onderneming met morele ambitie

Organisatie



“Morele ambitie is de wil om de wereld een veel betere plek te maken. Het is het verlangen om aan de goede kant van de geschiedenis te staan, en het verschil te maken.”

Rutger Bregman

- HPP is opgericht en wordt geleid door **Wieteke Graven, voormalig partner bij McKinsey & Company**
- Sinds 2020 is HPP gegroeid van 1 naar 23 vaste medewerkers in juni 2024
- Bij HPP zijn het grotendeels **vrouwen die bouwen**: 22 van de 23 teamleden zijn vrouw
- Teamleden hebben een zeer diverse achtergrond, **van academici, bedrijfsleven en overheid tot voormalig artsen**. Zie ook [Ons team - Het Potentieel Pakken](#)
- Binnen de organisatie ligt grote nadruk op **kennis- en talentontwikkeling**, grotendeels geleid door de teamleden zelf
- HPP heeft een sterk DNA met als uitgangspunten: **we denken in mogelijkheden, we leren door te doen en we bundelen krachten**

Onze visie op morele ambitie

Organisatie

Morele



Wij zijn een organisatie met morele ambitie: we willen de wereld een beetje beter maken met onze **maatschappelijke missie en een stevige dosis ambitie**

Wij zetten ons in voor **sectoren met kleine contracten en relatief lage lonen**, én de **ambitie om de broodnodige verandering te realiseren** voor hun medewerkers en cliënten, maar die zelf niet over de juiste mensen en middelen beschikken

We zijn **ambitieuw en professioneel**. We streven naar **maximale impact** door te werken met een team dat **passie** heeft voor onze missie en een **unieke set aan kennis, ervaring en vaardigheden** met zich meebrengt.

Ambitie



We zijn een **sociale onderneming zonder winstoogmerk**. We hanteren een kostprijs-plus aanpak. Zo kunnen we actief zijn in **maatschappelijke sectoren**, maar ook **het juiste talent aantrekken, ontwikkelen en behouden** én onze **eigen strategische en financiële keuzes** maken.

Ons DNA



“We denken in mogelijkheden”

We geloven niet in ‘kan niet’ en ‘mag niet’ en **willen weten hoe het echt zit**.

Het **glas is altijd halfvol**: wij gaan uit van wat wél kan.

We schromen niet om af en toe **buiten de lijntjes te kleuren** als we geloven dat dat tot een positieve verandering kan leiden.



“We bundelen krachten”

We geloven in **partnership**.

We **delen genereus onze kennis, inzichten en ervaringen** en laten ons ook inspireren door anderen.

We creëren **kruisbestuiving** tussen onconventionele partijen: van de werkvloer tot academici.

We doen het echt **samen**.



“We leren door te doen”

We hebben een **helder doel** voor ogen. We pakken aan en pakken door.

We zijn altijd bereid **nieuwe manieren** van denken en doen uit te proberen.

Als iets anders uitpakt dan gehoopt, **leren we** daarvan en **passen onze werkwijze aan**.

We **leren van elkaar en met elkaar**.

Onze waardepropositie voor teamleden

Organisatie



**Bijdragen aan een
maatschappelijke missie**

Impact maken op
relevante maatschappelijke
vraagstukken



Steile leercurve

- Learning on the job
- Learning from others
- Formele opleidingen



**Eerlijke beloning en
secundaire
arbeidsvoorwaarden**

- Marktconform salaris
- Aantrekkelijke secundaire
arbeidsvoorwaarden

Interne organisatie

Organisatie

Raad van Toezicht

Het Potentieel Pakken heeft een Raad van Toezicht die bestaat uit leden met diverse achtergronden, zoals openbaar bestuur, wetenschap en bedrijfsleven, wat zorgt voor een breed spectrum aan inzichten en adviezen. De Raad komt viermaal per jaar bijeen. Alle leden voeren hun taak onbezoldigd uit. We onderhouden een actieve dialoog en krijgen zowel gevraagd als ongevraagd advies.



Pieter Winsemius
Oud-minister VROM



Barbara van Hussen
Partner JanssenBroekhuysen
Advocaten



Mark Stevenaar
Director of Finance
Homestead Thuiservice

Contact



www.hetpotentieelpakken.nl



info@hetpotentieelpakken.nl



[Volg ons via LinkedIn](#)



Vestigingsadres, rechtsvorm en inschrijfnummer handelsregister:

Stichting Het Potentieel Pakken is feitelijk en statutair gevestigd op Burgemeester Stramanweg 105, 1101 AA te Amsterdam en is ingeschreven bij het handelsregister onder nummer 75262290.