



Het
Potentieel
Pakken

De kansen rondom urenuitbreiding in het onderwijs

Februari 2022

De informatie in dit document is uitsluitend bedoeld als algemene informatie. Aan de informatie kunnen geen rechten worden ontleend. Hoewel stichting Het Potentieel Pakken zorgvuldigheid in acht neemt bij het samenstellen en onderhouden van dit document, staat de stichting niet in voor de juistheid, volledigheid en/of actualiteit van de informatie en wijst iedere aansprakelijkheid ten aanzien hiervan uitdrukkelijk van de hand.

© Copyright stichting Het Potentieel Pakken 2020. Alle rechten worden voorbehouden. Niets van de in dit document gepubliceerde gegevens (waaronder begrepen beeldmateriaal) mag zonder uitdrukkelijke voorafgaande schriftelijke toestemming van stichting Het Potentieel Pakken worden verveelvoudigd, bewerkt, en/of (verder) openbaar worden gemaakt, online noch offline.

Beste lezer,

Voor je ligt een document van stichting Het Potentieel Pakken (HPP). Een onafhankelijke non-profit stichting die is opgericht om het potentieel op de Nederlandse arbeidsmarkt, zoals dat van vrouwen, optimaal te benutten ten bate van arbeidsmarktvaartstukken. Een voorbeeld hiervan zijn de groeiende personeelstekorten in de zorg, het onderwijs en de kinderopvang.

In het voorjaar van 2019 zijn we gestart met ons eerste initiatief 'Contractuitbreiding in de Zorg'. Mede dankzij het succes van ons werk in de zorg zijn we in opdracht van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) gestart met ons tweede initiatief 'Deeltijd in het Onderwijs'. Samen met Lucas Onderwijs hebben we in eerste instantie onderzocht wat de kansen en belemmeringen in het primair onderwijs zijn. Vervolgens zijn we met vier proeftuinscholen aan de slag gegaan met oplossingen.

In de eerste maanden van 2022 gaan we, wederom in opdracht van OCW en in samenwerking met Lucas Onderwijs, aan de slag met het finaliseren van de aanpak in het primair onderwijs, waarna deze ook beschikbaar komt voor de bredere sector.

In dit document vind je een kort overzicht van de stichting en de initiatieven, inzichten rondom deeltijd in het primair onderwijs en de HPP aanpak en resultaten. We sluiten af met een doorkijkje naar de plannen voor de komende maanden.

Het team van stichting Het Potentieel Pakken



Inhoud van dit document



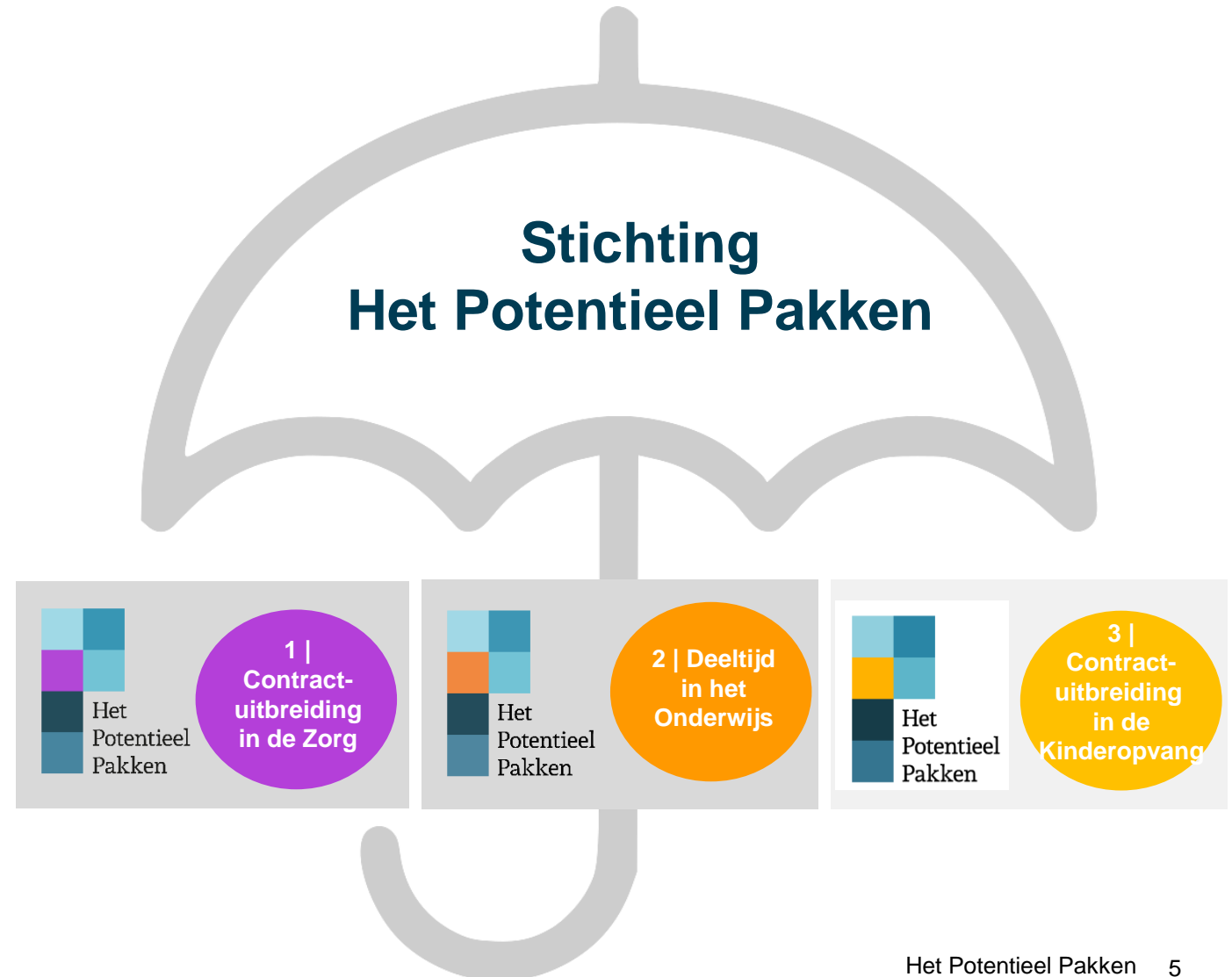
- 1 Het Potentieel Pakken en haar initiatieven
- 2 Kansen en belemmeringen rondom urenuitbreiding in het primair onderwijs
- 3 Onze aanpak en eerste resultaten
- 4 Vervolgstappen

1

Het Potentieel Pakken en haar initiatieven

Het Potentieel Pakken ontplooit initiatieven om het potentieel op de arbeidsmarkt optimaal te benutten

- De onafhankelijke non-profit stichting 'Het Potentieel Pakken' is in juli 2019 opgericht met als **missie het potentieel op de Nederlandse arbeidsmarkt optimaal te benutten**
- Als organisatie willen we in een innovatieve opzet initiatieven ontplooiën waarbij we **onbenut potentieel, zoals dat van vrouwen, inzetten als oplossing voor arbeidsmarkt-vraagstukken** zoals de groeiende tekorten in de zorg, het onderwijs en de kinderopvang
- Onze **eerste initiatieven** zijn 'Contractuitbreiding in de Zorg' en 'Deeltijd in het Onderwijs'
- Het is onze ambitie om in de toekomst **verdere initiatieven te ontplooiën**



Binnen onze initiatieven zetten we in op intensieve trajecten binnen organisaties, bootcamps en het ontwikkelen en delen van kennis

Intensieve trajecten binnen organisaties

Trajecten binnen organisaties waar we samen met de organisatie actief aan de slag gaan met het thema contractuitbreiding
Binnen de zorg



Bootcamps

Een serie workshops waarin organisaties nader kennismaken met het thema urenuitbreiding en concrete handvatten krijgen om er zelf mee aan de slag te gaan
Binnen de zorg en het onderwijs



Kennis, inzichten en tools

Het delen van kennis en inzichten door o.a. workshops, rapporten, artikelen en tools. Daarnaast heeft HPP de WerkUrenBerekenaar gelanceerd
Inzetbaar binnen zorg en onderwijs



De aanpak van Het Potentieel Pakken is data gedreven én actiegericht en is gericht om verandering in denken en doen te creëren bij alle partijen

Data en feiten gedreven

Vorbij meningen en overtuigingen en kijken hoe het écht zit door gebruik te maken van data en feiten



Integrale veranderaanpak

Tot stand brengen van verandering in denken én doen door het (h)erkennen en het adresseren van weerstand



Nadruk op actie en doen

Aan de slag gaan met praktische oplossingen en het bereiken van concrete resultaten



Van werkvloer tot besluitvormers

Voortdurend de verbinding zoeken tussen wat er leeft bij degenen die het doen en degenen die koers bepalen



2

Kansen en belemmeringen rondom urenuitbreiding in het primair onderwijs

Onze kennis over deeltijd in de onderwijssector is gebaseerd op desk research, samenwerking met Lucas Onderwijs en ons werk in de zorg

Sectorbreed desk research en interviews

- **Review van onderzoeken en artikelen** van diverse partijen op het thema, waaronder het Ministerie van OCW, arbeidsmarktplatform PO, DUO en het CBS
- **Interviews** met betrokkenen binnen de sector

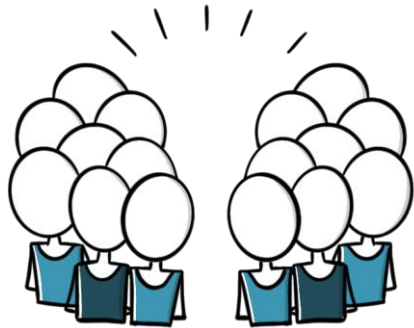
Samenwerking met Lucas Onderwijs

- Sinds 2020 werkt HPP samen met **Lucas Onderwijs**
- Kansen en belemmeringen binnen Lucas Onderwijs zijn in kaart gebracht o.a. door **enquête onder/ en interviews** met leerkrachten en directeuren
- Vervolgens is samen met leerkrachten en directeuren van **4 proeftuinscholen** de aanpak getest en doorontwikkeld

Ervaring opgedaan in de zorgsector

- HPP heeft sinds 2019 het initiatief '**Contractuitbreiding in de Zorg**' lopen
- In het kader daarvan heeft zij **proeftuinen** bij 4 zorginstellingen gedaan, gevolgd door inmiddels **bijna 20 trajecten** binnen zorgorganisaties
- De daaruit voorgekomen **kennis, ervaring en aanpak** is waar relevant ook ingezet voor het onderwijs

De kans voor het primair onderwijs: grote, groeiende tekorten en veel, soms kleine, deeltijdbanen



Het primair onderwijs kent een **acuut personeelstekort** van meer dan **9.000 fte**, waarvan 6.800 fte leerkrachten en 2.300 fte langdurige vervangers



Er zijn **128.000 leerkrachten** in het PO, hiervan is 87% vrouw

Meer dan de helft van de leerkrachten **werkt in deeltijd**, waarvan **1 op de 7 een kleine deeltijdbaan** heeft (<0,5 fte, oftewel 20 uur)



De **gemiddelde aanstellingsgrootte** is **0,72 fte (28,8 uur)**

De gemiddelde aanstellingsgrootte van mannen is **0,88 fte (35,2 uur)** en van vrouwen **0,70 fte (28 uur)**

Urenuitbreiding biedt voordelen voor alle betrokken partijen



- Meer **vaste gezichten** voor de klas
- Meer kans dat onderwijs **continu doorloopt**



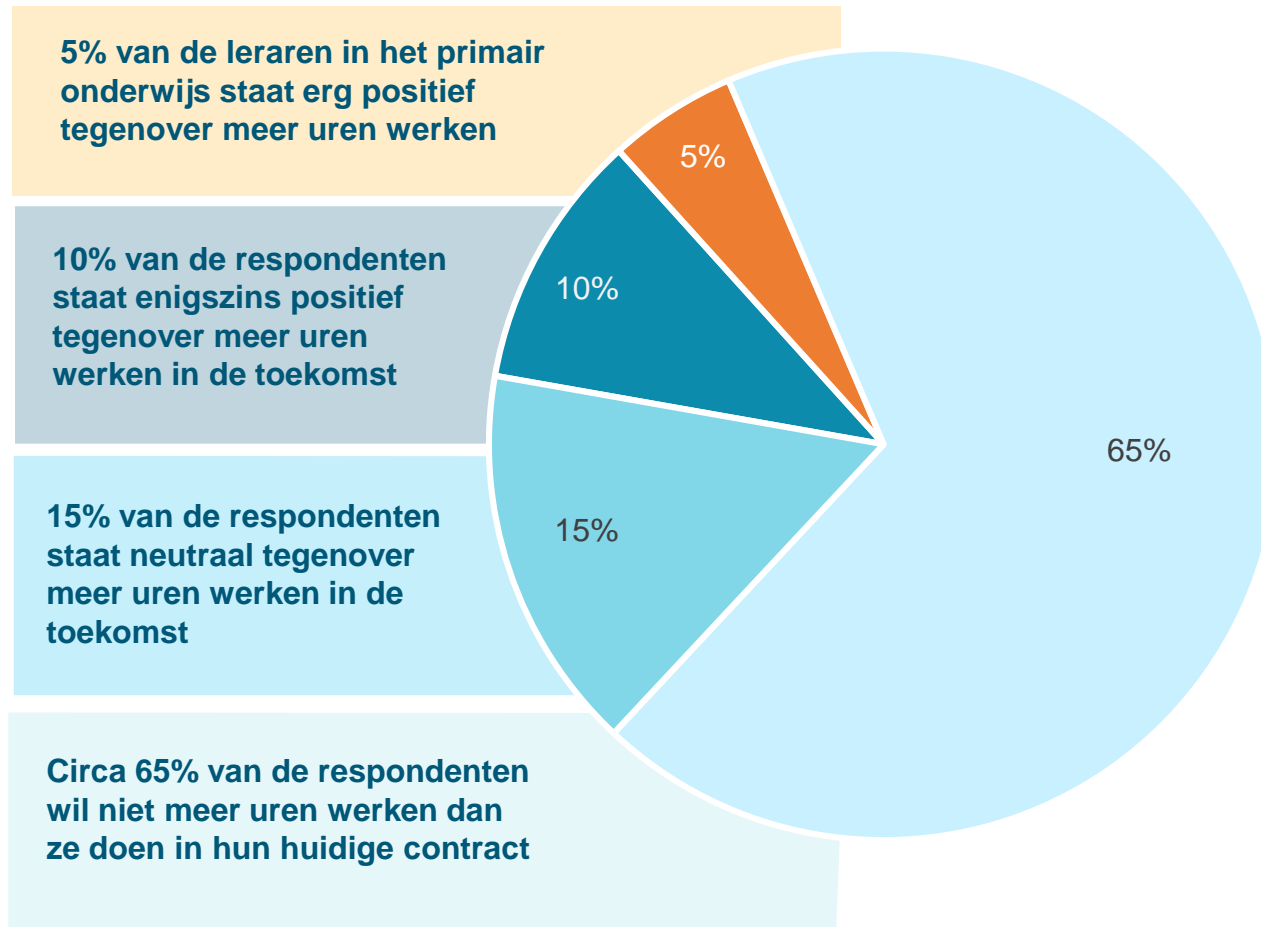
- Leerkrachten krijgen een **hoger vast inkomen** en een **hoger pensioen**
- **Meer voorspelbaarheid** in het lesrooster (door minder ad hoc verzoeken) zowel op individueel als op team niveau
- Mogelijk **lagere ervaren werkdruk**, door minder overdrachtsmomenten en doordat leerkrachten in verhouding tot de uren voor de klas minder tijd kwijt zijn aan randtaken, zoals ouderavonden en andere activiteiten



- Een van de oplossingen voor de **grote groeiende personeelstekorten**
- **Minder inzet van (dure) flexkrachten**
- Aandacht voor (wensen van) leerkracht en lagere ervaren werkdruk kan resulteren in **meer werkplezier** en **minder verzuim en verloop**
- **Aantrekkelijker zijn als werkgever** door het aanbieden van grotere aanstellingen (mogelijk ook voor andere doelgroep)

Er is potentieel: een aanzienlijk aantal medewerkers wil onder voorwaarden best meer werken

Gewenste contractgrootte % respondenten per categorie, totaal aantal respondenten n = 896



Meest voorkomende voorwaarden om meer uren te willen werken

- ... als ik er **financieel op vooruit** ga **37%**
- ... als ik er **interessante taken** bij krijg **19%**
- ... als ik mijn **werkuren beter kan afstemmen** op mijn privé situatie **19%**
- ... als ik **voor de klas** kan blijven staan **16%**
- ... als **mensen in mijn omgeving mijn hulp niet meer nodig hebben** **11%**

Er zijn 4 belemmeringen die urenuitbreiding in de weg staan...

- 1 Deeltijd is de norm in het onderwijs en de **implicaties van deeltijdwerken worden weinig ter discussie gesteld**, bijvoorbeeld als het gaat over wat meer werken financieel oplevert
- 2 Soms vanuit de gedachte dat 'alles al gedaan is', staat **structurele urenuitbreiding niet (hoog) op de radar van bestuur en/of directeuren** als oplossing voor personeelstekorten; leerkrachten horen maar weinig over dit onderwerp
- 3 Het werken van meer uren wordt nog **onvoldoende ondersteund vanuit de organisatie en personeelsbeleid**, bijvoorbeeld als het gaat om het voeren van het 'goede gesprek' als deel van de formatiecyclus
- 4 De (gepercipieerde) **bepaalde flexibiliteit in de huidige onderwijsstructuur vormt een belangrijke drempel** om meer uren werken te overwegen of mogelijk te maken

1 Voor 60% van de leraren is het niet duidelijk wat meer werken oplevert; 1 op de 5 denkt er niet echt op vooruit of zelfs op achteruit te gaan

Stelling n=128

% 'eens'
van totaal

- Het is voor mij **duidelijk** wat meer werken me uiteindelijk financieel oplevert
- Ik weet wat meer uren werken betekent voor mijn **pensioenopbouw**
- Ik **weet waar ik terecht kan** om te berekenen wat meer werken voor mij financieel oplevert
- Als ik meer uren zou werken ga ik er volgens mij **financieel niet echt op vooruit** of **zelfs op achteruit**

40%

43%

42%

18%

Inzichten

- 89% van de respondenten **vindt het belangrijk om economisch onafhankelijk te zijn / financieel op eigen benen te staan**
- 52% van de medewerkers die aangeeft misschien meer uren te willen werken geeft aan dat **financiële beloning daarbij een belangrijke reden is**

2 52% van de leraren zegt nooit iets over contractuitbreiding te horen; 45% denkt/ weet niet of het mogelijk is om meer uren te werken

| Stelling n=128 | Nee, daar hoor ik nooit iets over | Ja, wel eens | Ja, daar wordt veel aandacht aan besteed |
|--|-----------------------------------|--------------|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Is het uitbreiden van contracturen een thema waarover je binnen jouw organisatie vaak hoort (bijv. in nieuwsbrieven, op intranet, op bijeenkomsten)? | 52% | 45% | 3% |

| Stelling n=128 | Nee | Weet ik niet | Ja |
|---|-----|--------------|-----|
| <ul style="list-style-type: none"> Denk jij dat het op de school waar jij werkt mogelijk is om meer betaalde uren te werken als jij dat zou willen? | 9% | 36% | 55% |
| <ul style="list-style-type: none"> Denk je dat het binnen Lucas Onderwijs als geheel mogelijk is om meer betaalde uren te werken als jij dat zou willen? | 3% | 20% | 77% |

3 3 op de 4 leraren geeft aan het afgelopen jaar niet benaderd te zijn met de vraag om meer uren te gaan werken

Stelling n=102, dit is exclusief de groep leraren die al in voltijd werkt

| | Ja, om vast meer te werken | Ja, om tijdelijk meer te werken | Nee |
|--|----------------------------|---------------------------------|-----|
| • Ben jij het afgelopen jaar benaderd om meer uren te gaan werken? | 8% | 19% | 74% |

Stelling n=129

| | Ja, in principe wel | Nee |
|--|---------------------|-----|
| • Ben je tevreden met je huidige contract grootte? | 95% | 5% |

Inzichten

Op de vraag naar de **'tevredenheid met het huidige contract'** antwoordt **95% in principe tevreden te zijn**. Pas als de specifieke vraag gesteld wordt: "Zou je ervoor open staan om je contracturen uit te breiden?", beantwoordt 42% van de respondenten deze met "sowieso" of "misschien"

4 De (gepercipieerde) beperkte flexibiliteit in het huidige systeem vormt een belangrijke drempel om meer uren werken te overwegen of mogelijk te maken

“Mijn man is al jaren met pensioen en zou na 45 jaar een keer buiten het hoogseizoen op vakantie willen.”

Leerkracht

“Het is not done om om 15.05 uur naar huis gaan. Het voelt alsof ik aan het spijbelen ben.”

Leerkracht

“Het hele team kan een rol spelen bij grotere aanstellingen. Denk aan de onderwijsassistent die het eerste half uur waarneemt voor een leerkracht die eerst de eigen kinderen moet wegbrengen of de collega die een oogje in het zeil houdt tijdens het tandartsbezoek.”

Directeur

“Leerkrachten hebben behoefte aan flexibiliteit en autonomie.”

Directeur

“De kaders loslaten geeft autonomie: ze willen best meer uren werken als ze dat mogen inhalen, een lang weekend weg, of thuis mogen werken.”

Directeur

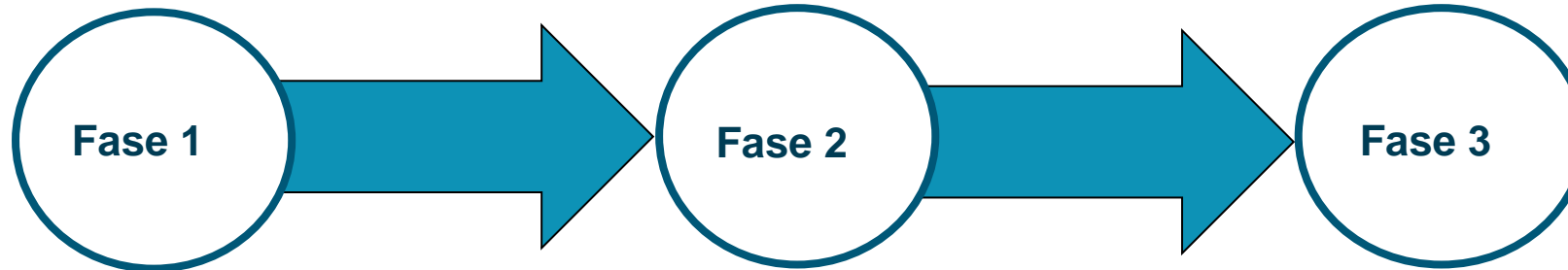
“Er zijn weinig mensen die structureel meer dagen willen werken, maar ze willen wel meer werken en daar uren voor schrijven.”

Directeur

3

Onze aanpak en eerste resultaten

In verschillende stappen heeft HPP, met steun van het Ministerie van OCW, een aanpak voor het (primair) onderwijs ontwikkeld



Verkenning van kansen en belemmeringen (2020)

Op basis van data-analyse, enquêtes, desk research en interviews kansen en belemmeringen in kaart brengen

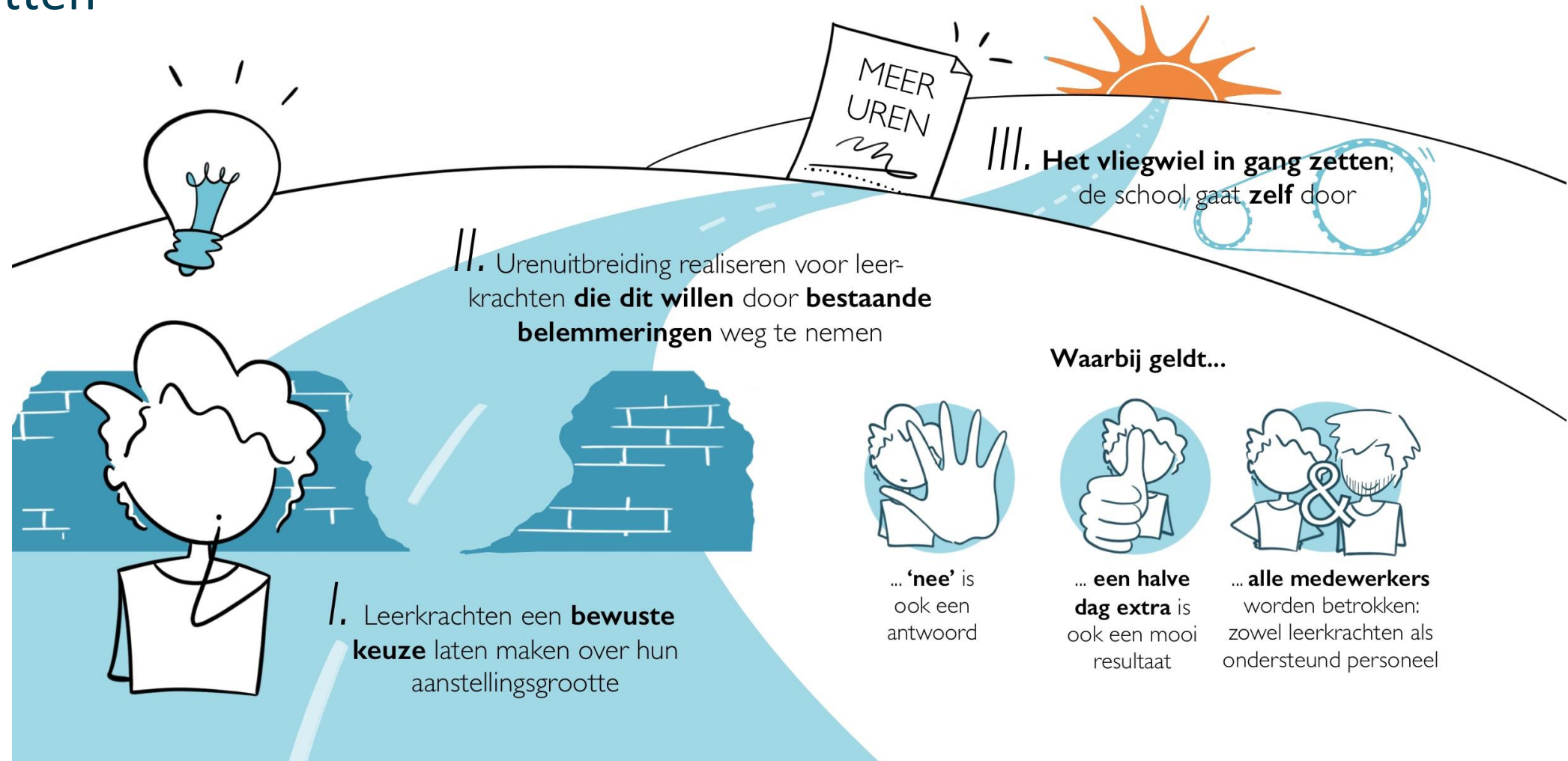
Aan de slag met oplossingsrichtingen (2021)

Uitwerken van concrete interventies om met bestaande belemmeringen aan de slag te gaan

Testen en aanscherpen van aanpak binnen proeftuinen (2021/2022)

In nauwe samenwerking met proeftuinscholen interventies testen en daarbij insteken op concrete resultaten. Begin 2022 wordt de aanpak gefinaliseerd

De insteek van de HPP aanpak is een bewuste keuze maken over aanstellingsgrootte, belemmeringen wegnemen en een vliegwiel in gang zetten



Deze doelstellingen willen we op een aantal manieren bereiken

1



De feiten op tafel

De waarde, het potentieel en belemmeringen rondom urenluitbreiding in kaart brengen, inclusief het zetten van duidelijke kaders voor mogelijke oplossingen

2



Inspireren & informeren leerkrachten

Creëren van bewustwording, enthousiasmeren en informeren van leerkrachten rond het thema urenluitbreiding, inclusief informatie over beloning

3



Inspireren & informeren (adjunct)directeuren

Creëren van bewustwording, enthousiasmeren en informeren van (adjunct)directeuren (en indien aanwezig HR) rond het thema urenluitbreiding

4



Concrete resultaten behalen

Daadwerkelijk urenluitbreiding realiseren door in gesprek gaan met leerkrachten, actief op zoek gaan naar matches op basis van wensen en daar indien wenselijk het team bij betrekken

5



Borgen

Heldere aanbevelingen voor directeur en/of schoolbestuur om het thema urenluitbreiding ook op lange termijn in te bedden binnen de organisatie

De aanpak kenmerkt zich door de focus op een aantal hele concrete oplossingen die integraal met elkaar samenhangen

De feiten op tafel



Value case

Startpositie, kansen en belemmeringen op basis van data en feiten in kaart brengen

Inspireren en informeren



Communicatie

Actief en positief in de organisatie communiceren over urenuitbreiding



Infopakketten

Vraag & antwoord voor leerkrachten en (adjunct)directeuren (en indien aanwezig HR)



WerkUrenBerekenaar

Tool om inkomen (salaris, toeslagen, heffingskortingen) bij meer uren werken makkelijk te kunnen bereken



Dialogsessies

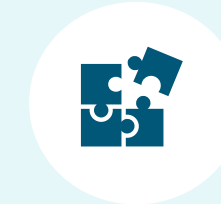
Interactieve sessies met leerkrachten

Concrete resultaten behalen



Goed Gesprek

Op een constructieve manier het gesprek aangaan met leerkrachten, over contractgrootte, maar eventueel ook over andere onderwerpen



Teamsessie Oplossingen

Sessie met het team om wensen en oplossingen te bespreken, draagvlak te creëren en elkaar te inspireren



Matching

Leerkrachten actief benaderen om meer uren te werken en maatwerk oplossing zoeken bij interesse

De proeftuin heeft geleid tot concrete resultaten - kwalitatief en kwantitatief - en waardevolle inzichten voor het vervolg

Op basis van eerste ervaringen in onze proeftuinen geloven wij dat

15%

van de actief betrokken leerkrachten een grotere aanstelling aan zou gaan wanneer daar actief en op de juiste manier mee aan de slag wordt gegaan

Concrete resultaten: in de proeftuin zijn 13 van de 52 parttimers (25%) in de proeftuinscholen een urenuitbreiding aangegaan

“Ik had niet gedacht dat we ook echt resultaten zouden boeken. Ik dacht eigenlijk: dat bespreken we altijd al met elkaar, maar dat is dus tóch niet zo.”

Schooldirecteur

Positief effect op de organisatie, bijvoorbeeld op het behoud van leerkrachten, duurzame inzetbaarheid en werkplezier

“Tijdens het goede gesprek kwamen veel meer zaken naar boven, zoals werkplezier en werkdruk.”

Schooldirecteur

Waardevolle inzichten: het bieden van flexibiliteit (veelal binnen het team) is de belangrijkste voorwaarde voor urenuitbreiding en/of behoud huidige aantal uren

“Als ik iets later kan beginnen om mijn eigen kinderen naar school te brengen, zou ik best een dag extra willen werken.”

Leerkracht

Al onze inzichten en ervaringen zullen in de komende maanden verwerkt worden in een 'bootcamp', inclusief materialen en expert support



Werksessies

- De bootcamp bestaat uit een aantal (virtuele) werksessies (over een periode van een aantal maanden of op één dag) over het thema urenuitbreiding
- Deelnemende directeuren krijgen hierin de **belangrijkste inzichten** over de kansen en belemmeringen rondom urenuitbreiding en veel **praktische handvatten** om hiermee aan de slag te gaan. Dit alles komt samen in een **'Plan-op-een-Pagina'**
- Belangrijk onderdeel van de sessies is de **uitwisseling van kennis en ervaringen tussen deelnemers**
- Deelnemers kunnen hier vervolgens **zelf in de praktijk mee aan de slag**



Ondersteunende materialen

- Ter voorbereiding en na afloop van de werksessies krijgen deelnemers toegang tot **handige materialen**, die helpen om zelf aan de slag te gaan met het thema
- Deze materialen bevatten bijvoorbeeld **communicatiemiddelen, informatiepakket 'Urenuitbreiding voor leerkrachten'** en **leidraden voor sessies en gesprekken**
- De materialen zijn makkelijk toegankelijk op een **portaal**



Expert support

- Deelnemers krijgen daarnaast de mogelijkheid gebruik te maken van **expert support vanuit Het Potentieel Pakken en bij hen aangesloten expert partners**
- Dit betreft bijvoorbeeld **facilitators** voor sessies
- Deelnemers maken **zelf de keuze** of ze daar gebruik van willen maken

Directeuren en hun teams staan centraal in de aanpak en worden waar nodig ondersteund door hun besturen en het team van HPP

Bestuur/koepelorganisatie (indien aanwezig)

- Stellen van kaders voor directeuren, bijvoorbeeld over overkoepelend HR-beleid
- Eventueel beschikbaar stellen van projectondersteuning



(Adjunct-)directeuren

- Spelen cruciale rol bij urenitbreiding: zij zetten de toon
- Nemen deel aan bootcamp en gaan vervolgens in de praktijk met de oplossingen voor urenitbreiding aan de slag

- Nemen deel aan activiteiten
- Onderwijsondersteunend personeel (OOP) wordt ook betrokken, aangezien zij een belangrijke rol kunnen spelen in het mogelijk maken van grotere aanstellingen



Leerkrachten en Onderwijsondersteunend personeel

Het Potentieel Pakken

- Leiden werksessies
- Dragen zorg voor ondersteunende materialen
- Ondersteunen directeuren waar wenselijk op inhoudelijk gebied en het gebied van verandermanagement
- Betrekken relevante HPP experts/ expert partners (bijv. op gebied van communicatie en dialoogsessies)

4

Vervolgstappen

De komende maanden staan in het teken van het finaliseren van de aanpak en voorbereiding op verdere uitrol binnen de PO-sector

In de komende maanden **finaliseren** we, wederom in opdracht van het Ministerie van OCW en in samenwerking met Lucas Onderwijs, **een op het primair onderwijs gerichte aanpak** in de vorm van een bootcamp op het thema urenuitbreiding

In samenwerking met **scholen, schoolbesturen en relevante organisaties** wordt onderzocht hoe de bootcamp urenuitbreiding breed uitgerold kan worden in de PO-sector

Materialen om de eerste stappen op het thema urenuitbreiding te zetten, worden beschikbaar gesteld aan de PO-sector **via een gebruiksvriendelijk portaal**

We blijven onze **inzichten en aanpak delen** met geïnteresseerde partijen binnen de sector

Meer informatie



<https://hetpotentieelpakken.nl/>



info@hetpotentieelpakken.nl



Het Potentieel Pakken

Appendix

Kennis, inzichten en tools- een aantal voorbeelden



Leerkracht groep 6
Partner is kostwinner
van 28 naar 32 uur p/w

Netto
Inkomsten

Toproest-
korting

Pensioen-
premie

€ 219 p/m
extra te besteden

Ook meer uren werken? Reken uit wat dit betekent op
www.WerkUrenBerekenaar.nl

Het Potentieel Pakken

DE KANSEN RONDOM
URENUITBREIDING IN HET
PRIMAIR ONDERWIJS

Informatiepakket voor directeuren
in het Primair Onderwijs

SCHOOL

Het Potentieel Pakken

- Het Potentieel Pakken (HPP) doet veel aan het ontwikkelen en delen van kennis
- In februari 2020 overhandigde HPP haar eerste rapport 'De kansen rondom grotere deeltijdbanen in de zorg' aan vml. minister van Engelshoven
- In maart 2021 lanceerde HPP samen met het Nibud en WOMEN Inc. de WerkUrenBerekenaar, een online tool waarmee werknemers, waaronder leerkrachten, kunnen uitrekenen wat meer uren werken onderaan de streep oplevert
- In februari 2022 zijn er diverse informatiematerialen over de kansen van urenuitbreiding in het onderwijs beschikbaar gesteld: een informatiebrochure voor directeuren en communicatiematerialen om de WerkUrenBerekenaar in het primair onderwijs onder de aandacht te brengen

In al haar initiatieven hanteert HPP een drietal uitgangspunten



“We denken in mogelijkheden”

We geloven niet in ‘kan niet’, ‘mag niet’ of ‘dat is nu eenmaal zo’ en gebruiken **data en feiten** om uit te vinden hoe het écht zit

We hebben een **positieve kijk** en gaan uit van wat er wél kan

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



“We leren door te doen”

We hebben een **helder doel** voor ogen en ontwikkelen onze initiatieven en aanpak al doende. We **sturen bij** op basis van nieuwe inzichten

We gebruiken de uitdagingen die we tegenkomen als basis voor **concrete oplossingen**, die we in de praktijk testen en blijven aanscherpen

We hanteren **korte tijdslijnen** om momentum te behouden en voortgang te blijven maken



“We bundelen krachten”

We doen het **met én voor** de organisaties waarmee we werken

We creëren **kruisbestuiving** met onze kennis, kunde en ervaring en die van een brede groep **partners**: van het bedrijfsleven tot academici

Onze aanpak **verbindt**, zorgt voor meer begrip en een betere samenwerking tussen ‘de werkvloer’ en besluitvormer.

Het Potentieel Pakken heeft veel bereikt in haar eerste 2 jaar



- **Succesvolle trajecten binnen zorg en onderwijs.** Na een succesvolle proeftuinfase bij 4 zorginstellingen, waarbij in nauwe samenwerking tussen deze organisaties een aanpak is ontwikkeld, getest én uitgerold, zal HPP over een periode van 3 jaar trajecten uitrollen bij ~50 zorginstellingen. Ook binnen het onderwijs is de eerste proeftuin afgerond en is een aanpak ontwikkeld.
- **Aanpak en inzichten vastgelegd en veelvuldig gedeeld.** Proces en materialen en ervaringen van HPP zijn in detail gecodificeerd: er staat nu een '0,7' blauwdruk aanpak. Deze aanpak wordt uitgerold bij nieuwe instellingen en continu verbeterd en aangescherpt op basis van ervaringen. Inzichten en aanpak zijn verwerkt in HPP bootcamp, waarin (zorg)organisaties in 6 sessies kennis en praktische handvatten op doen. Inmiddels zijn de eerste 3 bootcamps afgerond alsmede de eerste Bootcamp in een Dag.
- **HPP aanpak en inzichten krijgen veel aandacht in de sector, Den Haag en in de media.** HPP wordt o.a. genoemd in kamerbrieven rondom zorgtekorten, de IBO deeltijd, de SER en WRR rapporten over de toekomst van de zorg en in de VNO-NCW visie op zorg. Rapport met eerste inzichten over deeltijdbanen in de zorg is in februari 2020 aangeboden aan vml. minister van Engelshoven. In maart 2021 heeft HPP samen met Nibud en WOMEN Inc. de rekentool WerkUrenBerekenaar gelanceerd. Allen terug te vinden op www.hetpotentieelpakken.nl.
- **Nauwe samenwerking met groot aantal partners.** VWS ondersteunt HPP financieel in komende jaren om te verbreden en versnellen. OCW ondersteunt de activiteiten in het onderwijs. Verder werkt HPP nauw samen met o.a. pensioenfondsen, brancheorganisaties, zorgverzekeraars, werkgevers- en werknemersorganisaties.