

# Het Potentieel Pakken

JAARVERSLAG  
2025



# INHOUD

VOORWOORD	2
IN VOGELVLUCHT: HPP IN 2025	3
ONZE PROJECTEN IN 2025	4-21
Kinderopvang	4
Zorg	7
RoosterBooster	11
Contract op maat	14
Nieuwkomers in hun kracht	15
Financiële gezondheid	17
KENNIS EN ERVARING DELEN	23
PERS, PUBLICITEIT EN SOCIAL MEDIA	24
ORGANISATIE	26
CONTACTPAGINA	28
ACHTER DE SCHERMEN	29

# VOORWOORD



Beste lezer,

2025 was een mijlpaal. Met de afronding van *Contract-uitbreiding in de Zorg* aan het einde van 2024, begon voor ons de fase van 'HPP 2.0'. Een fase waarin we voor het eerst écht op eigen benen stonden zonder de zekerheid van een grootschalig programma.

Deze transitie betekende een grote verandering voor het team. Meer ruimte voor innovatie, creativiteit en ondernemerschap, maar ook onzekerheid en afscheid nemen van dierbare collega's.

Ik ben er trots op hoe we dit als team voor elkaar hebben gespeeld. We hebben een stevige basis neergelegd voor een sociale onderneming die met veel passie en inzet werkt aan haar missie om Nederland beter te laten werken.

We zetten ons op steeds meer vlakken in om het onbenut potentieel op de arbeidsmarkt beter in te zetten. We werken aan contracten die passen bij de wensen of behoeften van medewerkers, of dat nu een groter contract, doorwerken na pensioen of een combibaan betreft.

We doen nog steeds veel werk op het gebied van gezonde roosters en kijken daarbij scherp naar wie, wat, wanneer doet. We helpen werkgevers hoe ze effectief met de financiële gezondheid van hun medewerkers aan de slag kunnen gaan. En we helpen zorgorganisaties nieuwkomers succesvol 'aan het bed' in te zetten.

Kleine doorbraken blijven energie geven. Zoals een team dat weer grip krijgt op hun rooster, een organisatie die met extra uren van eigen mensen de inzet van ZZP'ers kan verlagen, leidinggevendenden die leren van collega's uit andere organisaties.

We gaan ook in 2026 weer met energie door om Nederland beter te laten werken.

Veel leesplezier met dit jaarverslag.

Hartelijke groet,

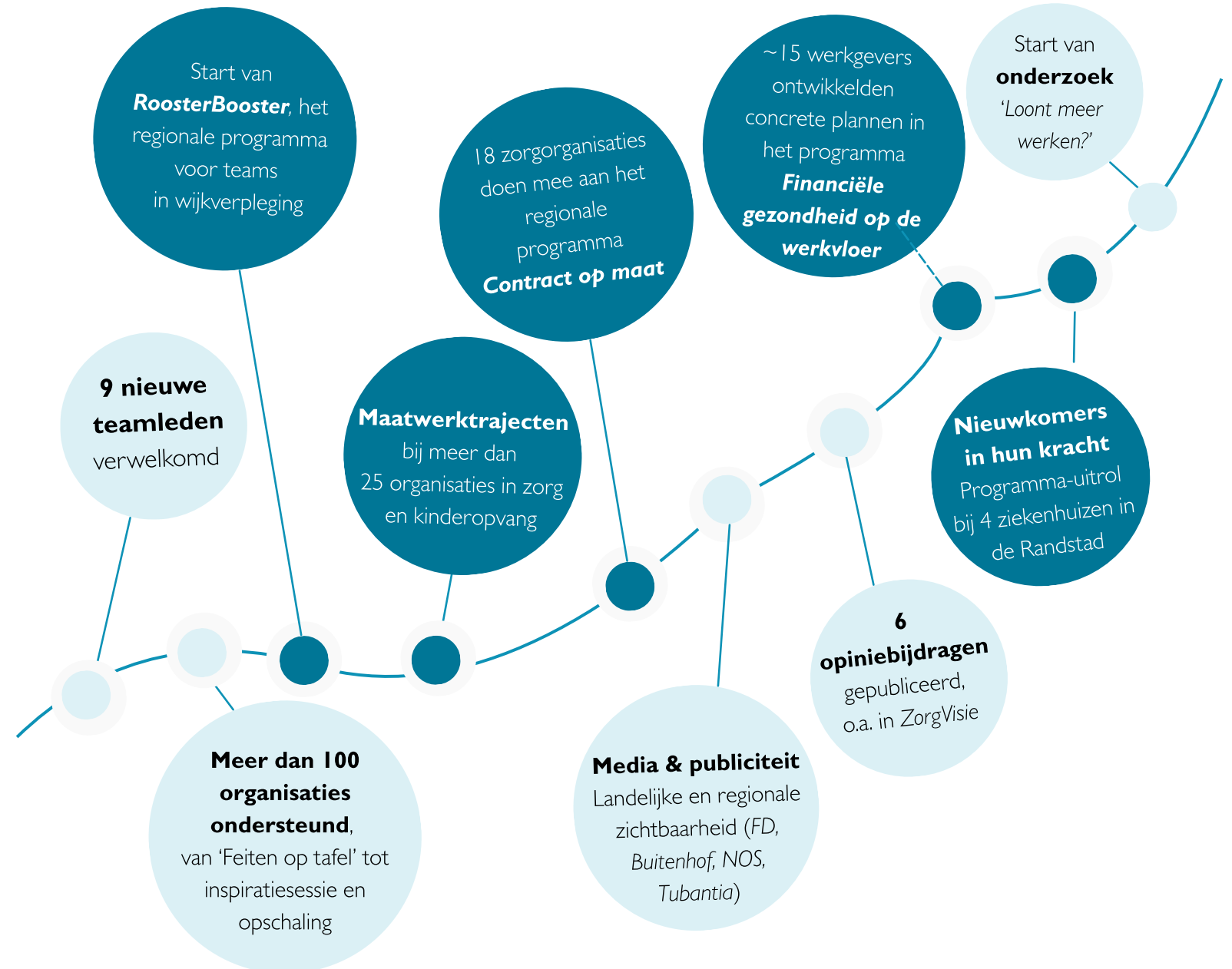
Wieteke Graven

*Oprichter en voorzitter Het Potentieel Pakken*

Organisaties waarmee we  
in 2025 samenwerken:



# HPP in 2025



# Projecten in 2025 | Kinderopvang

**De kinderopvangsector staat onder druk. De werkdruk is hoog, de wachtlijsten zijn lang en er is een groot personeelstekort. Tegelijk liggen er kansen in beter passende contracten.**

Minder zichtbaar, maar minstens zo belangrijk, is de financiële kwetsbaarheid van veel pedagogisch medewerkers. Die beïnvloedt hun inzetbaarheid en de stabiliteit op de groep. In 2025 onderzochten we die financiële positie. Ruim een derde maakte zich maandelijks zorgen en 46 procent was financieel niet zelfstandig. Tegelijk stond ruim 40 procent open voor meer uren, mits dit past bij hun situatie en daadwerkelijk iets oplevert. De opgave ligt dus niet alleen in méér uren, maar in beter passende contracten.

## Praktische belemmeringen

Het realiseren van passende contracten is in de praktijk complex. Hardnekkige aannames over wat 'loont' spelen een rol, zeker in combinatie met het stelsel van toeslagen en belastingen. Ook zijn er praktische belemmeringen, zoals weinig flexibele roosters en bredere systeemfactoren zoals piek- en daldagen in de opvang en financiële regelingen die extra werken niet altijd aantrekkelijk maken. Tegelijk noemen medewerkers plezier in het werk en meer geld verdienen als belangrijke redenen om wél meer te werken.

## Opschalen wat werkt

In 2025 hebben we bestaande kennis en aanpakken verder toegepast in de kinderopvang. Samen met kinderopvangorganisatie Bink ontwikkelden we een organisatiebrede aanpak, met veel aandacht voor borging en verdieping van wat al goed werkte. Het traject leidde tot meer tevredenheid, meer stabiliteit en betere inzetbaarheid én tot 120 contractaanpassingen; niet alleen uitbreiding, maar juist beter passende contracten.

## Meer rust op de groep

Organisaties die op passende contracten inzetten, zien effect. Wanneer contracten beter aansluiten bij de wensen en mogelijkheden van medewerkers, ontstaat meer stabiliteit op de groep. Minder wisselingen en betere roosters zorgen voor rust bij kinderen én medewerkers. De sleutel ligt niet alleen in het creëren van ruimte, maar vooral in het gesprek: wat wil en kan iemand, en wat is in die situatie passend?

## Naar structurele verandering

2025 draaide om verdiepen en activeren. We maakten het gesprek over passende contracten concreet, en het taboe rond geldstress bespreekbaar. We ondersteunden met kennis en praktische handvatten, onder andere via kennissessies met 80 leidinggevendenden (HR-, cluster- en regiomanagers). Daarbij stond de vraag centraal: hoe informeer je medewerkers beter over beloning? In de bootcamp *Passende contracten* boden we HR-professionals en leidinggevendenden concrete handvatten om het Goede Gesprek echt te voeren. We lieten zien dat contractuitbreiding geen alles-of-nietskeuze is. Juist maatwerk, denk aan twee tot vier uur extra, maakt het verschil.



*“Ik merkte dat ik meer wilde  
en dat er eigenlijk veel mogelijk was.”*

**Pedagogisch medewerker Shirley,  
Kind&co ludens**



**WIJ  
ZIJN  
JONG.**

**bink**



## Contact

Pien van der Pol, projectleider  
Pien.van.der.pol@hetpotentieelpakken.nl



*“Ik zeg niet dat alles is veranderd, maar ik zie echt een aanzet voor een cultuurverandering. Dat is geen bijvangst, dat is het belangrijkste.”*

**Angenieta Giessen,  
regiomanager Bink Kinderopvang**

# “Dit traject zette bij Bink een cultuurverandering in gang”

**Bij Bink staat aandacht voor medewerkers al langer centraal. Het traject *Passende contracten* bracht in 2025 geen koerswijziging, maar wel scherpste, structuur en versnelling. Regiomanager Angenieta Giessen zag hoe aannames plaatsmaakten voor feiten en wat dat veranderde.**

“In de ‘Feiten op Tafel’-fase zagen we hoeveel aannames we onbewust deden”, vertelt Angenieta. “Over hoeveel mensen wilden werken, bijvoorbeeld.” Die verschuiving van gevoel naar feit bracht veel op gang, zowel in gesprekken met medewerkers als tussen vestigingen en afdelingen onderling.

## Geen pilot, maar iedereen tegelijk

Om meer uren op de groep te realiseren, koos Bink voor een organisatie-brede aanpak. Geen pilot dus, maar alle vestigingen tegelijk, inclusief HR en salarisadministratie. “We wilden dat iedereen snel kon profiteren”, zegt Angenieta. “Achteraf zie ik dat dat juist de kracht was. Het had meteen gecrasht als we HR niet hadden meegenomen.” Deze aanpak maakte regio-overstijgend denken vanzelfsprekender. Oplossingen voor roosterpuzzels ontstonden sneller, ook buiten de eigen vestiging.

## Een klein voorbeeld

Denken in mogelijkheden werd het uitgangspunt. “Iemand wilde meer werken, maar een kwartier later beginnen. Dat leek eerst onmogelijk”, vertelt Angenieta. “Tot je het met het team bekijkt en ziet dat anderen juist iets eerder naar huis willen. Dan ontstaat ruimte.”

De gestructureerde aanpak van HPP gaf leidinggevendenden houvast. Gesprekken werden concreter “Het ging niet meer alleen over uren, maar over wat past bij iemands levensfase.” Er ontstond momentum. Managers leerden van elkaar.

## Financiële rust en eigenaarschap

Bink deed tegelijk mee aan het programma [Financiële gezondheid op de werkvloer](#), een thema dat nauw verbonden is met ‘passende contracten’. De [WerkUrenBerekenaar](#) hielp aannames te toetsen. “Iedereen die meedeed aan het traject was heel blij met die tool. Er waren allerlei aannames over wat meer uren werken kost of oplevert”, zegt ze. “Soms bleken die te kloppen, vaak juist niet.”

Dat leidde niet alleen tot méér, maar soms ook tot mínder uren. “Als vestigingsmanager baal je dan wel, want je hebt mensen nodig”, zegt Angenieta. “Maar op de lange termijn werkt een passend contract beter. Als werk, inkomen en draagkracht kloppen, staan mensen anders in hun werk. Dat zie je terug in betrokkenheid.”

## Resultaten met blijvende waarde

In één jaar werden ruim **120 contractmutaties** doorgevoerd, waarvan meer dan **80 uitbreidingen**. Per saldo leverde dat ruim **6 fte** extra inzet op.

Toch zit volgens Angenieta de grootste opbrengst elders: “Ik zeg niet dat alles is veranderd, maar ik zie echt een aanzet voor een cultuurverandering. Dat is geen bijvangst, dat is het belangrijkste.”

Passende contracten zijn inmiddels geborgd in overlegstructuren, HR-processen en de gesprekscyclus. “Het is geen project meer”, zegt Angenieta. “Het wordt *ongoing business*.”

## Advies aan de sector

Angenieta’s advies aan andere organisaties: “Denk niet te klein. Ja, het is intensief. En ja, het kost tijd en het is veel werk. Maar het levert echt meer op dan je denkt.”

## Passende contracten

bij Bink



**Angenieta Giessen**  
regiomanager

## Opbrengst in de praktijk

- Meer stabiliteit in roosters
- Minder ad-hoc oplossingen.
- Sneller kunnen inspelen op urenwensen
- Betere kwaliteit en continuïteit
- Bewustwording

## Verankering binnen Bink

- Spelregels & Speelruimte geactualiseerd en breed gedeeld.
- Thema is onderdeel van HR-processen en gesprekscycli.
- HR en leidinggevendenden overleggen per regio.
- Contractruimte continu bijgewerkt.

# Projecten in 2025 | Zorg

**Samen met zorgorganisaties werkten we in 2025 aan concrete oplossingen voor vraagstukken als personeelstekorten, ongezonde roosters en financiële kwetsbaarheid van medewerkers. Dit deden we op verschillende niveaus, van individuele trajecten met organisaties tot regionale programma's.**

HPP begon in 2019 in de zorg. Nog altijd zien we een structurele mismatch. Veel medewerkers willen meer uren werken - en hebben dat eigenlijk ook echt nodig - maar in de praktijk lukt dat vaak niet. De oorzaak zit vaak in roosters en kleine contracten. Daardoor blijven uren onbenut en groeit de werkdruk.

In 2025 werken we met organisaties aan nieuwe manieren om roosters en contracten beter te laten aansluiten. Dat deden we zoals vertrouwd in 1-op-1-trajecten met organisaties.

Nieuw waren de regionale programma's waarin instellingen hun krachten bundelden. Een voorbeeld is het programma **RoosterBooster** waarin organisaties in één regio samenwerken aan betere roosters en passende contracten. >> [Zie pagina 11-13.](#)

Daarnaast ondersteunden we landelijke initiatieven die helpen om meer mensen voor de zorg te behouden en nieuwe medewerkers aan te trekken. >> [Zie pagina 15-16.](#)

## Individuele trajecten

We werken ook rechtstreeks met organisaties. Bij **Aafje**, waarmee we eerder al succesvol samenwerkten, startten we in 2025 een nieuw traject om roosters beter te laten aansluiten op het leven van medewerkers én bij wat de zorg vraagt. In 2026 rolt Aafje de HPP-aanpak op meerdere locaties zelfstandig verder uit.

Ook met de **Frankelandgroep** werkten we aan passende roosters en contracten. In het traject *Rooster in Balans* verbeterden teams van de Frankelandgroep stap voor stap hun roosters. Het resultaat: minder opkomsten per dag, langere diensten en meer rust in de ochtend. >> [Lees het interview op pagina 10.](#) Bij **Liberein** gingen teams zelf met de HPP-aanpak aan de slag om hun roosters te verbeteren.

Met **ZorgSaam** werkten we aan diensten die voorspelbaarder en aantrekkelijker zijn voor medewerkers. Ook bundelden we onze krachten met **ZZG zorggroep** op vier intramurale locaties en startten we een traject met **Zonnehuisgroep Noord** voor aantrekkelijke contracten en roosters die beter aansluiten bij de praktijk.

## Wat we terughoren uit de praktijk

Als roosters en contracten beter passen, ervaren medewerkers dat direct. Ze krijgen meer grip op hun werk-privébalans. Teams worden stabiel en organisaties benutten meer uren van hun eigen medewerkers. Ook wordt het gesprek over uren en roosters opener.

Dat potentieel is groot. 41% van de medewerkers staat open voor meer werken, mits dit past bij hun leven. Betere roosters en contracten maken dat mogelijk.



## Contact

Wieteke Graven, voorzitter  
Wieteke.graven@hetpotentieelpakken.nl



*“Wat we nu al zien is ongelooflijk voor deze fase. Het levert enorm veel op.”*

**Manager P&O Frankelandgroep  
over eerste resultaten van het HPP-  
traject**



Projecten in 2025 | **Zorg**



**ZZG zorggroep**



**Aafje**



**RoosterBooster Rotterdam-Rijnmond**



**Zonnehuisgroep Noord**



**ZorgSaam**



**Frankelandgroep**



**De Zorggroep**

## IN DE PRAKTIJK

# Succes bij Yvon en haar team tijdens traject 'Rooster in Balans'

**Yvon Buijendijk, afdelingshoofd bij VVT-organisatie De Frankelandgroep in Schiedam, deed met haar team mee aan het traject *Rooster in balans*. Dit hielp hen om een hardnekkige uitdaging aan te pakken.**

### De uitdaging

Het team draaide te veel uren in het basisrooster. Daardoor ontstonden gaten in het rooster, wat stress en onrust in het team veroorzaakte. Hoewel het team een jaar eerder al probeerde om gestructureerder te werken, kwamen plannen in de waan van de dag moeilijk van de grond. Yvon vat samen: 'De bereidheid om anders te werken was er al, maar h oe ga je het doen? Dat was het lastige.'

### De dialoogsessie

Een dialoogsessie bleek h et kantelpunt voor het team. Tijdens deze sessie werden de harde feiten over het personeelstekort in de zorg belicht. "Er werd gezegd dat in 2030 het tekort van zorgmedewerkers 83.000 is. Nou, dat is voor je gevoel morgen al. Ik denk dat collega's zich daar bewuster van zijn geworden."

Dit inzicht deed het team beseffen dat ze het met de huidige bezetting moeten doen. Er moesten nieuwe daglijsten en het werk moest realistischer over de diensten verdeeld worden.

Bovendien bleek in de gesprekken dat de gastvrouwen nog niet optimaal werden ingezet. Zij werkten niet in de avond, terwijl ze daar wel voor openstonden  n de druk op collega's aanzienlijk konden verlichten.

Positieve verhalen uit andere teams, die al succesvol met 'avond-gastvrouwen' werkten, moedigden Yvons afdeling aan om dit ook te proberen.

### Aan de slag met het rooster

De roostersessie was de volgende stap. Yvons team werkte een concreet plan uit voor de nieuwe daglijsten, zoals het voeren van gesprekken met bewoners en het gedetailleerd in kaart brengen van alle zorgmomenten. Op basis daarvan verdeelden ze het werk opnieuw over de diensten.

### Eerste resultaten

Iets meer dan een maand na het maken van de plannen werkte het team al met de nieuwe daglijsten. Yvon ziet positieve resultaten: "1 juli zijn we begonnen met de nieuwe zorgroutes voor de ochtend en daar is best enthousiasme voor. Ook collega's van het flexteam ervaren het als heel positief. Sterker nog: er wordt nu al gevraagd naar middag- en avondroutes." Ook de inzet van gastvrouwen in de avond werd in gang gezet.

### Advies voor collega's

Tegen organisaties die een roostertraject overwegen, zegt Yvon: "Het is goed om hiermee aan de slag te gaan en te kijken wat je nog meer kunt doen om de zorg anders in te richten. Je moet echt zorgen dat je het met het team voor elkaar bokst, en kijken naar jouw bewoners. Elk team is anders en elke bewonerspopulatie ook."

**Gezonde roosters**  
bij De Frankelandgroep



**Yvon Buijendijk,**  
afdelingshoofd bij VVT-organisatie De Frankelandgroep



# Projecten in 2025 | Roosterbooster



In mei 2025 startten we *RoosterBooster*, een regionaal programma voor de wijkverpleging. Wijkverpleegkundigen, planners en leidinggevendenden uit één regio werken samen aan gezondere roosters. Bijvoorbeeld door langere diensten te maken, waardoor medewerkers minder opkomsten hebben. Teams gebruiken hun eigen data en bepalen zelf waar de meeste winst zit. Zo ontstaat overzicht: wat schuurt, wat kan slimmer en wat levert direct rust op?

Dat geeft meer rust en continuïteit. Het programma helpt teams ook om “heilige huisjes” in de planning te doorbreken en het gesprek daarover samen te voeren. Doordat organisaties regionaal deelnemen, leren ze bovendien van elkaars aanpak.

## Lancering en eerste edities

De eerste editie ging in mei 2025 van start in Rotterdam-Rijnmond met De Zellingen, Mij, Frankelandgroep, Laurens en De Merwelanden. In oktober volgde een tweede editie in Noord-Brabant met BrabantZorg, Interzorg Thuiszorg, Vughterstede, Savant Zorg, Pantein Zorggroep en Van Neynsel.

## De aanpak

In 12 tot 16 weken werken teams naar een concreet plan met langere diensten, minder opkomstmomenten en een andere indeling van het werk. In interactieve sessies analyseren zij hun eigen roosters en dienstenpatronen en maken ze knelpunten zichtbaar. HPP begeleidt dit proces en deelt kennis.

## Resultaten

De eerste edities laten zien dat organisaties meer grip krijgen op hun roosters. Teams experimenteren met langere diensten en ervaren meer rust in de planning. Medewerkers krijgen bovendien vaker de mogelijkheid om meer uren te werken.

## Vooruitblik

*RoosterBooster* wordt mede mogelijk gemaakt door de *Goldschmeding Foundation*. De ambitie is om binnen anderhalf jaar vier regionale edities te realiseren en zo een aanpak te ontwikkelen die landelijk kan worden opgeschaald.

“Er is nu meer rust. Mensen weten hoe het rooster eruitziet, maanden vooruit. Ze komen minder vaak op en gaan met meer plezier naar hun werk.”

**Tessa, wijkverpleegkundige De Zellingen**



## Contact

Angelique Vogelaar, projectleider  
Angelique.vogelaar@  
hetpotentieepakken.nl



*'Ik vind het heel belangrijk om met de RoosterBooster mee te doen: ik zie het ook als missie om de toekomst van de wijkverpleging te verstevigen. De wijkverpleging mag aantrekkelijker worden voor iedereen en in het bijzonder jonge mensen. Door te investeren in langere diensten kunnen ook zij terecht in de wijk, met een groot contract én gezond dienstenpatroon.'*

**Melanie van der Plas, manager extramurale zorg  
Vughterstede**

**Deelnemer editie 2, Noord-Brabant**

## IN DE PRAKTIJK

# Meer rust in het rooster: zo deed De Zellingen dat

In de wijkverpleging is een stabiel rooster vaak kwetsbaar. De Zellingen gooide het roer om. Met het programma **RoosterBooster** gingen zorgmanager Nicolette de Quant (foto) en wijkverpleegkundige Tessa aan de slag.

### De puzzel

Tessa werkt met een klein team aan complexe zorgvragen. Het rooster voelde als gepuzzel met open diensten, gesplitste dagen en weinig overzicht. “Het team voelde zich verantwoordelijk om gaten te vullen, dat was niet gezond”, zegt ze.

Voor Nicolette was RoosterBooster een realitycheck. “We hadden al afgeschaald, want we hadden te veel cliënten voor onze formatie. Ik kwam op het punt: hoe bereken ik dit nou? Met de tools kon je zien: ik heb dit aan personeel, dit aan routes, hoe maak ik het plaatje passend?”

### 'Je wint overzicht'

Het team legde cliënten, routes, contracturen en beschikbare tijd naast elkaar. De vraag verschoof van ‘Wie kan dit gat vullen?’ naar ‘Wat kunnen wij als team dragen?’

Ook de grenzen werden zichtbaar. “In het begin win je geen euro’s,” zegt Nicolette. “Je wint overzicht. En zonder overzicht kun je niet sturen.”

“Ik koppelde de sessies telkens terug naar het team”, vertelt Tessa. “Toen ik de data deelde, snapten ze waarom we geen cliënten aannamen en routes anders werden. Het creëerde bewustwording.”

Ook oude afspraken kwamen ter discussie: de ‘heilige huisjes’ zoals vaste vrije dagen, voorkeuren die ooit logisch waren. Het basisrooster werd een gezamenlijke afspraak van het team. Verandert iemands situatie? Dan gaat het team opnieuw om tafel. “Het staat niet vast voor de rest van je carrière,” zegt Tessa.

### Wat leverde het op?

“Collega’s weten nu maanden vooruit waar ze aan toe zijn. Dat was meer ad hoc”, zegt Tessa. Ze werken langere diensten en komen minder vaak per week op. Er is ook meer ruimte voor zorgcoördinatie en overleg. En misschien nog belangrijker: “Collega’s zijn vrolijker”, merkt Tessa. “Er is weer voorspelbaarheid. Voor mij is het werkplezier omhooggegaan en dat zie ik ook in mijn team.”

Nicolette: “Er zijn ook mensen in Tessa’s team die nu tóch kozen voor contractuitbreiding. Toch vier uur erbij. Dat gaat nog steeds hartstikke goed. Ik vind dat echt subliem. Omdat ze vertrouwen hebben in het rooster.”

### De rol van HPP

Volgens Tessa en Nicolette zat de kracht in de combinatie van structuur, en begeleiding. Tessa: “Soms liep ik vast. Dan kon ik met HPP sparren en kreeg ik net een andere invalshoek: probeer het eens zo.”

Nicolette herkent dat. “Heilige huisjes kreeg ik individueel niet omver,” zegt Nicolette. “Maar door samen naar de feiten te kijken en het gesprek met de hele groep te voeren, bleek ineens veel meer mogelijk.”

“Als je de kans krijgt: doe mee aan RoosterBooster”, zegt Nicolette. “Zonder de tools van HPP hadden we niet geweten waar te beginnen. Al is het maar dat eerste overzicht op papier. Het is hard werken, maar je zet wél iets in beweging.”

**RoosterBooster**  
bij De Zellingen



**Nicolette de Quant,**  
zorgmanager De  
Zellingen



# Projecten in 2025 | **Contract op Maat**

**In 2025 sloegen achttien Twentse zorg- en welzijnsorganisaties de handen ineen voor het regionale programma *Contract op maat*. Uniek in Nederland: niet eerder werkten zoveel organisaties samen om arbeidscontracten beter te laten aansluiten op de wensen van medewerkers. Het doel: meer werkplezier, behoud van talent voor de regio en een toekomstbestendige zorgsector.**

Onderzoek onder ruim 1.600 zorgmedewerkers in Twente laat zien dat er mooie kansen zijn: bijna 40 procent staat open om meer uren te werken en nagenoeg de helft van de bijna-gepensioneerden overweegt langer door te werken! Ook heeft een aanzienlijk deel van de medewerkers aangegeven behoefte te hebben aan ontwikkeling en afwisseling in het werk, wat zij hopen te vinden in een combinatiebaan op twee verschillende werkplekken.

Twente is de eerste regio die gezamenlijk optrekt om deze kansen te verzilveren. Organisaties zoeken oplossingen niet alleen binnen hun eigen muren, maar werken hierin ook samen en leren van elkaar. HPP heeft het onderzoek uitgevoerd, het programma ontwikkeld en voert deze ook uit.

Van 2025 tot 2027 worden HR-professionals en leidinggevenden van de betrokken organisaties begeleid in het doorvoeren van concrete en praktische veranderingen (HR-) beleid en processen én op de werkvloer. Hierbij wordt onder andere gewerkt aan vraagstukken als: 'Loont meer werken?', 'Hoe komen we tot prettigere en gezondere roosters door langere diensten mogelijk te maken?' en 'Hoe ga ik het goede gesprek aan met mijn medewerker over het aantal uren dat ze willen (door)werken?'.

Organisaties trekken hierin samen op en delen kennis en ervaringen. Ook worden alle interventies, materialen en geleerde lessen vastgelegd en beschikbaar gesteld aan alle zorg- en welzijnsorganisaties in de regio zodat wordt gebouwd aan een regionaal lerend netwerk. Samen werken zij toe naar een toekomstbestendigere arbeidsmarkt voor de Twentse zorg- en welzijnssector.



Startbijeenkomst in september 2025

*"Het mooie werk waar je voor gekozen hebt, dat moeten wij als werkgever faciliteren. We moeten het echt anders organiseren en een ander gesprek aangaan."*

**Deelnemer van het programma**



**Contact**

Rinske Verheggen, projectleider  
rinske.verheggen@hetpotentieelpakken.nl

# Projecten in 2025 | Nieuwkomers in hun kracht

**In 2025 ondersteunden we de landelijke opschaling van een succesvol traject dat nieuwkomers met een verpleegkundig diploma uit hun land van herkomst begeleidt naar een baan in Nederlandse ziekenhuizen.**

De druk op de verpleegkundige capaciteit blijft hoog, terwijl veel gediplomeerde nieuwkomers ongewenst langs de zijlijn staan. Taal- en cultuurbarrières, complexe procedures en gebrek aan begeleiding maken een baan in de zorg vaak lastig bereikbaar. Het initiatief *Nieuwkomers in hun kracht* laat zien dat het wel kan!

## Van pilot naar opschaling

Het UMC Groningen ontwikkelde in 2022 met BIG Support een aanpak waarin nieuwkomers versneld taal- en vakonderwijs, krijgen, leren in de praktijk in het ziekenhuis en toewerken naar hun BIG-registratie. Met succes; al tientallen deelnemers stroomden door naar banen als verpleegkundige.

In 2024 hielp HPP de aanpak te professionaliseren en standaardiseren, onder meer met praktische routekaarten voor andere ziekenhuizen. In 2025 zetten we ons met BIG support in voor opschaling van dit traject. In de Randstad sloten vier ziekenhuizen aan: Spaarne Gasthuis, Amsterdam UMC, Leiden UMC en Erasmus MC.

Ook daar zijn inmiddels deelnemers gestart met leer-werktrajecten, en behaalde de eerste deelnemer haar BIG-registratie.



## Waarde voor zorg én samenleving

Dit initiatief is een echte win-win-win: voor deelnemers betekent het perspectief op passend werk en inkomen, en snellere integratie. Ziekenhuizen vergroten hun capaciteit en diversiteit. En voor de overheid betekent het minder onbenut arbeidspotentieel, minder uitgaven aan o.a. uitkeringen en méér inkomsten voor de staatskas. Berekeningen van Social Finance NL laten zien dat elke geïnvesteerde euro naar verwachting zo'n €2,50 aan maatschappelijke baten oplevert, onder meer via hogere inkomens, minder uitkeringen en lagere zorgkosten.

## Brede belangstelling

Het project krijgt ook landelijk aandacht. Tijdens een bezoek aan het UMC Groningen noemde staatssecretaris Jurgen Nobel het initiatief een voorbeeld dat navolging verdient:

*"Hoe sneller nieuwkomers aan de slag kunnen, hoe beter. Werken is de beste manier om te integreren."*

Ook in de media kreeg het project aandacht, onder andere via een bijdrage van Michelle van Toor (Goldschmeding Foundation) bij radiotalkshow *Spraakmakers*.



*"Je merkt dat deze nieuwkomers echt ervaren verpleegkundigen zijn. Bepaalde handelingen kun je ze meteen toevertrouwen."*

**Magda Ros, hoofdverpleegkundige UMCG**



umcg



Wilhelmina Ziekenhuis Assen



*Mogelijk gemaakt door:*



## Contact

Rinske Verheggen, projectleider  
rinske.verheggen@hetpotentieelpakken.nl

— “ —

*“Ik heb heel veel steun gehad van mijn collega’s en begeleiders, dankzij hen heb ik dit project succesvol afgerond.”*

**Ayse Celik behaalde in 2025  
haar BIG-registratie**



# Projecten in 2025 | Financiële gezondheid

**Veel medewerkers staan financieel onder druk. Kleine contracten en lage lonen maken rondkomen voor velen een uitdaging. Financiële stress raakt niet alleen medewerkers, maar werkt ook door in verzuim, verloop en inzetbaarheid. Daarmee is het nadrukkelijk een werkgeversvraagstuk. Het vraagt om actie van werkgevers, maar zij weten vaak niet waar te beginnen.**

Al in de begindagen van ons werk in de zorg zagen we het belang van beloning. In eerste instantie was de vraag of meer werken voldoende oplevert. Samen met Nibud en WOMEN Inc. ontwikkelden we in 2020 de WerkUrenBerekenaar om medewerkers te laten zien wat onderaan de streep overblijft bij meer werken, inclusief salaris, eventuele toeslagen en kortingen. Inmiddels weten we dat het vraagstuk breder is. Ook de financiële positie van medewerkers zelf is een aandachtspunt. Kleine contracten leiden vaak tot een relatief laag inkomen, en daarmee tot financiële kwetsbaarheid. We zagen dat werkgevers zich niet altijd bewust waren van de kwetsbare situatie van hun medewerkers, en als ze dat wel waren, niet goed wisten wat ze hiermee moesten doen. Daar wilden we verandering in brengen. Sinds 2023 doen we dat met het programma *Financiële gezondheid op de werkvloer* en de alliantie *Financieel Sterk Door Werk* (FSDW). In 2025 lag de nadruk op verdieping: beter begrijpen wat er speelt én dit vertalen naar concrete actie.

## Programma: *Financiële gezondheid op de werkvloer*

Met steun van de Goldschmeding Foundation ontwikkelden we in de afgelopen twee jaar een programma voor werkgevers, gebaseerd op inzichten uit eerdere proeftuinen.



In drie sessies helpen we HR-professionals en managers bij het opstellen van een solide plan: van het bepalen van de startpositie en ambitie tot het écht bereiken van de medewerker op de werkvloer; aangevuld met 1-op-1-checks en een uitgebreid praktisch werkboek. In 2025 namen zo'n 15 organisaties deel, zoals Schiphol, Asito en PostNL. Hun ervaringen gebruiken we om het programma verder te verbeteren.



Deelnemers aan *Financiële gezondheid op de werkvloer*:

**Schiphol**



**AMSTA**





### Alliantie Financieel Sterk Door Werk

Samen met WOMEN Inc. en Bureau Clara Wichmann vormt HPP de alliantie *Financieel Sterk door Werk*. Met steun van het ministerie van OCW werken we tot en met 2027 aan de duurzame financiële onafhankelijkheid van praktisch opgeleide vrouwen in de zorg, schoonmaak en kinderopvang. Waar de eerste jaren in het teken stonden van de opstart en agendering, was 2025 een jaar van verdieping.

HPP richt zich specifiek op onderzoek en de rol van de werkgever. Via onderzoek, workshops en praktische tools laten we zien hoe organisaties verschil kunnen maken met grotere contracten, roosters en gesprekken zonder aannames. Hieronder lees je over de HPP-activiteiten voor de alliantie in 2025.



## ONDERZOEKEN DOOR HPP VANUIT ALLIANTIE FSDW

### ■ **Onderzoek: loont meer werken?**

Een cruciaal knelpunt in de doelsectoren is de onduidelijkheid over de netto-opbrengst van extra uren werken. Onzekerheid over belastingen en toeslagen leidt vaak tot terughoudendheid op de werkvloer. Zolang grootschalige stelselhervormingen uitblijven, is feitelijke duidelijkheid essentieel. Daarom zijn we in 2025 het verdiepende onderzoek 'Loont meer werken?' gestart. We berekenden wat extra uren netto betekenen voor praktisch opgeleide medewerkers in zorg en kinderopvang, en welke verschillen er zijn tussen groepen medewerkers.

De eerste inzichten hebben we in 2025 gedeeld met experts, ministeries en werkgevers, zodat de resultaten niet alleen beleidsmatig relevant zijn, maar ook direct toepasbaar worden op de werkvloer. De volledige resultaten volgen in 2026.

### ■ **Kwalitatief onderzoek onder medewerkers in zorg en kinderopvang naar de ervaren effecten van meer/minder werken nu en later**

In 2025 verdiepten we het Motivaction-onderzoek (2024) met vervolgonderzoek in de zorg en kinderopvang. Doel: beter begrijpen hoe medewerkers hun contractgrootte kiezen en welke rol financiële prikkels en informatie spelen.

### **Zorg**

Met een zorgorganisatie in regio Amsterdam deden we een enquête onder 55 medewerkers en organiseerden we dialoogsessies. Dit gaf inzicht in bewuste en onbewuste afwegingen. Vrijwel alle medewerkers vinden het belangrijk om genoeg eigen geld te verdienen. Tegelijk gaf een kwart hun geldsituatie een onvoldoende en ervaart bijna de helft stress over rondkomen. Een derde wil meer uren werken, vooral voor extra inkomen. Toch denkt meer dan de helft dat dat financieel weinig oplevert - hoewel maar weinig medewerkers dit echt uitzochten. Toeslagen spelen een grote rol: medewerkers zijn blij dat ze er zijn, maar vrezen verlies. Dit maakt het lastig een duidelijke grens te bepalen wanneer zij meer uren financieel aantrekkelijk vinden. Een bedrag van €250 per maand extra wordt als substantieel gezien, maar verdampst in de beleving snel door stijgende kosten. >>



### **Kinderopvang**

In een aanvullende enquête onder 439 pedagogisch medewerkers gaf ongeveer de helft aan niet genoeg te verdienen om financieel onafhankelijk te zijn, mede door een partner als hoofdverdiener en toeslagen. Tegelijk vonden bijna alle medewerkers het belangrijk om genoeg eigen geld te verdienen.

Medewerkers met geldzorgen waren vaker jonger, werkten al met grote contracten en ontvingen toeslagen. Toch stond bijna de helft open voor meer uren.

In focusgroepen gaven clustermanagers aan dat zij zich door het onderzoek bewuster zijn van de financiële situatie van hun medewerkers. Ze herkennen signalen van geldzorgen beter en zien het belang van een proactieve rol in het gesprek hierover.

De inzichten helpen ons om de informatievoorziening aan medewerkers te verbeteren en instrumenten zoals de *WerkUrenBerekenaar* gerichter door te ontwikkelen. Ze vormen tevens input voor verdere verdieping en doorontwikkeling van interventies in de alliantie in 2026.

### ■ **Kwalitatief onderzoek onder werkgevers & veranderverhaal**

In 2025 deden we aanvullend kwalitatief onderzoek onder werkgevers in de kinderopvang en VVT. Doel: beter begrijpen welke rol zij kunnen spelen in het versterken van de duurzame financiële onafhankelijkheid van praktisch opgeleide vrouwen, en welk handelingsperspectief nodig is binnen organisaties.

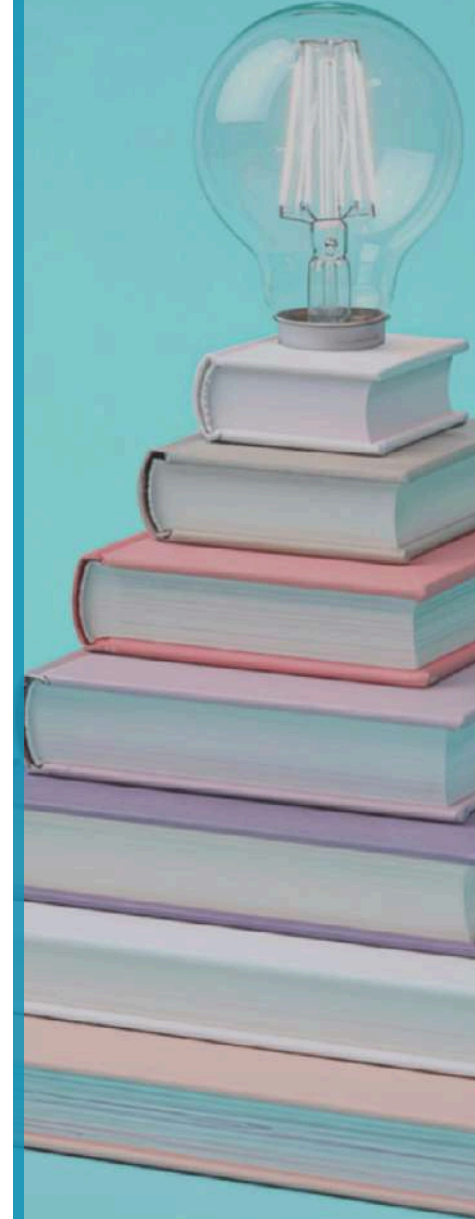
We organiseerden focusgroepen met clustermanagers van een kinderopvangorganisatie en hielden kennissessies en verdiepende gesprekken met leidinggevenden van twee grote thuishulporganisaties.

Hierbij verkenden we hoe werkgevers het thema financiële gezondheid ervaren, welke rol zij voor zichzelf zien en welke randvoorwaarden nodig zijn om hier actief mee aan de slag te gaan. De focusgroepen en kennissessies maakten inzichtelijk hoe werkgevers het thema positioneren binnen goed werkgeverschap en welke rol leidinggevenden hierin spelen op de werkvloer. Ook blijkt dat het thema effectiever wordt wanneer financiële gezondheid wordt ingebed in bestaande overlegmomenten en organisatiebreed aandacht krijgt.

De inzichten helpen om het handelingsperspectief voor werkgevers verder te concretiseren en interventies binnen de alliantie gerichter te ontwikkelen.

### ■ **Sectoroverstijgende masterdataset**

In 2025 zijn we gestart met de ontwikkeling van een sectoroverstijgende masterdataset. Hierin brengen we unieke data samen die HPP afgelopen jaren heeft verzameld op de werkvloer in zorg en kinderopvang. Doel is deze gegevens structureel en duurzaam benutten voor analyse en kennisontwikkeling binnen de alliantie. De masterdataset is belangrijk voor het genereren van doorlopende inzichten over o.a. werkuren, financiële prikkels en arbeidsmarktgedrag van vrouwen in deze sectoren. Deze inzichten onderbouwen de ontwikkeling van interventies, beleidsadviezen en kennisproducten die bijdragen aan het realiseren van de doelstellingen van de alliantie. De afronding en operationalisering van deze dataset volgen in 2026.



#### **Contact**

Wieteke Graven, voorzitter  
Wieteke.graven@hetpotentieelpakken.nl  
www.hetpotentieelpakken.nl

## WERKGEVERS ONDERSTEUNEN

We stimuleren werkgevers in zorg, kinderopvang en schoonmaak om een actieve rol te pakken in de financiële gezondheid van hun medewerkers, met focus op het vergroten van de verdiencapaciteit - met name via volwaardige urencontracten. Waar in eerdere jaren de nadruk lag op de zorg, hebben we in 2025 nadrukkelijk ingezet op de kinderopvang. Daar zien we dat het goede gesprek over contracturen en werkomstandigheden centraal staat. In de zorg ligt het accent vaker op het organiseren van gezonde roosters bij grotere contracten.

### ■ **Opzetten en onderhouden van een werkgeverscoalitie**

De werkgeverscoalitie is in 2025 doorgroeid naar een netwerk van vijftien organisaties. Binnen dit netwerk delen organisaties kennis, ervaringen en concrete voorbeelden, zodat effectieve interventies sneller worden toegepast in de praktijk.

### ■ **Kennis en handelingsperspectief**

Voor het event '*Zij verdient beter*' ontwikkelden de alliantiepartners drie workshops. HPP liet zien hoe meer uren werken bijdraagt aan financiële zekerheid én het verkleinen van personeels-tekorten. WOMEN Inc. richtte zich op werkverdeling en hoe werkgevers dit beter kunnen faciliteren. Bureau Clara Wichmann, samen met FNV, ging in op de samenhang tussen arbeidsvoorwaarden, cao-regelgeving en structurele belemmeringen voor (meer) werken.



Via bootcamps zoals *Passende contracten in de kinderopvang* hielpen we organisaties concreet op weg. Deelnemers kregen praktische handvatten en voorbeelden om in hun eigen organisatie aan de slag te gaan.

### ■ **Interventie-ontwikkeling**

Om werkgevers te ondersteunen in het versterken van de financiële gezondheid van hun medewerkers, ontwikkelen we interventies die direct toepasbaar zijn in de praktijk. In 2025 ontwikkelden we bestaande interventies door en breidden die uit naar de kinderopvang. We ontwikkelden een samenhangend pakket aan tools en materialen, waaronder gespreksleidraden voor leidinggevenden, communicatiematerialen voor medewerkers, presentatietemplates en een routekaart die inzicht geeft in relevante contactmomenten binnen de organisatie. Ook vernieuwden we de posters voor de *WerkUrenBerekenaar*, zodat deze beter aansluiten bij de huisstijl van organisaties en effectiever worden ingezet op de werkvloer.

### ■ **Themasessie *WerkUrenBerekenaar* voor NCFG-leden**

Samen met Nibud en CSU organiseerden we een sessie voor de Nationale Coalitie Financiële Gezondheid. Hierin brachten we onderzoek, praktijkervaring en concrete handvatten samen. Werkgevers kregen inzicht in wat nodig is om meer werken te stimuleren en hoe zij medewerkers kunnen ondersteunen bij het versterken van hun bestaanszekerheid.



## WERKGEVERS

### **Workshop voor werkgevers in de zorg**

In de zorgsector organiseerden we, samen met Transvorm, een workshop voor elf organisaties. Hierin stonden de financiële situatie van medewerkers, de rol van de werkgever en het structureel agenderen van financieel welzijn centraal.

### **Kennissessie *Beloning bij meer uren werken voor leidinggevenden Kind&co Ludens (kinderopvang)***

Voor 80 leidinggevenden van Kind & Co Ludens verzorgden we een kennissessie over beloning en meer uren werken. De focus lag op het geven van juiste financiële informatie, het voeren van het gesprek met medewerkers en het praktisch mogelijk maken van contractuitbreiding.

### **Tweede editie programma *Financiële gezondheid op de werkvloer***

De tweede editie van dit programma bracht zes organisaties samen uit zorg, kinderopvang en schoonmaak. In vier maanden werkten zij aan een herkenbare uitdaging: hoe maak je geldzorgen bespreekbaar op de werkvloer? De inzichten uit dit programma zijn direct toegepast binnen de alliantie. De deelnemende organisaties maken inmiddels deel uit van het leernetwerk, dat in 2026 verder wordt uitgebreid. In dat jaar volgen ook twee nieuwe edities van het programma, aangescherpt op basis van inzichten uit onderzoek.





**Koningin Máxima**

‘Meer werken loont en vergroot de financiële gezondheid; de mythe dat je erop achteruitgaat moeten we doorbreken’

**Pagina 18**

Het Financieele Dagblad, 8 februari 2025

## IN DE PRAKTIJK

# ‘Als je het beste voor hebt met je medewerker, is dit een no-brainer’

**De salarissen in de thuishulp zijn relatief laag. Axxicom Thuishulp en Cordaan Thuisdiensten zagen dat stijgende prijzen het rondkomen steeds lastiger maakten. Hoe pak je als werkgever je rol op dit thema? Landelijk manager Maarten Toornvliet en regiomanager Edwin Walhout delen hun aanpak.**

“De kans dat je medewerkers het moeilijk hebben, is groot”, zegt Maarten. Meerdere banen hebben is voor hem een duidelijk signaal: ook werkgevers hebben hierin echt iets te doen.

### **Van losse acties naar duidelijke rol**

In 2025 deed Axxicom mee aan ons programma *Financiële gezondheid op de werkvloer*. Dat bracht focus. “Geldproblemen oplossen is niet onze taak”, zegt Maarten. “Signalen oppikken, het gesprek voeren en ondersteunen wél!”

In het vervolgtraject verschoof de aanpak naar het doorbreken van het taboe. “We wilden het bespreekbaar maken”, vertelt hij. Ook werd de blik breder. Niet alleen het nu, maar ook bestaans-zekerheid in de toekomst. “Dat namen we mee in onze kijk op onze rol als werkgever in financieel welzijn.” Samen met HPP zijn regelingen gebundeld, zodat leidinggevenden weten waar ze terecht kunnen.

Het draait om goed werkgeverschap. “Als je het beste voor hebt met je medewerkers”, zegt Edwin, “dan is het een no-brainer en moet je dit thema gewoon aanpakken.”

### **De leidinggevende maakt het verschil**

In november kregen leidinggevenden extra ruimte voor de jaargesprekken, met een gedegen voorbereiding. “Onze mensen werken alleen”, zegt Edwin. “Als je wilt weten hoe het écht gaat, moet je dat organiseren.” Financiële gezondheid werd een logisch onderdeel van het gesprek. Hij voerde er zelf maar liefst 64. Best intensief. “Ik zeg wel eens: ik voel me soms dokter Rossi uit *Gooische Vrouwen*. Als je het vertrouwen hebt gewonnen, vertellen mensen je veel.”

### **Wat het opleverde**

De drempel is lager, merken Edwin en Maarten. “Medewerkers weten dat ze hiervoor bij ons terecht kunnen”, zegt Edwin. “Dat is superbelangrijk.” Ook is de werkgeversrol scherper, met meer aandacht voor zekerheid op de lange termijn, zoals contractuitbreiding en pensioen. Financiële gezondheid wordt onderdeel van de hele medewerkersreis. En bijvoorbeeld een voorschotaanvraag is reden om extra door te vragen.

Maarten: “Fysiek en mentaal welzijn vonden we al belangrijk, maar mentaal welzijn is tegenwoordig niet los te zien van financieel welzijn. Die hangen voor ons samen.” Het thema staat inmiddels vast op de jaarkalender.

### **Advies aan andere werkgevers**

Begin bij je visie, zegt Maarten. Welke verantwoordelijkheid wil je nemen? Vertaal dat naar de praktijk en houd het behapbaar. “We doen het stap voor stap.”

Edwin ziet ook een opdracht voor leidinggevenden. “Laat aannames los. Als je het niet vraagt, weet je het niet. Juist in organisaties waar mensen zelfstandig werken, moet je extra moeite doen om in contact te blijven.”

## Financieel welzijn

bij Axxicom



**Edwin Walhout**

regiomanager Axxicom



**Maarten Toornvliet**

landelijk manager  
Axxicom

# KENNIS EN ERVARING DELEN

**Naast het actief begeleiden van organisaties en sectoren bij grootschalige verandering, zoals in zorg en kinderopvang, delen we onze inzichten zo breed mogelijk. Dat doen we op verschillende manieren.**

## **Gastoptredens en workshops**

In juli spraken we op het **congres *Waardigheid en Trots*** van Vilans over toekomstbestendige verpleegzorg. Daar gingen we in op het financieel welzijn van zorgmedewerkers en de relatie met personeelstekorten.



## **Onderzoek, rapporten en opinieartikelen**

Onze inspanningen resulteren in een schat aan kwantitatieve en kwalitatieve data. Deze leggen we zorgvuldig vast in een uitgebreide masterdataset en analyseren we om tot waardevolle inzichten te komen. Zo hebben we inmiddels (geanonimiseerde) informatie verzameld van meer dan 7.000 medewerkers in onder meer de zorg en kinderopvang. We brengen in kaart in hoeverre zij meer willen werken, onder welke voorwaarden, welke belemmeringen zij ervaren en hoe zij kijken naar beleid en processen. We combineren perspectieven van medewerkers op de werkvloer met die van middenmanagement en HR. De inzichten delen we op geaggregeerd niveau met relevante partijen en vormen de basis van onze trajecten, sessies en presentaties.

Wanneer we relevante thema's in het maatschappelijk debat zien, geven we daar onze visie op in opinieartikelen, zoals over marginale druk en de vraag of meer werken financieel loont. Een volledig overzicht van publicaties staat op onze website en in het hoofdstuk '*Pers, publiciteit en social media*'.



# PERS, PUBLICITEIT EN SOCIAL MEDIA

In 2025 verscheen HPP regelmatig in de media. De focus lag voornamelijk op het thema 'personeelstekorten', gezond roosteren en onze initiatieven om passende contracten te realiseren. We lieten onze stem ook horen via opiniestukken.

## Enkele hoogtepunten uit 2025:

- In een uitzending van *Buitenhof* in mei noemde zorgminister Fleur Agema HPP hét voorbeeld om meer uren in de zorg mogelijk te maken. "Als je hier aandacht aan geeft, wil de gemiddelde medewerker drie uur meer werken per week. Dat is een enorme bijdrage om de tekorten te verminderen", aldus Agema in de uitzending.
- *ZorgKrant* publiceerde een artikel over de WerkUrenBerenaar. In het artikel vertelt directievoorzitter John Adegees dat de tool helpt in het verminderen van arbeidsmarktcraptes
- Hans van Leeuwen, directeur HRM bij topklinisch ziekenhuis Medisch Spectrum Twente (MST), haalde in een artikel van de NVZ het project met HPP aan als *best practice* in het kader van behoud van personeel
- In oktober stonden we samen met Sophia Scholen in *Het Financieele Dagblad* over de noodzaak van passende aanstellingen en flexibiliteit in de roosters in het onderwijs
- In *Zorgvisie* beschreef HPP-voorzitter Wieteke Graven hoe kleine, versnipperde diensten, ouderwetse roosters en onduidelijkheid over de financiële opbrengst van extra uren het potentieel van zorgmedewerkers blokkeren
- In het artikel "Bankier met idealen? Durf er wat mee te doen (vóór je pensioen)" van *De Correspondent* werd Wieteke genoemd als voorbeeld van een getalenteerde professional die haar vaardigheden inzet voor betekenisvol werk in plaats van voor een winstgerichte organisatie

Kijk voor meer informatie op onze website [www.hetpotentieelpakken.nl](http://www.hetpotentieelpakken.nl).

**Leraren meer laten werken? Een half uurtje later beginnen kan al helpen**

*Jillina Bebeer*

In de strijd tegen het lerarentekort helpen alle kleine beetjes. Niet alleen meer leerkrachten kunnen een oplossing zijn, ook de al werkende meesters en juffen kunnen bijdragen door meer uren te gaan werken. Daarvoor is wel meer flexibiliteit in hun rooster nodig.



**nrc** Abonnementen Podcasts Digitale krant

**Rotterdam vecht tegen de 'schadelijke mythe' dat werken niet loont**

**Bijstand** Vanuit de bijstand een baan zoeken loont wél, zegt een Rotterdamse VVD-wethouder. Waarmee hij zijn landelijke partijleider Yesilgöz tegenspreekt.

*Christiaan Pelgrim vanuit Rotterdam*  
26 februari 2025 om 10:24 • Leestijd 3 minuten



**waaronder eentje die heet het Potentieel Pakken.**

**Opinie | Grote deeltijdbanen groeien, maar niet in de zorg**

Veel zorgmedewerkers willen wel meer uren werken, maar lopen vast in korte diensten, oude routines en onduidelijkheid over financiële gevolgen. Waarom is dat potentieel zo groot, maar blijft het toch onbenut? En vooral: wat kunnen organisaties doen om die deur eindelijk open te zetten?



**Bankier met idealen? Durf er wat mee te doen (vóór je pensioen)**



**Rabobank** Kennis Nederland Sectoren Wereld Onze experts

**Onderzoek**

**Goed werkgeverschap in de zorg: urgenter dan ooit!**

26 juni 2025 15:30 • RaboResearch

*Leontine Treur*  
Senior econoom

Door de vergrijzing blijft de arbeidsvraag in de zorg hoog. Daarbij zorgen het aanhoudend krappe arbeidsaanbod en de relatief hoge fysieke en psychosociale belasting in veel zorgberoepen voor extra uitdagingen om medewerkers te vinden en te behouden. Ook hebben medewerkers behoefte aan meer autonomie, die in de praktijk soms lastig is vorm te geven. Goed werkgeverschap kan het verschil maken. Dit artikel bespreekt concrete aanknopingspunten en voorbeelden.

Lifestyle • 2 jun '25 08:36 • Aangepast op 2 jun '25 10:32

## Agema hoopt met zorgtop 'fantastische zorgideeën' landelijk te bundelen

Auteur: Thijs Baas

Onder door de administratieve verplichtingen aan banden te leggen hoopt minister Fleur Agema van Volksgezondheid, Welzijn en Sport de zorgverlening aan patiënten te verbeteren, met dezelfde hoeveelheid medewerkers. Op de Zorgtop 2025 in Amersfoort wordt daarom vandaag onder meer gesproken over het creëren van draagvlak voor veranderingen binnen organisaties. 'We doen dat in verschillende categorieën. Zo zijn er allerlei pitches van zorgverleners over het verminderen van de administratietijd.'

### Samenwerken in Twente: behouden is het nieuwe werven

Thema's

### ETZ: 'Verleng de avonddienst en maak 36 uur werken de norm'

Auteur: Mieke Berends | 14 januari 2025

Het Elisabeth Tweestedenziekenhuis in Tilburg (ETZ) experimenteert met contractuitbreidingen van verpleegkundigen. Het doel: een betere werk-privébalans en uiteindelijk meer werkdagen. Wat staken we hiervan net?

### Subsidieregeling statushouders vanaf 2026 ook beschikbaar voor ziekenhuizen

Auteur van Elst | 20 augustus 2025, 16:46 | 101 keer gelezen

Het UMC Groningen (UMCG) werkt sinds drie jaar met het traject Nieuwkomers. Daarbij worden mensen die in hun land van harkmet een verblijfsvergunning achteloos hebben, gefaciliteerd om in de Nederlandse zorg aan de slag te gaan. Afgelopen maandag nam Jurgen Nibbel, staatssecretaris van Participatie en

De Telegraaf

## Praat mee: Ga jij in het nieuwe jaar meer uren werken?

Nieuwkomers in hun kracht

**"Ze willen graag aan het werk. Dat is toch geweldig?"**

**Strategische roostering in de ouderenzorg: gezondere roosters**

### Zwangerschapsverlof kost werkgevers niets, maar vrouwen wél: experts leggen uit hoe dit precies zit

Experts Daniëlle Selak en Barbara Brook over de prijs van moederschap.

**"Contractuitbreiding is effectief, maar vraagt tijd, focus en commitment"**

## Interviews

- Oprichter Wieteke Graven vertelde in *HR Professionals Zorg* hoe HPP zorgorganisaties helpt om hun bestaande potentieel beter te benutten. Niet met losse acties, maar met data, dialoog en een integrale aanpak waarin roosters, financiële gezondheid en cultuurverandering samenkomen.
- MT-lid Rinske Verheggen deelde in augustus in *HR Praktijk* tips voor werkgevers om grotere contracten mogelijk te maken.
- In een artikel van *Brightmine* vertelde roosterexpert Anne-Eva van der Wijk over het belang van strategisch roosteren in de ouderenzorg

### Rinske Verheggen, stichting Het Potentieel Pakken: 'Meer uren werken loont vrijwel altijd'

Auteurs: Chris Nijp | 28 augustus 2025

Er bestaat een groot onbenut arbeidspotentieel van mensen die meer uren willen werken, maar dat niet georganiseerd krijgt. /anwege cultureel bepaalde patronen, vooroordelen en praktisch belemmeringen. Dat is zonde, zegt Rinske Verheggen, lid Management Team bij Stichting Het Potentieel Pakken, dat werkgevers helpt om belemmeringen weg te nemen.

Het aantal leertijdwerkers dat meer uren wil maken, stijgt alweer kwartaal op rij en staat nu op 535.000, meldde het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). Uit onderzoek van: [Het Potentieel Pakken](#)

## Social media, nieuwsbrief, HPP Magazine

Met de sterk toegenomen aandacht voor ons werk en onze thema's, is onze zichtbaarheid ook vergroot.



- LinkedIn.** We hebben onze zichtbaarheid op LinkedIn vergroot en actief verslag gedaan van onze activiteiten. Ons aantal volgers groeide naar 4600 in december 2025.



- HPP Update.** We versturen onze online nieuwsbrief HPP Update sinds 2022 regelmatig naar stakeholders en andere geïnteresseerden. We hadden eind 2025 zo'n 1800 abonnees.



- HPP Magazine.** In ons magazine kun je zien wat we doen, hoe we dat doen en wat dat oplevert, aan de hand van concrete voorbeelden uit de praktijk.

[Vraag het magazine hier aan.](#)

# ORGANISATIE

## Ons team

In 2025 mochten we maar liefst 9 nieuwe teamleden verwelkomen en heeft een aantal mensen onze organisatie verlaten. Ons team bestond daarmee eind december uit 24 mensen: veranderaars, data-experts en projectleiders. Een team van ambitieuze professionals met zeer diverse achtergronden, van de zorg en consultancy tot de academische wereld en journalistiek. Wat ons bindt is een drive om uitdagingen op de arbeidsmarkt aan te pakken met oplossingen die écht werken, voor medewerkers én organisaties.

## Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht bestaat uit drie leden: Barbara van Hussen (RvT-voorzitter, partner Van Hussen & Croiset van Uchelen), Mark Stevenaar (CFO Het Gastenhuis) en Pieter Winsemius (oud-minister VROM). In 2026 verwelkomen we Jiska van Galen Last (COO Urban Care Group) als nieuw lid. De RvT komt viermaal per jaar bijeen. Alle leden voeren hun taak onbezoldigd uit..



Barbara  
van Hussen



Mark  
Stevenaar



Pieter  
Winsemius



Jiska  
van Galen Last



# ‘Ik merkte dat ik meer wilde en dat eigenlijk veel mogelijk was’

**Al sinds 2022 werken we succesvol samen met Kind&co ludens. Het verhaal van pedagogisch medewerker Shirley (21) liet in 2025 mooi zien wat er mogelijk is. Ze werkt inmiddels 26 uur per week, op twee locaties.**

*Dit interview is afgenomen door Kind&co ludens.*

Shirley begon in 2022 via een opleidingsroute bij Kind&co ludens. Dankzij de samenwerking met HPP heeft Shirley nu een passend contract én vindt ze haar werk leuker.

“Ik wil graag op mezelf gaan wonen. Dan is meer inkomen fijn. Maar ik wilde ook groeien in mijn vak.”

## **Van twijfels naar kansen**

“Ik begon op een BSO in Wijk bij Duurstede, maar daar zat ik niet op mijn plek”, vertelt Shirley open. “In mijn tweede schooljaar mocht ik naar een andere locatie. Deze keer in Bunnik en dat paste beter.” Toch bleef het kriebelen. “Ik had al vaker tegen mijn clustermanager gezegd dat ik graag meer uren wilde werken. Maar ons cluster zat vol, dus het kon niet.”

Toen kwam Het Potentieel Pakken. “We kregen een vragenlijst over onder andere de contracturen en daarna volgde een clusteravond met de resultaten. Kort daarna had ik een evaluatiegesprek, waarin het project weer ter sprake kwam. Samen met mijn clustermanager heb ik gekeken wat er bij mij past en hoe dat te combineren was met mijn privéleven.”

Via overleg met andere clustermanagers kwam er snel een plekje vrij op een babygroep in Zeist. Shirley ging op gesprek en toen dat een klik bleek, kon ze vrijwel meteen aan de slag en werd haar contract aangepast van 17,5 naar 26 uur.

## **Nieuwe locatie, nieuwe energie**

De stap naar uitbreiding voelde verrassend én spannend voor Shirley.

“Je moet na lange tijd weer solliciteren en kijken of er een klik is. Het is ook wennen als je aan de slag gaat op een nieuwe locatie. Maar het was ook motiverend: omdat het zo lekker snel ging allemaal, bleef ik in die flow. En het gevoel: er wordt echt naar je geluisterd, dat maakte het makkelijker.”

Voor Shirley was de uitbreiding meer dan alleen uren maken. “Ik wilde natuurlijk meer inkomen, omdat ik op mezelf wil gaan wonen. Maar ik vond het ook leuk om meer te leren over andere leeftijden en locaties. En om mijn eigen ervaring te delen met nieuwe collega’s.”

## **Wijzer en zelfverzekerder**

Inmiddels voelt ze zich thuis in haar nieuwe werkweek. “Ik kijk er echt naar uit om weer te beginnen. De afwisseling van collega’s en leeftijden vind ik leuk. En ik merk dat ik wijzer word in het vak. Dat geeft me motivatie én meer zelfvertrouwen.”

Op de nieuwe locatie in Zeist moest iedereen even wennen, vertelt ze. “Ik moest de collega met wie ik samenwerk nog leren kennen én de kinderen moesten ook wennen aan de nieuwe dynamiek op de groep natuurlijk. Maar het gaat goed. En in Bunnik moet mijn leidinggevende nu wat meer afstemmen met de andere locatie. Dat is te overzien.”



**Shirley**

pedagogisch medewerker

# WE KOMEN GRAAG IN CONTACT

## Nieuwsgierig naar wat HPP voor jouw organisatie kan betekenen?

Bel ons op 020 240 44 50 of mail [info@hetpotentieelpakken.nl](mailto:info@hetpotentieelpakken.nl).



### Financiële gezondheid

Wieteke Graven

[Wieteke.graven@hetpotentieelpakken.nl](mailto:Wieteke.graven@hetpotentieelpakken.nl)



### Data & Analytics

Louise Luitse

[louise.luitse@hetpotentieelpakken.nl](mailto:louise.luitse@hetpotentieelpakken.nl)



### Contracten op maat, kinderopvang

Pien van der Pol

[Pien.vanderpol@hetpotentieelpakken.nl](mailto:Pien.vanderpol@hetpotentieelpakken.nl)



### Zorg, contracten op maat, nieuwkomers

Rinske Verheggen

[Rinske.verheggen@hetpotentieelpakken.nl](mailto:Rinske.verheggen@hetpotentieelpakken.nl)



### Gezonde roosters

Anne-Eva van der Wijk

[anne-eva.vanderwijk@hetpotentieelpakken.nl](mailto:anne-eva.vanderwijk@hetpotentieelpakken.nl)

## OVER HET POTENTIEEL PAKKEN

Het Potentieel Pakken (HPP), opgericht in 2019, heeft als missie Nederland beter te laten werken. Dat doen we op thema's zoals gezonde roosters, passende contracten, de financiële gezondheid van medewerkers en nieuwkomers. We zijn vooral actief in maatschappelijke sectoren met grote personeelstekorten en veel kleine contracten, zoals zorg, kinderopvang, primair onderwijs en schoonmaak.

We werken zowel met individuele organisaties als met groepen werkgevers in landelijke en regionale programma's. In onze aanpak combineren we data en feiten met concrete veranderingen op de werkvloer.

HPP publiceert regelmatig inzichten uit onderzoek en praktijk via artikelen, rapporten en social media. Harvard Business School publiceerde in 2022 een business case over HPP: "[Tapping the Netherlands' Potential](#)". Meer informatie is te vinden op [www.hetpotentieelpakken.nl](http://www.hetpotentieelpakken.nl) of via [info@hetpotentieelpakken.nl](mailto:info@hetpotentieelpakken.nl)



## BLIJF OP DE HOOGTE



- **Volg HPP op LinkedIn:**  
[nl.linkedin.com/company/het-potentieel-pakken](https://nl.linkedin.com/company/het-potentieel-pakken)
- **Website:** [www.hetpotentieelpakken.nl](http://www.hetpotentieelpakken.nl)
- **Meld je aan voor de nieuwsbrief**

*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 mag zonder uitdrukkelijke voorafgaande schriftelijke toestemming van Stichting Het Potentieel Pakken worden verveelvoudigd, bewerkt, en/of (verder) openbaar worden gemaakt, online noch offline.*

# ACHTER DE SCHERMEN





## COLOFON

### **Het Potentieel Pakken**

Burgemeester Stramanweg 105, 1101 AA Amsterdam

[www.hetpotentieelpakken.nl](http://www.hetpotentieelpakken.nl)

[info@hetpotentieelpakken.nl](mailto:info@hetpotentieelpakken.nl)

020 240 44 50

*© Het Potentieel Pakken Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen, geautomatiseerd of openbaar gemaakt in enige vorm, wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier, zonder voorafgaande, schriftelijke toestemming van de uitgever.*