

ZOVEEL LOONT MEER WERKEN IN DE ZORG EN KINDEROPVANG

HET MYSTERIE VERDER ONTRAFELD

STICHTING HET POTENTIEEL PAKKEN

JUNI 2026





INHOUD

Voorwoord	3
In een notendop	4
Managementsamenvatting	6
Introductie	8
Opzet van het onderzoek	10
Resultaten	14
Wat vinden medewerkers? (1)	26
Conclusie	30
Wat vinden medewerkers? (2)	36
Aanbevelingen	38
Ten slotte	40
Bijlage: Details onderzoeksopzet	41
Over Het Potentieel Pakken	44



VOORWOORD

“Meer werken moet voldoende lonen”: die mening wordt breed gedragen. Zeker in de zorg en kinderopvang, waar personeelstekorten groot zijn en veel medewerkers kleine contracten hebben. Een groter contract is een win-win-win: meer inkomen voor de medewerker, verlichting van de tekorten en een impuls voor de economie.¹

Toch heerst op de werkvloer vaak de overtuiging dat meer werken nauwelijks iets oplevert. Tegelijk communiceert de overheid dat meer werken in principe altijd loont. Twee tegenstrijdige geluiden, die verwarring veroorzaken. Het complexe stelsel van belastingen en toeslagen helpt daar niet bij.

Voor medewerkers is het uitdagend te overzien wat meer werken in hun persoonlijke situatie oplevert. Dit heeft als gevolg dat de keuze om niet meer te gaan werken genomen wordt op basis van een overtuiging die vaak onterecht is. Meer duidelijkheid creëren op de werkvloer is een essentiële eerste stap, zolang een hervorming van het belastingstelsel nog (verre) toekomstmuziek is. Dat is de insteek van dit onderzoek.

We beantwoorden drie vragen: hoeveel loont meer werken voor praktisch opgeleide medewerkers in de zorg en kinderopvang? Voor wie loont meer werken wél, en voor wie niet? En tot slot: wat is eigenlijk voldoende lonend?

In dit rapport vindt u de resultaten van ons uitgebreide onderzoek.

Het team van Het Potentieel Pakken

Heleen van den Nieuwenhof, Louise Luitse, Madelijne Daub en Wieteke Graven


¹ Arbeidsmarkttekort Zorg- en Welzijn (smal) 2025 is 65.700 personen (ABF Research, 2025)

Circa 38% van de medewerkers in de zorg en kinderopvang is financieel afhankelijk van partner, familie of toeslagen. Veel medewerkers staan open voor meer werken, maar betwijfelen of meer werken voldoende oplevert. HPP rekende door hoe het écht zit.


ONDERZOEKSOPZET


HPP berekende voor ~925.000 medewerkers wat 4 uur extra werken netto oplevert, op basis van 80 profielen:

4 salarisgroepen	5 contractgroottes	4 persoonlijke situaties
• Helpende	16 - 20 uur	• Huur- en zorgtoeslag
• Verzorgende	20 - 24 uur	• Kinderopvangtoeslag, geen extra opvang
• Pedagogisch medewerker	24 - 28 uur	• Kinderopvangtoeslag, mét extra opvang
• Begeleider (GZ)	28 - 32 uur	• Geen toeslagen
	32 - 36 uur	

 **Referentiepunt:** 12,50 euro netto per extra uur

BELANGRIJKSTE INZICHTEN

 ~ 740.000 medewerkers
 • **Voor 4 op de 5 medewerkers levert 4 uur meer werken meer op dan 12,50 euro netto per extra uur.** Dat is ~215 euro netto per maand extra. Vooral mensen zonder toeslagen en ouders die geen extra dag kinderopvang nodig hebben. Bij een hoger referentiepunt zijn de resultaten wezenlijk anders: ~64% van de medewerkers verdient minder dan 15 euro netto per extra uur.

 ~ 185.000 medewerkers
 • **1 op de 5 medewerkers behoort tot de 'risicogroep'.** ~185.000 medewerkers houden minder dan 12,50 euro netto per extra gewerkt uur over. Dit betreft medewerkers met huur-, zorg- of kinderopvangtoeslag met een contract vanaf 24 uur.

• **Verschillen in wat 4 uur meer werken oplevert, zijn groot.** Binnen dezelfde functie en salarisschaal kan de netto-opbrengst ruim 350 euro per maand verschillen door verschillen in contractomvang en persoonlijke situatie, met name toeslagen en kinderopvangkosten.

• **Wat voldoende lonend is om meer uren te werken, is niet in één bedrag te vangen en verschilt sterk per individu.** Gewenste opbrengsten variëren van 10 euro tot 35 euro netto per uur. Persoonlijke omstandigheden spelen een grote rol. Meer transparantie maakt keuzes scherper.

AANBEVELINGEN

Actie is nodig op elk niveau: van stelselwijzigingen tot praktische stappen door werkgevers.

- **Vereenvoudig het stelsel.** Berekenen wat meer werken oplevert is lastig. De angst om fouten te maken en toeslagen te moeten terugbetalen is groot. Een eenvoudiger stelsel verlaagt drempels. Politiek en overheid zijn aan zet.
- **Bied meer duidelijkheid over wat meer werken écht oplevert.** De *WerkUrenBerekenaar* helpt, maar kan beter. Werkgevers kunnen medewerkers helpen bij gebruik en vertaling naar vervolgstappen. Ministeries, sociale partners, brancheorganisaties en pensioenfondsen kunnen het gebruik stimuleren.
- **Maak meer werken voor iedereen financieel aantrekkelijker.** Beleidsvoornemens, zoals bijna gratis kinderopvang, zullen de financiële opbrengst van meer werken verhogen. Werkgevers kunnen nu al slimmer roosteren, zoals extra uren op bestaande werkdagen, zodat medewerkers geen extra opvang- of reiskosten maken.



Zoveel loont meer werken voor praktisch opgeleide medewerkers in de zorg en kinderopvang
Het mysterie verder ontrafeld

In cruciale sectoren als zorg en kinderopvang is financiële zelfstandigheid niet vanzelfsprekend. Naar schatting is 38% van de praktisch opgeleide medewerkers financieel afhankelijk van een partner, familie en/of toeslagen.² Tegelijk kampen juist deze sectoren met grote personeels-tekorten. Veel medewerkers staan open voor meer werken, maar vinden het belangrijk dat dit financieel voldoende oplevert.

Ondanks de beleidsmatige boodschap dat meer werken loont, blijft op de werkvloer twijfel bestaan. Die twijfel is vaak ongegrond, maar leidt er wél toe dat medewerkers hun uren niet uitbreiden.

Om dit 'mysterie' te ontrafelen onderzocht stichting Het Potentieel Pakken wat vier uur extra werken oplevert voor de ~925.000 praktisch opgeleide medewerkers in de zorg en kinderopvang.

ONDERZOEKSOPZET

Voor 80 medewerkersprofielen is de financiële impact van vier uur meer werken doorgerekend. Deze variëren in salaris, contractomvang en persoonlijke situatie. Vier groepen zijn uitgebreid in kaart gebracht: (i) medewerkers met huur- en zorgtoeslag, (ii) medewerkers met kinderopvangtoeslag zonder extra opvang, (iii) medewerkers met kinderopvangtoeslag mét extra opvang en (iv) medewerkers zonder huur-, zorg-, en/of kinderopvangtoeslag.

De uitkomsten zijn afgezet tegen een neutraal referentiepunt van 12,50 euro netto per extra gewerkt uur, oftewel ~215 euro per maand bij ~17 uur extra werken. Dit referentiepunt is gebaseerd op expertinput en een uitvraag onder ~70 medewerkers uit de doelsectoren.

BELANGRIJKSTE INZICHTEN

- **Voor 4 op de 5 medewerkers (~80%) levert meer werken meer op dan 12,50 euro netto per extra uur.** Deze groep, ~740.000 medewerkers, verdient minimaal ~215 euro netto extra per maand als zij vier uur per week meer gaat werken. Dit is vrijwel altijd het geval voor medewerkers zonder toeslagen. Een hoger referentiepunt leidt tot wezenlijk andere resultaten: ~64% van de medewerkers verdient minder dan 15 euro netto per extra uur.
- **1 op de 5 medewerkers (~20%) behoort tot de 'risicogroep'.** Voor ~185.000 medewerkers levert vier uur meer werken minder dan 12,50 euro netto per extra gewerkt uur op. Dit betreft medewerkers met huur-, zorg- of kinderopvangtoeslag met een contract vanaf 24 uur.

- **Verschillen in wat vier uur meer werken oplevert, zijn groot.** Binnen dezelfde functie en salarisschaal kan de netto-opbrengst ruim 350 euro per maand verschillen. Dit wordt veroorzaakt door verschillen in contractomvang en persoonlijke situatie, met name toeslagen en kinderopvangkosten.
- **Wat voldoende lonend is om meer uren te werken, is niet in één bedrag te vangen en verschilt sterk per individu.** In ons praktijkonderzoek noemen medewerkers bedragen van 10 tot 35 euro netto per uur redelijk. Persoonlijke omstandigheden spelen hierin een grote rol. Meer transparantie maakt keuzes scherper, omdat medewerkers opbrengsten zoals extra inkomen, pensioenopbouw en loopbaankansen kunnen afwegen tegen (immateriële) kosten zoals praktische, fysieke en mentale belasting.

AANBEVELINGEN

- **Vereenvoudig het stelsel.** Voor veel medewerkers is het uitdagend om zelf te berekenen wat meer werken oplevert. De angst om fouten te maken en achteraf geld te moeten terugbetalen is groot. Een eenvoudiger stelsel verlaagt drempels. De politiek en overheid zijn hiervoor aan zet.
- **Bied meer duidelijkheid over wat meer werken écht oplevert.** Inzicht in de opbrengst van meer werken moet toegankelijker worden. De *WerkUrenBerekenaar* is een eerste stap, maar kan beter in functionaliteit en gebruiksvriendelijkheid. Binnen organisaties kunnen HR, salarisadministratie en leidinggevenden medewerkers actief ondersteunen bij het gebruik van de tool en de vertaling naar concrete acties. Ministeries, sociale partners, brancheorganisaties en pensioenfondsen hebben een rol in het breder onder de aandacht brengen van de tool en het bieden van handvatten aan werkgevers.
- **Maak meer werken voor iedereen financieel aantrekkelijker.** Beleidsvoornemens, zoals bijna gratis kinderopvang, zullen de financiële opbrengst van meer werken verhogen. Tegelijkertijd kunnen werkgevers nú al stappen zetten door werk anders te organiseren, bijvoorbeeld door de extra uren in te roosteren op bestaande werkdagen, zodat medewerkers geen extra opvang- of reiskosten maken.

Kortom, er is werk te doen, op alle niveaus. Van fundamentele wijzigingen die om visie en politieke moed vragen tot praktische stappen waar werkgevers morgen al mee aan de slag kunnen. Juist die combinatie maakt het verschil.

Met dit rapport willen we werkgevers, beleidsmakers en sociale partners een feitelijke basis geven voor betere gesprekken over werk, inkomen en financiële gezondheid.

² Iemand wordt als financieel onafhankelijk beschouwd als het individuele netto jaarinkomen uit arbeid en eigen onderneming minimaal 100% van het wettelijke nettominimumloon bedraagt (CBS)

Iedere Nederlander krijgt op enig moment te maken met een van de ~925.000 praktisch opgeleide medewerkers in de zorg en kinderopvang.³ Zij vangen onze kinderen op, zorgen voor onze ouderen en begeleiden mensen met een beperking. Hun werk is essentieel voor onze kwaliteit van leven.

Een aanzienlijk deel van deze groep is financieel kwetsbaar. Naar schatting is 38% van de medewerkers, ruim 350.000 mensen, niet financieel onafhankelijk. Zij verdienen minder dan ~2.295 euro bruto per maand, de grens voor financiële onafhankelijkheid.⁴ Dit komt door een combinatie van kleine contracten (vaak minder dan 24 uur per week) en relatief bescheiden salarissen.⁵ Bijna vier op de tien praktisch opgeleide medewerkers in de zorg en kinderopvang zijn daarmee financieel afhankelijk van een partner, familie of toeslagen. Ook huishoudens net boven het minimumloon hebben toeslagen nodig om rond te komen. Ze zijn financieel onafhankelijk op basis van hun salaris, maar ontvangen daar bovenop toeslagen. Een grote groep medewerkers is dus kwetsbaar in geval van scheiding, werkloosheid, arbeidsongeschiktheid of overlijden van een partner.

De afgelopen jaren is de financiële positie van medewerkers in deze sectoren vooral verbeterd via salarisverhogingen. Verzorgenden en pedagogisch medewerkers zijn ~20% meer gaan verdienen.⁶ Maar contractuitbreiding als route naar een hoger inkomen kreeg beduidend minder aandacht, terwijl die juist voor alle betrokken partijen - medewerkers, werkgevers en de Nederlandse economie - van grote waarde is.

Er zijn veel kansen voor contractuitbreiding: 4 op de 10 medewerkers in zorg en kinderopvang staan ervoor open om meer te gaan werken, mits het voldoende oplevert. In de zorg geeft 41% van de medewerkers aan onder de juiste voorwaarden meer te willen werken; in de kinderopvang geldt dat voor 38% van de medewerkers. De doorslaggevende voorwaarde: "meer werken moet voldoende lonen". Dat geldt voor 48% van de zorgmedewerkers en zelfs 59% van de medewerkers in de kinderopvang.⁷

Tegelijk heerst grote twijfel over de financiële opbrengst van extra uren - al zocht maar een kleine groep uit hoe dit écht zit. Slechts 33% van de medewerkers in de Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg (VVT) en 35% in de kinderopvang gelooft dat 'meer werken voldoende oplevert'. Die twijfel leeft ook bij leidinggevend: iets meer dan de helft heeft hier vertrouwen in.⁸ Media-aandacht versterkt het beeld dat meer werken niet voldoende loont: een fragment waarin Arjen Lubach over dit onderwerp sprak, is meer dan een miljoen keer bekeken.

Recent onderzoek laat zien dat met name medewerkers met een bruto-inkomen onder de 2.000 euro per maand onderschatten hoeveel zij netto overhouden bij meer uren.⁹ Driekwart zoekt de financiële gevolgen niet uit. Desondanks weerhouden de (vaak onterechte) overtuigingen hen ervan hun uren uit te breiden.⁷

Vanuit de overheid klinkt een ander geluid. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) zette zich de afgelopen jaren in om transparantie te creëren over wat meer werken oplevert. Zij gebruiken het concept 'marginale druk': het deel van een brutoloonverhoging dat naar belastingen en premies gaat. De boodschap vanuit SZW is duidelijk: meer werken levert voor vrijwel iedereen iets op, hoeveel hangt af van iemands persoonlijke situatie. Volgens SZW ligt de marginale druk voor het grootste deel van de werkenden tussen de 40% en 60%. Slechts 2% van de werkenden ervaart een marginale druk van meer dan 80%; zij houden netto 20 cent of minder over van 1 euro extra loon.¹⁰ Vanuit dit perspectief zouden maar weinig mensen zich zorgen hoeven te maken of meer werken wel voldoende loont.

Toch geven voorbeeldberekeningen en verhalen op de werkvloer soms een ander beeld. Lange tijd waren we in ons werk binnen zorg en kinderopvang actief ambassadeur van de SZW-boodschap. We vertelden menig HR-adviseur, leidinggevende en medewerker: "Meer werken loont voor bijna iedereen, hoeveel het oplevert hangt af van je persoonlijke situatie, zoek dat vooral voor jezelf uit". We ontwikkelden in 2020 samen met het Nibud en WOMEN Inc. de WerkUrenBerekenaar. Met deze tool kunnen medewerkers berekenen hoeveel "harde euro's" meer werken in hun persoonlijke situatie oplevert.

We zagen voorbeeldscenario's in de WerkUrenBerekenaar waarbij medewerkers maandelijks 80 euro overhielden aan vier uur extra werken per week, oftewel ~17 uur per maand.¹¹ Ook bij een 'acceptabele' marginale druk was het bedrag aan extra euro's soms bescheiden. Meer werken leverde inderdaad iets op, maar was het ook voldoende lonend? Het leek dan ook begrijpelijk dat mensen terughoudend waren om meer te gaan werken. En dat leidinggevend aarzelden om meer werken aan te moedigen.

Dus: hoe zit het nu écht? Dit onderzoek ontrafelt het mysterie op een concrete manier, die aansluit bij de werkvloer. Onder de vlag van de alliantie Financieel Sterk Door Werk, gefinancierd door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), onderzochten we hoeveel meer werken oplevert voor de ~925.000, voornamelijk vrouwelijke, praktisch opgeleide medewerkers in de zorg en kinderopvang. We vertaalden het abstracte begrip 'marginale druk' naar bedragen in 'harde' euro's. Op die manier willen we medewerkers, werkgevers en alle andere relevante partijen meer duidelijkheid bieden in dit complexe vraagstuk.

³ Praktisch opgeleid = maximaal mbo-niveau (basisonderwijs, vmbo/havo/vwo, mbo 1-4).

⁴ Percentage gebaseerd op fulltime brutosalaris in hoogste trede van de hoogste cao-schaal voor mbo-functies in de zorg en kinderopvang. Sommige medewerkers zullen in een lagere trede/schaal zitten. Dit is een schatting en kan in werkelijkheid afwijken.

⁵ Fulltime brutosalaris in hoogste trede van hoogste cao-schaal: € 2.950-4.400 p/m (steekproef 12 beroepen; FNV, januari 2026). Grenswaarde van ~€ 2.295 p/m afgeleid van minimumloon: €14,71 p/u, 36 uur p/w, 4,33 weken p/m (Belastingdienst, 2026)

⁶ FNV-cao's: brutomaandsalaris VVT-verzorgende steeg tussen januari 2021 en juli 2025 van € 2.845,21 naar €3.471,46 (+22%; FWG 35, trede 11).

⁷ Onderzoek Stichting Het Potentieel Pakken op basis van geaggregeerde enquêtedata (n = 10.000)

⁸ Onderzoek Stichting Het Potentieel Pakken op basis van geaggregeerde enquêtedata van leidinggevend in de zorg (n = 155)

⁹ Onderzoek *Loont het om meer te werken?*, Dur, Harms, Non, september 2025

¹⁰ Ministerie van SZW (2023): "Belastingdruk bij méér werken minder hoog dan vaak gedacht"

¹¹ Uitgegaan van 4,33 weken p/m: 4 uur p/w * 4,33 weken p/m = ~17 uur p/m

Voor 80 verschillende medewerkersprofielen berekenden we wat vier uur per week meer werken netto oplevert (figuur 1). De uitkomst hangt af van salaris, contractgrootte en persoonlijke situatie. De ~925.000 medewerkers binnen de scope verdeelden we dan ook onder in deze drie categorieën: vier salarisgroepen, vijf contractgroottes en vier persoonlijke situaties.



- **Vier salarisgroepen.** We werkten met brutosalarissen van vier functies die samen de opleidingsniveaus van praktisch opgeleide medewerkers in de zorg en kinderopvang representeren. Dit zijn: (i) de helpende (representatief voor mbo 1 & 2), (ii) de verzorgende en (iii) de pedagogisch medewerker (beide representatief voor mbo 3) en (iv) de begeleider in de gehandicaptenzorg (representatief voor mbo 4).¹² We gaan uit van medewerkers in loondienst in de hoogste trede van de betreffende cao-schaal.¹³
- **Vijf contractgroottes.** We rekenden met vijf contractgroottes, uitgedrukt in uren per week. Per contractgrootte bepaalden we het huidige inkomen en het inkomen na vier uur extra werken. Het gaat om de stappen (i) van 16 naar 20 uur; (ii) van 20 naar 24 uur; (iii) van 24 naar 28 uur; (iv) van 28 naar 32 uur en (v) van 32 naar 36 uur. We kozen voor stappen van vier uur omdat uit ons programma Contractuitbreiding in de Zorg blijkt dat dit een behapbare uitbreiding is voor medewerkers.¹⁴

- **Vier persoonlijke situaties.** We onderscheiden vier persoonlijke situaties: (i) medewerkers met huur- en zorgtoeslag, (ii) medewerkers met kinderopvangtoeslag zonder extra opvang, (iii) medewerkers met kinderopvangtoeslag mét extra opvang en (iv) medewerkers zonder huur-, zorg- en/of kinderopvangtoeslag. Voor elke persoonlijke situatie deden wij, op basis van diverse databronnen en onze praktijkervaring, een aantal aannames.¹⁵ Voor de groep met toeslagen betreft dat bijvoorbeeld woonsituatie en vermogen. Voor medewerkers met kinderopvang gaat dat om aannames over het aantal kinderen en type opvang. Voor de groep met kinderopvangtoeslag zijn geen publieke data beschikbaar over hoe kinderopvang geregeld wordt bij meer uren werken. We nemen aan dat de helft van ouders die extra gaat werken dit informeel regelt, en de helft extra opvang afneemt.
- Elke medewerker heeft een unieke persoonlijke situatie, waardoor we keuzes moesten maken. Zo lieten we medewerkers die zowel huur- en zorgtoeslag als kinderopvangtoeslag ontvangen buiten scope, omdat het effect van kinderopvangtoeslag in deze situatie verwaarloosbaar bleek. Hetzelfde geldt voor medewerkers mét partner die recht hebben op huur- én zorgtoeslag: ervaring laat zien dat deze situatie in de praktijk nauwelijks voorkomt.
- Om te toetsen of de uitkomsten standhouden bij veranderingen in aannames, zijn sensitiviteitanalyses uitgevoerd. Zo rekenden we onder andere met een lagere huur (650 in plaats van 850 euro) en met een partnerinkomen 30% onder modaal. Deze variaties veranderden de inzichten niet significant. Een verdere onderbouwing van de aannames vindt u in de bijlage.

Uitkomsten zijn afgezet tegen een referentiepunt van 12,50 euro netto per extra gewerkt uur en ingedeeld in vijf categorieën. In ons werk in de zorg en kinderopvang horen we regelmatig van HR, leidinggevenden én medewerkers dat er behoefte is aan meer houvast dan 'zoek het vooral voor jezelf uit'. De 80 profielen en bijbehorende uitkomsten helpen, maar leveren nog steeds een tamelijk overweldigende hoeveelheid getallen op.

Daarom kozen we voor een neutraal referentiepunt van 12,50 euro netto per extra gewerkt uur. In eerste instantie stelden we dit, op basis van data-analyse en expertinput, vast op 10 euro netto per extra gewerkt uur. Veel werkgevers gaven aan dit te laag te vinden: "Voor dit bedrag komt niemand hier extra werken."

We toetsten het referentiepunt daarom opnieuw met een kleinschalig, pragmatisch onderzoek (de "tientjestest") onder ~70 medewerkers van drie zorg- en kinderopvangorganisaties.¹⁶ Op basis van de feedback van werkgevers en medewerkers stelden we het referentiepunt bij naar 12,50 euro netto per extra gewerkt uur; oftewel ~215 euro per maand.

¹² De keuze voor deze beroepen is gemaakt op basis van een steekproef met 12 kwalificaties in de sector Zorg en Welzijn (n = >400.000)

¹³ FNV: fulltime bruto maandsalaris per beroep en relevante arbeidsvoorwaarden (augustus 2025)

¹⁴ Initiatief 'Contractuitbreiding in de Zorg', Het Potentieel Pakken in opdracht van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) (2021-2024). In de 50 trajecten in zorgorganisaties is gemiddeld 9% meer gaan werken, met gemiddeld 4,7 uur

¹⁵ Stichting Het Potentieel Pakken (n = 10.000), PFZW (n = 337.000), CBS (n = 925.000 Zorg en Welzijn)

¹⁶ We vroegen medewerkers een heel korte vragenlijst in te vullen: Stel je gaat 4 uur per week meer werken. Daar krijg je 170 euro netto per maand voor. Vind je dit bedrag te laag, genoeg of hoog? Voldoende? Waarom vind je dat? Welk bedrag vind jij wel genoeg om 4 uur per week meer te werken? Welke andere dingen vind jij belangrijk bij de keuze om meer te gaan werken? Bijv. werktijden, reistijd, gezondheid, opvang voor kinderen of vrije tijd

2. OPZET VAN HET ONDERZOEK

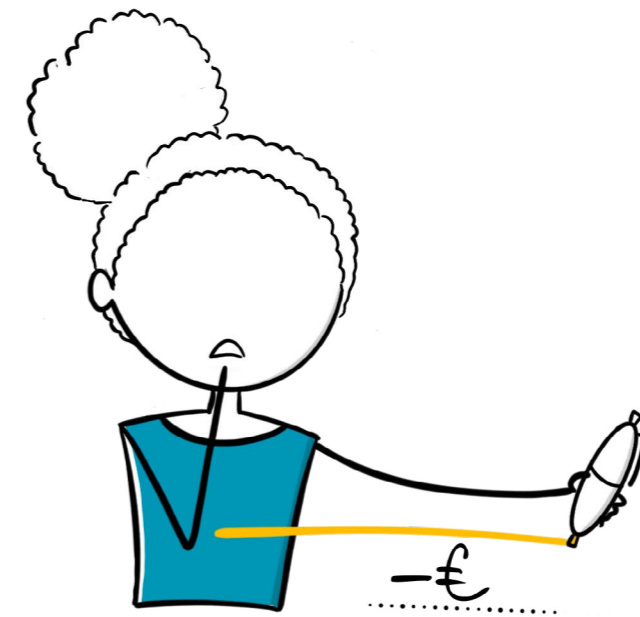
Of 12,50 euro netto per uur ook echt voldoende lonend is, verschilt per medewerker. In de conclusie gaan we daar verder op in.

Uitkomsten deelden we in vijf categorieën in, gebaseerd op het nettobedrag per extra gewerkt uur: (i) minder dan 5 euro, (ii) tussen de 5 en 10 euro, (iii) tussen de 10 en de 12,50 euro, (iv) tussen de 12,50 en 15 euro en (v) meer dan 15 euro.

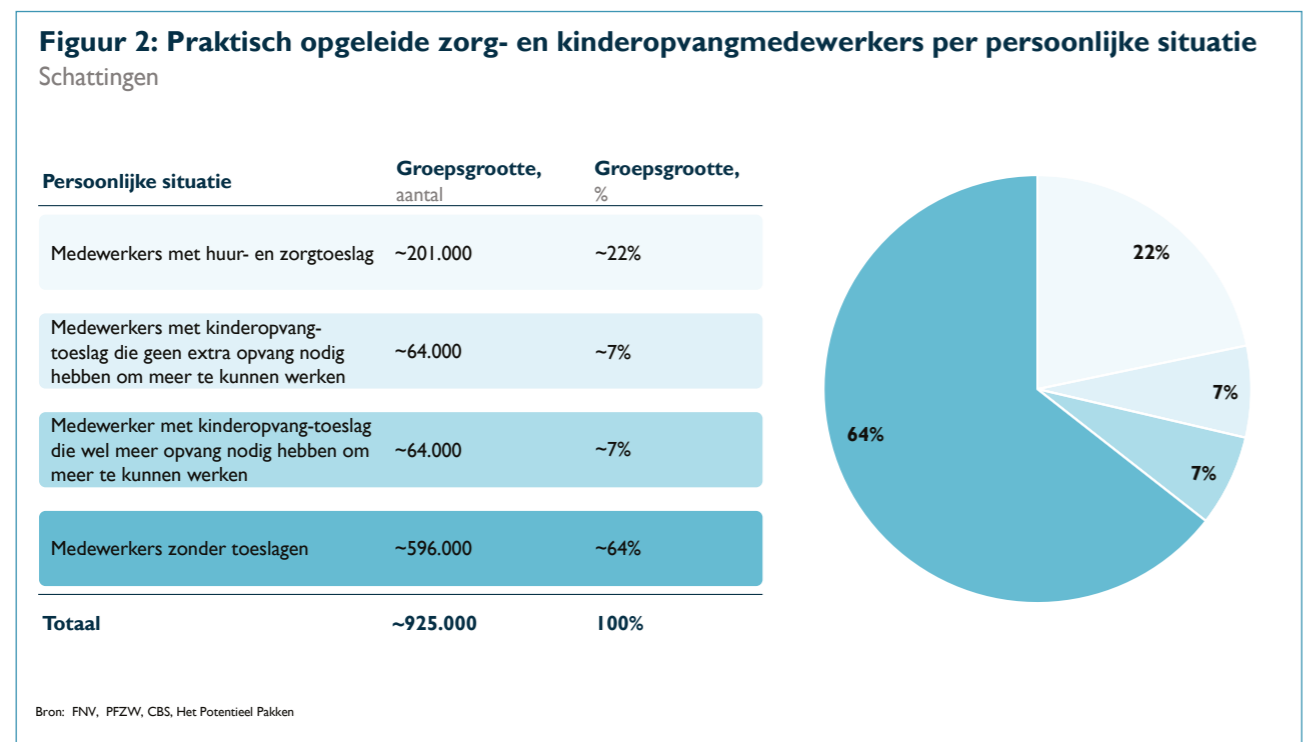
We maakten een inschatting hoeveel medewerkers in elk profiel vallen. Met data van onder andere het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) over opleidingsniveaus van zorg- en kinderopvangmedewerkers en data van Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW) over contractgroottes per beroep konden we goed inschatten hoeveel medewerkers in een bepaalde salariscategorie vielen. Gedetailleerde cijfers over het aantal medewerkers in een bepaalde persoonlijke situatie (bijvoorbeeld het aantal medewerkers met toeslagen) zijn niet beschikbaar. Daarom maakten we inschattingen op basis van publieke data van de Belastingdienst, het CBS en de eigen databases van Het Potentieel Pakken.

We kozen bewust wat we wel en niet meenemen. Een volledig model zou neerkomen op ~925.000 unieke profielen, inclusief alle mogelijke extra kosten en inkomsten. Aan de inkomstenkant gaat het dan bijvoorbeeld om onregelmatigheidstoelagen (ORT), gemeentelijke regelingen, alimentatie of een tweede baan. Aan de kostenkant om gemeentelijke heffingen en extra (reis)kosten. Hoewel deze factoren de uitkomsten kunnen beïnvloeden, zijn zij zó persoonsgebonden, dat we het niet passend achten ze in onze algemene profielen op te nemen.

We zijn ons bewust van de veranderlijkheid van de uitkomsten. In dit onderzoek is gebruikgemaakt van een uitgebreide dataset die continu aan veranderingen onderhevig is. Zo worden onder andere toeslagengrenzen en cao-salarissen jaarlijks aangepast. Voor alle berekeningen in dit onderzoek gaan we uit van peildatum 1 januari 2026. Als we hiervan afwijken, vermelden we dit expliciet.



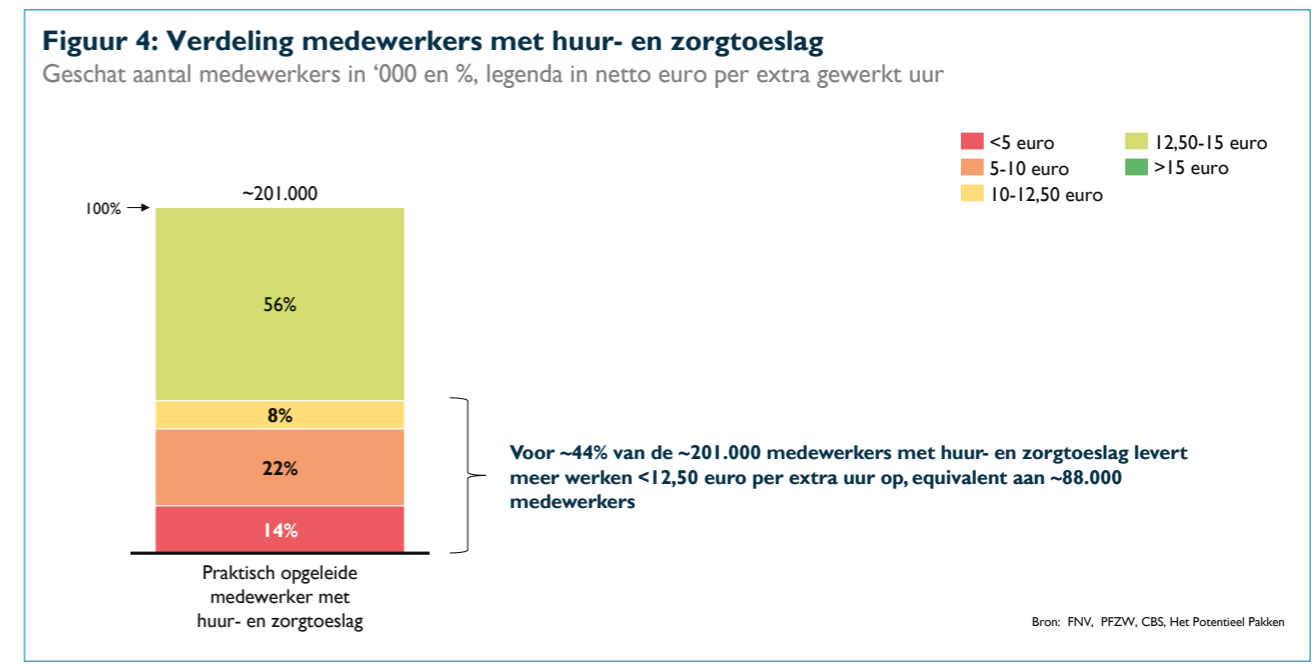
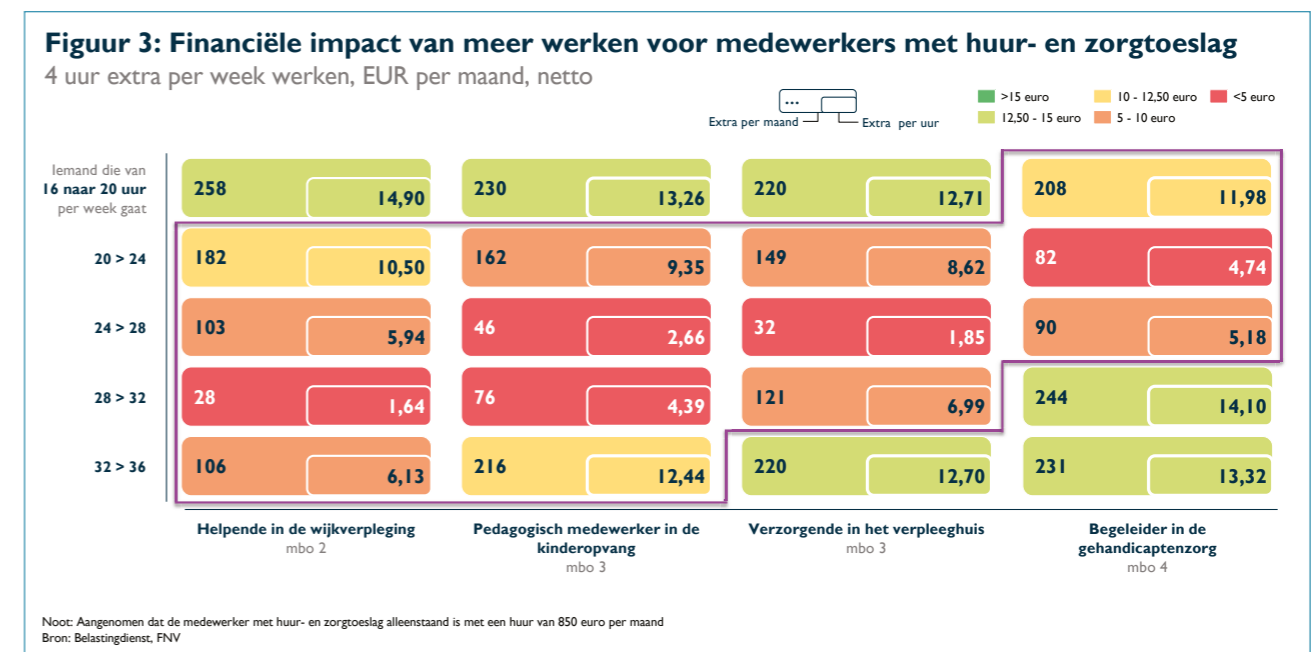
We werkten de resultaten uit voor vier persoonlijke situaties, met elk 20 profielen. De groepen verschillen sterk in omvang: medewerkers zonder toeslagen vormen met bijna 600.000 medewerkers (~64% van het totaal) veruit de grootste groep (figuur 2).



In de profielen komen bepaalde combinaties van functie, contractgrootte en persoonlijke situatie veel vaker voor dan andere. Zo zien we bij de groep medewerkers zonder toeslagen dat 4 van de 20 profielen minder dan 12,50 euro netto per gewerkt uur overhouden, maar dat dit slechts ~1% van de medewerkers betreft. Bij de resultaten rapporteren we daarom zowel het aantal profielen als het geschatte percentage en aantal medewerkers.

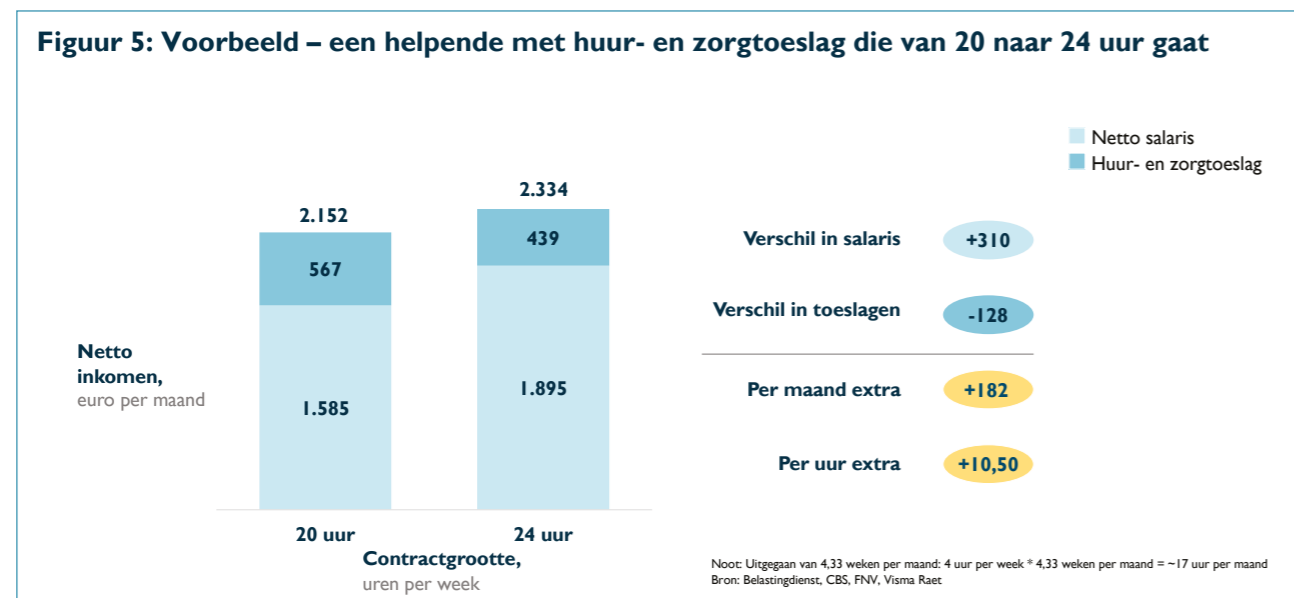
3.1 MEDEWERKERS MET HUUR- EN ZORGTOESLAG

Voor 14 van de 20 profielen van medewerkers met huur- en zorgtoeslag levert meer werken minder op dan 12,50 euro netto per extra gewerkt uur (figuur 3). Huur- en zorgtoeslag is inkomensafhankelijk: hoe meer je verdient, hoe minder toeslag je ontvangt. Dit effect speelt vooral bij medewerkers met een contract van 20 uur of meer. Dit betreft ~44% van alle medewerkers met huur- en zorgtoeslag, ~88.000 medewerkers (figuur 4).



Afhankelijk van hun (gezamenlijke) inkomen, de hoogte van hun huur en spaargeld, hebben medewerkers recht op huur- en zorgtoeslag. Naar schatting komt één op de vijf praktisch opgeleide medewerkers in de zorg en kinderopvang in aanmerking voor deze toeslagen.¹⁷ De toeslagen kunnen samen oplopen tot wel 33% van het maandinkomen.

Een voorbeeld maakt dit zichtbaar. Een helpende in de wijkverpleging die twintig uur per week werkt, ontvangt 567 euro per maand aan huur- en zorgtoeslag, bovenop een nettosalaris van 1.585 euro (figuur 5). De toeslagen vormen daarmee ruim een kwart van haar totale inkomen.¹⁸ Als zij vier uur per week meer gaat werken, stijgt de belastingdruk op haar gehele inkomen én verliest zij een deel van haar huur- en zorgtoeslag. Haar nettosalaris stijgt 310 euro per maand, maar haar toeslagen dalen met 128 euro. Netto houdt zij 182 euro per maand extra over. Dat is 10,50 euro per extra gewerkt uur.



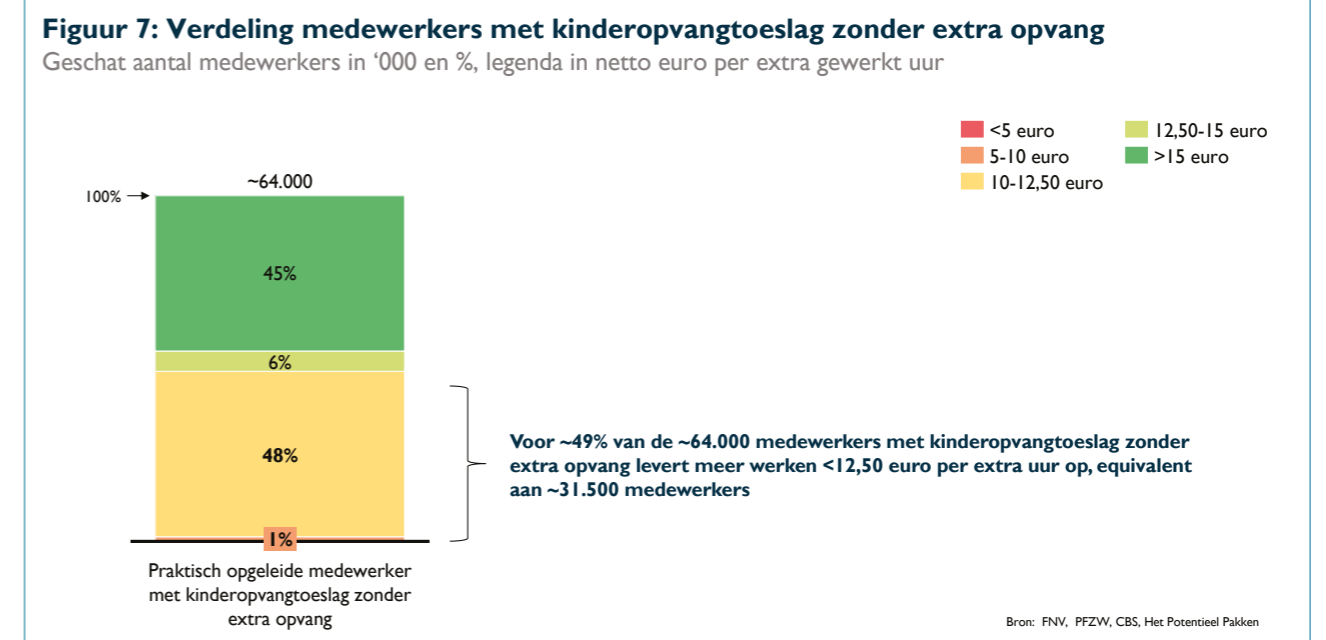
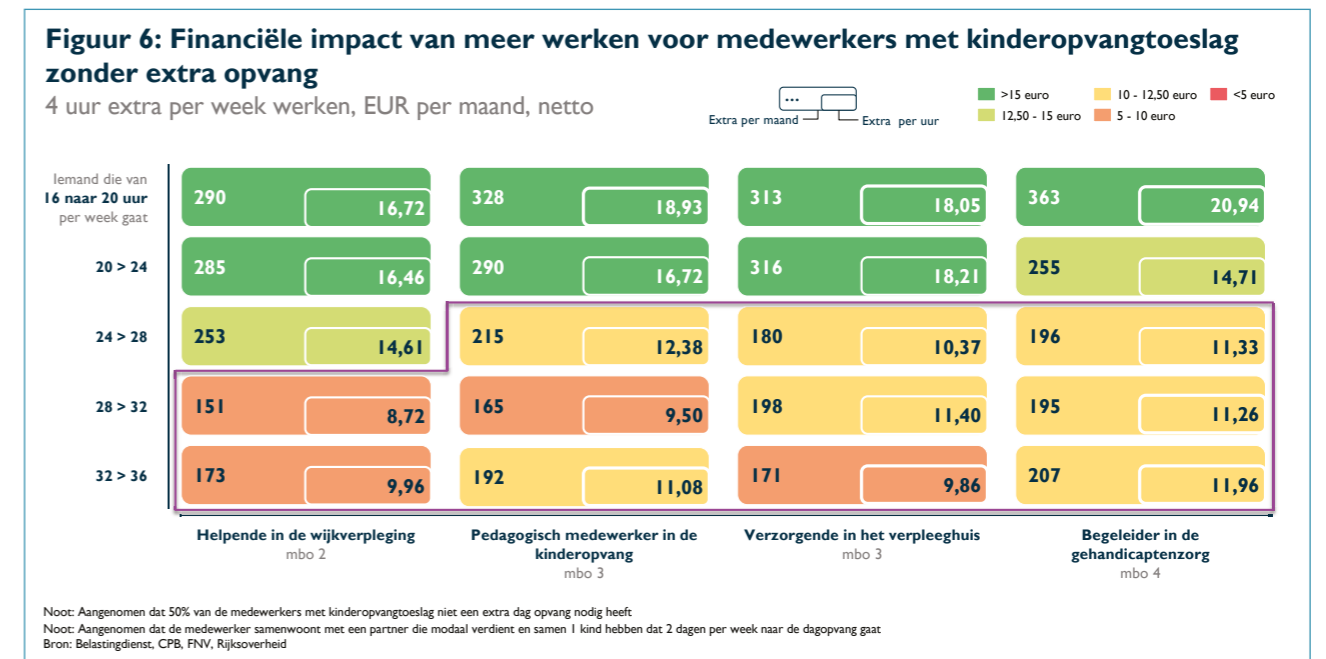
Dit effect is het sterkst bij contracten vanaf 20 uur per week. Rond dat inkomensniveau bouwen toeslagen relatief snel af. Bij grotere contracten (32 uur of meer) houden medewerkers meestal wél meer dan 12,50 euro netto per uur over. Hun inkomen is dan vaak al te hoog om nog toeslagen te ontvangen.

Dat meer werken voor mensen met huur- en zorgtoeslag vaak weinig oplevert, is breed gedocumenteerd. Zo stelt het Ministerie van SZW dat de marginale druk, het deel van een bruto-loonsverhoging dat naar belastingen en sociale premies gaat, voor een medewerker met twee kinderen en huurtoeslag kan oplopen van 70% tot wel 87% bij een inkomen van 45.000 euro.¹⁹

¹⁷ Onderzoek Stichting Het Potentieel Pakken op basis van geaggregeerde enquêtedata (n = 10.000)
¹⁸ Scenario: medewerker zonder partner; huur van 850 euro per maand, minder dan 37.000 euro spaargeld
¹⁹ Ministerie van SZW (2023): "Belastingdruk bij méér werken minder hoog dan vaak gedacht"

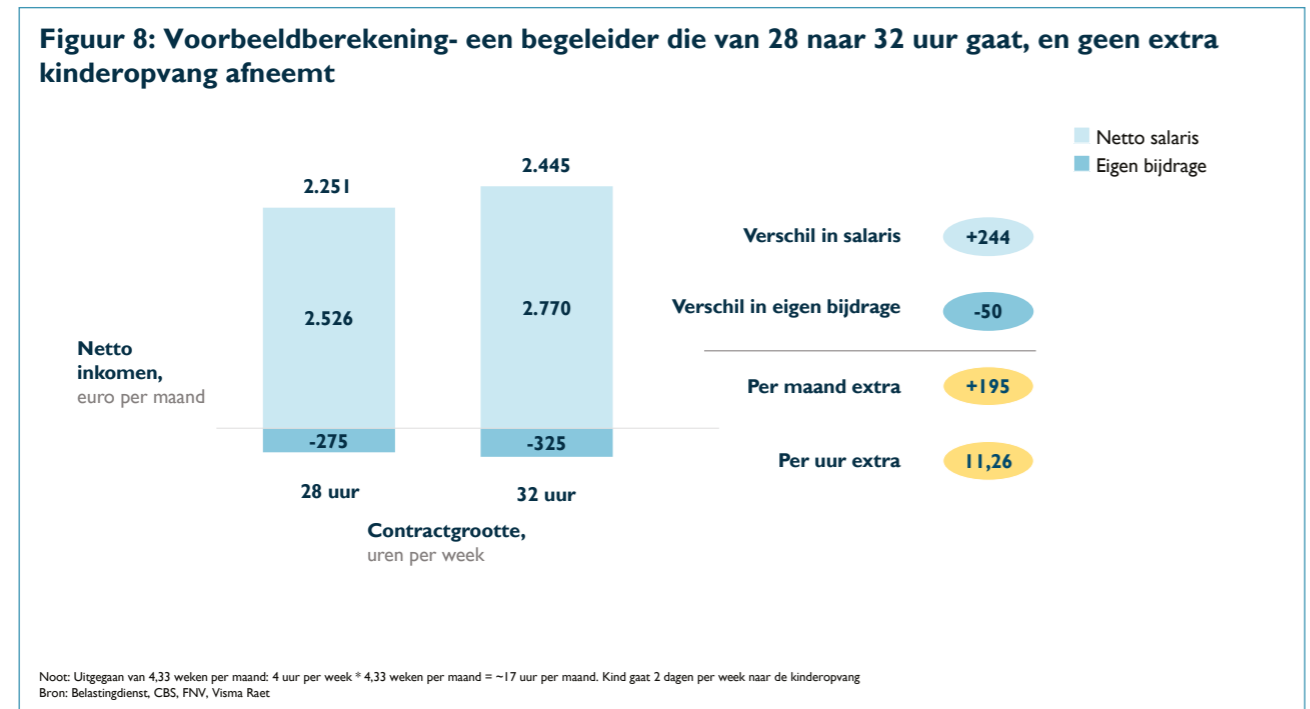
3.2 MEDEWERKERS MET KINDEROPVANGTOESLAG ZONDER EXTRA OPVANG

Voor 11 van de 20 profielen van medewerkers met kinderopvangtoeslag die geen extra opvang afnemen, levert meer werken minder op dan 12,50 euro netto per extra gewerkt uur (figuur 6). Hun extra inkomen weegt dan niet op tegen de inkomensafhankelijke daling in kinderopvangtoeslag. Dit speelt vooral bij contracten van meer dan 24 uur. Dit betreft ~49% van alle medewerkers met kinderopvangtoeslag zonder extra opvang, ~31.500 medewerkers (figuur 7).



Kinderopvangkosten worden bepaald door drie factoren: (i) de inkomensafhankelijke kinderopvangtoeslag, (ii) het verschil tussen maximale vergoeding en gangbare tarieven en (iii) het aantal dagen opvang. Daarnaast speelt het opvangtype een rol; de kosten voor buitenschoolse opvang (BSO) zijn lager dan dagopvang voor kinderen tot vier jaar. In onze scenario's zijn we uitgegaan van het 'duurste' scenario: de dagopvang.

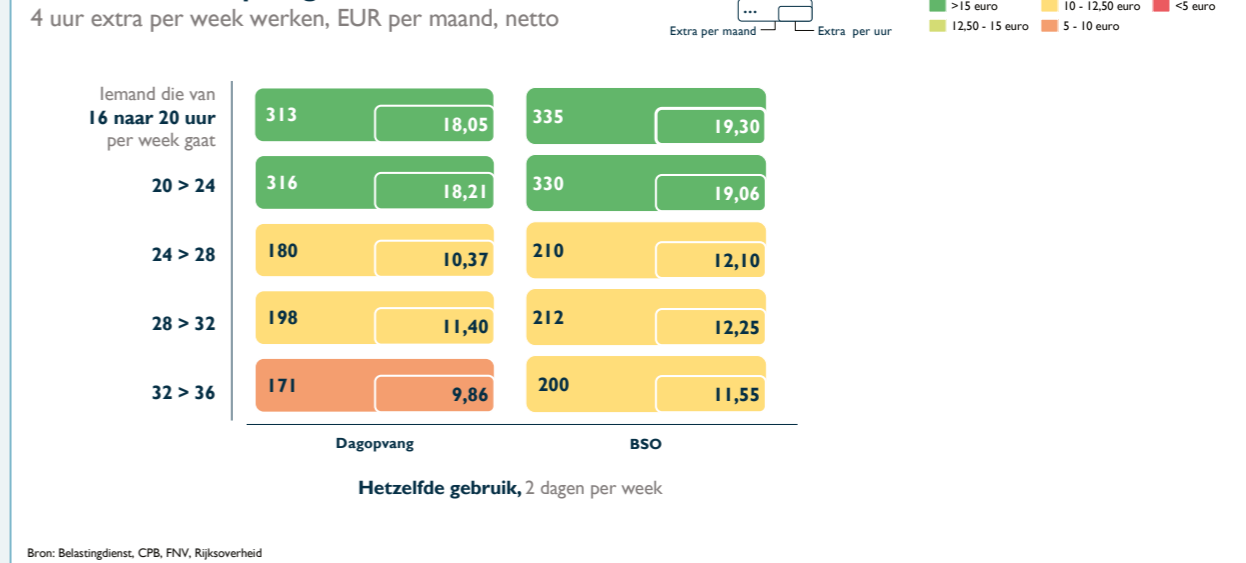
Ouders die hun extra uren informeel opvangen (via partner of grootouders) maken geen extra opvangkosten. Hun kinderopvangtoeslag daalt wél, want die is inkomensafhankelijk (hoe meer je verdient, hoe minder je vergoed krijgt). Voor de doelgroep varieert de vergoeding voor het eerste kind van 96% (laagste inkomens) tot 79% (hoogste inkomens) van het maximumtarief van de overheid.²⁰ Daardoor kan meer werken – en dus een hoger inkomen – ertoe leiden dat ouders met twee dagen kinderopvang per week tot 50 euro minder toeslag per maand ontvangen (figuur 8).



Vershil tussen dagopvang en BSO - geen extra opvang

De kosten voor buitenschoolse opvang zijn lager dan de kosten voor dagopvang. Dit komt doordat zowel het uurtarief als het aantal opvanguren per dag lager ligt. Een medewerker met een kind op de BSO houdt daardoor meer over van vier uur extra werken dan een medewerker met een kind op de dagopvang. Toch blijft het effect van de afbouw van kinderopvangtoeslag zichtbaar. Ook bij gebruik van BSO houdt een verzorgende vanaf een contract van 24 uur minder dan 12,50 euro netto per extra uur over (figuur 9).

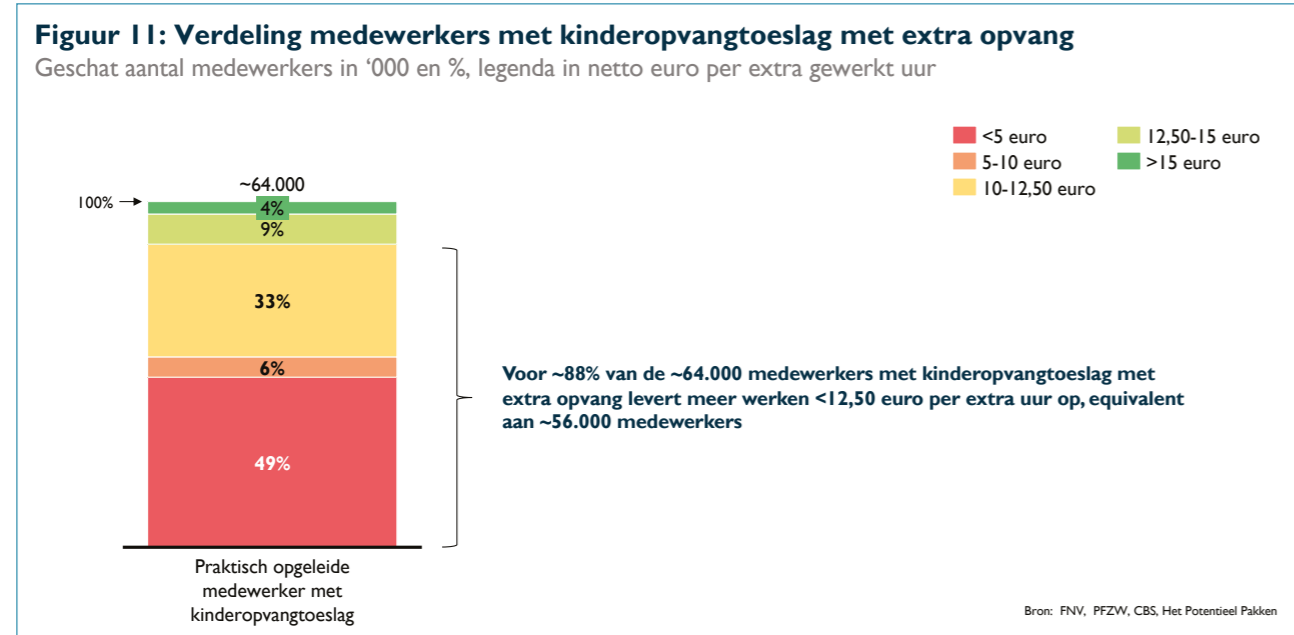
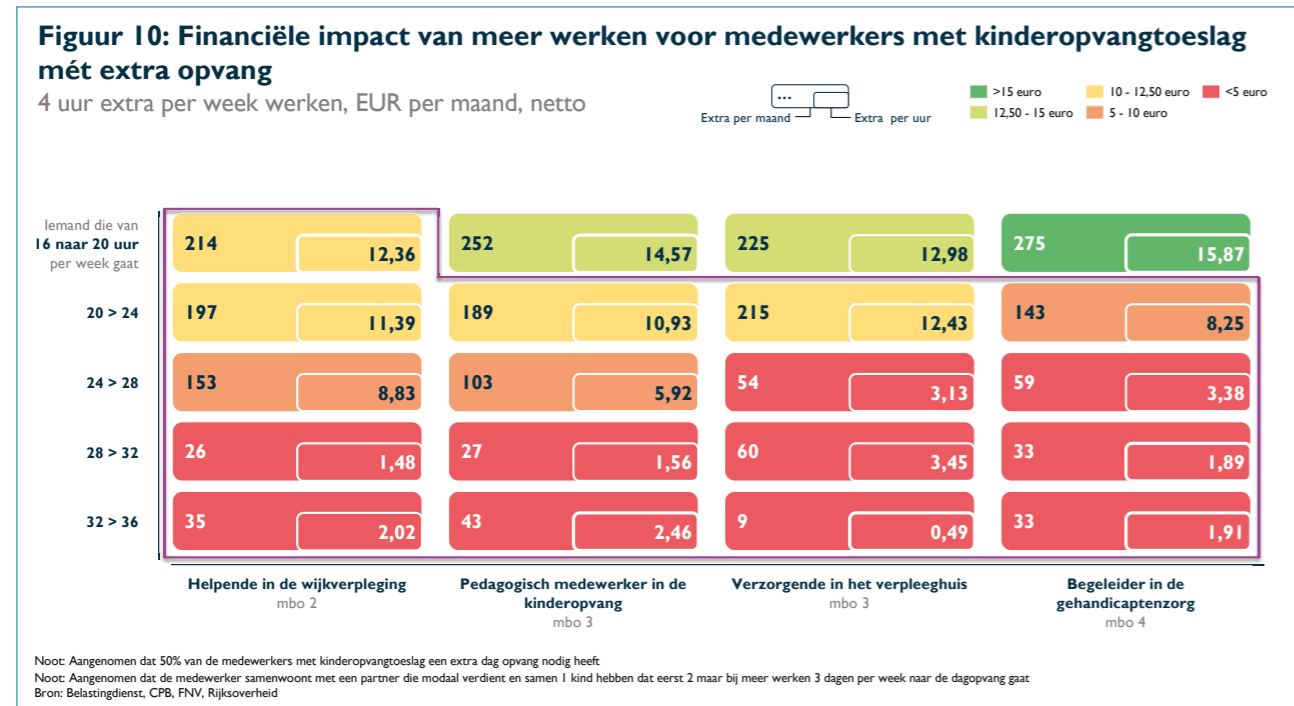
Figuur 9: Financiële impact van meer werken voor een verzorgende met kinderopvangtoeslag zonder extra opvang, het verschil tussen gebruik van dagopvang en buitenschoolse opvang



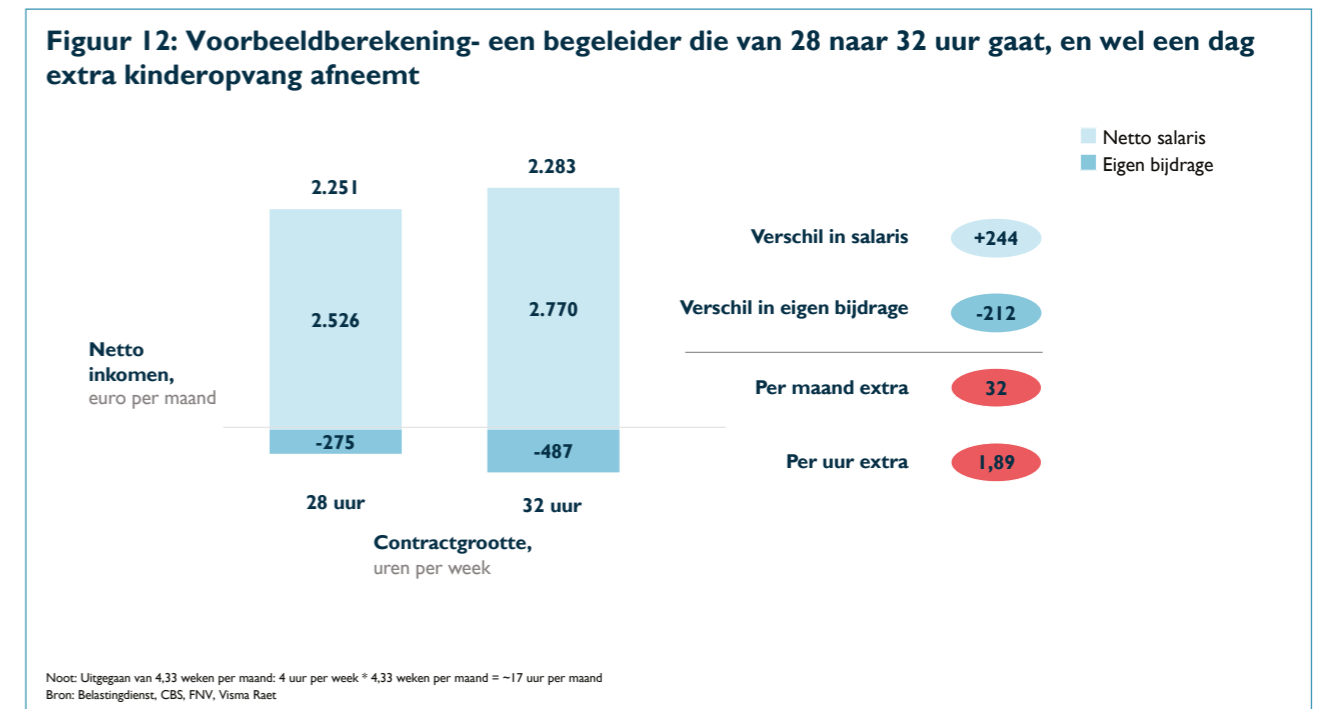
²⁰ Gebaseerd op jaarsalaris van een Helpende (mbo 1-2, 16u p/w, 96% vergoeding) en een Begeleider (mbo 4, 36u p/w, 79% vergoeding) met partner die modaal verdient. Het maximale uurtarief voor overheidsvergoeding bedraagt €11,23.

3.3 MEDEWERKERS MET KINDEROPVANGTOESLAG MÉT EXTRA OPVANG

Voor 17 van de 20 profielen van medewerkers met kinderopvangtoeslag mét extra opvang levert meer werken minder op dan 12,50 euro netto per extra gewerkt uur (figuur 10). De extra kosten voor kinderopvang wegen dan niet of amper op tegen hun extra inkomen. Dit speelt al bij contracten vanaf 20 uur. Medewerkers met contracten van meer dan 24 uur worden het hardst geraakt. Dit betreft ~88% van alle medewerkers met kinderopvangtoeslag met extra opvang, ~56.000 medewerkers (figuur 11).



In de praktijk betekent vier uur extra werken vaak dat een volledige extra dag kinderopvang nodig is. Halve dagen worden meestal niet aangeboden. Die extra dag kost gemiddeld meer dan 100 euro per maand. Hier komt bij dat de maximale vergoeding per uur vaak lager ligt dan de gangbare tarieven. Tarieven van meer dan 11,50 euro per uur komen regelmatig voor, terwijl de maximale vergoeding 11,23 euro per uur bedraagt.²¹ Bij opvangdagen van 10 tot 12 uur kan de eigen bijdrage daardoor oplopen tot enkele honderden euro's per maand. Een voorbeeld: een begeleider die uitbreidt van 28 naar 32 uur per week ziet haar eigen bijdrage voor kinderopvang stijgen met 212 euro per maand (figuur 12). Dat drukt direct op wat zij netto overhoudt aan extra werken.

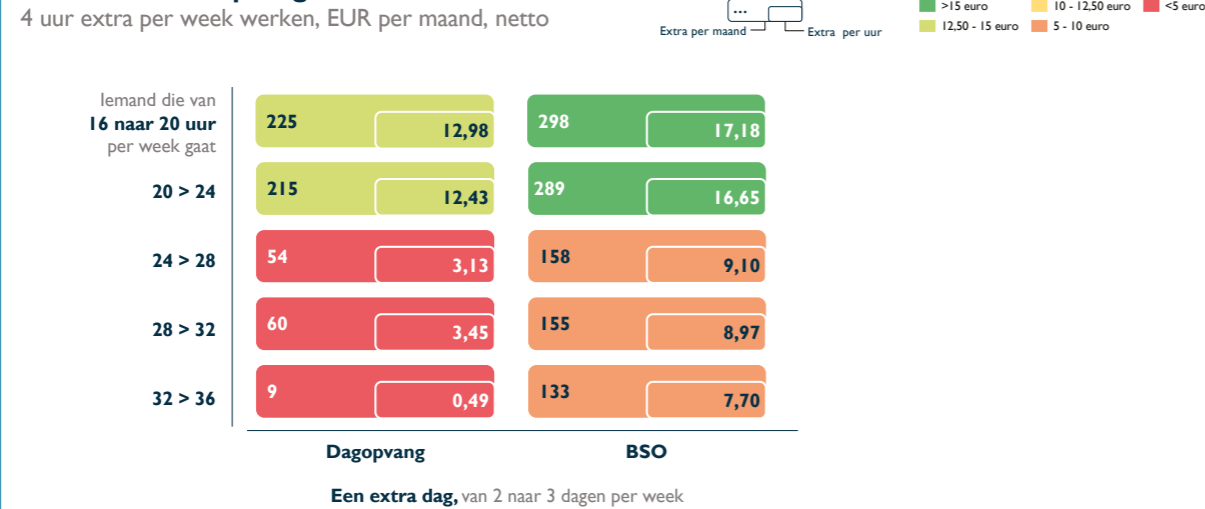


²¹ BOinK (Belangenvereniging van Ouders in de Kinderopvang) voert in samenwerking met het Waarborgfonds Kinderopvang jaarlijks het "Onderzoek Uurtarieven Kinderopvang" uit. Voor 2026 is de prognose dat de gemiddelde uurtarieven liggen rond 11,75 euro voor kinderdagverblijven en rond 10,50 euro voor de BSO

Verschillen dagopvang en BSO - mét extra opvang

Medewerkers met een kind op de BSO die bij vier uur extra werken wél een dag extra opvang nodig hebben, houden aanzienlijk meer over dan degenen die extra dagopvang nodig hebben. Een verzorgende houdt zo'n ~70-100 euro per maand meer over. Maar net als bij de dagopvang geldt ook voor de BSO: bij meer werken vanaf 24 uur houdt een verzorgende minder dan 12,50 euro netto per extra uur over (figuur 13).

Figuur 13: Financiële impact van meer werken voor een verzorgende met kinderopvangtoeslag mét extra opvang, het verschil tussen gebruik van dagopvang en buitenschoolse opvang

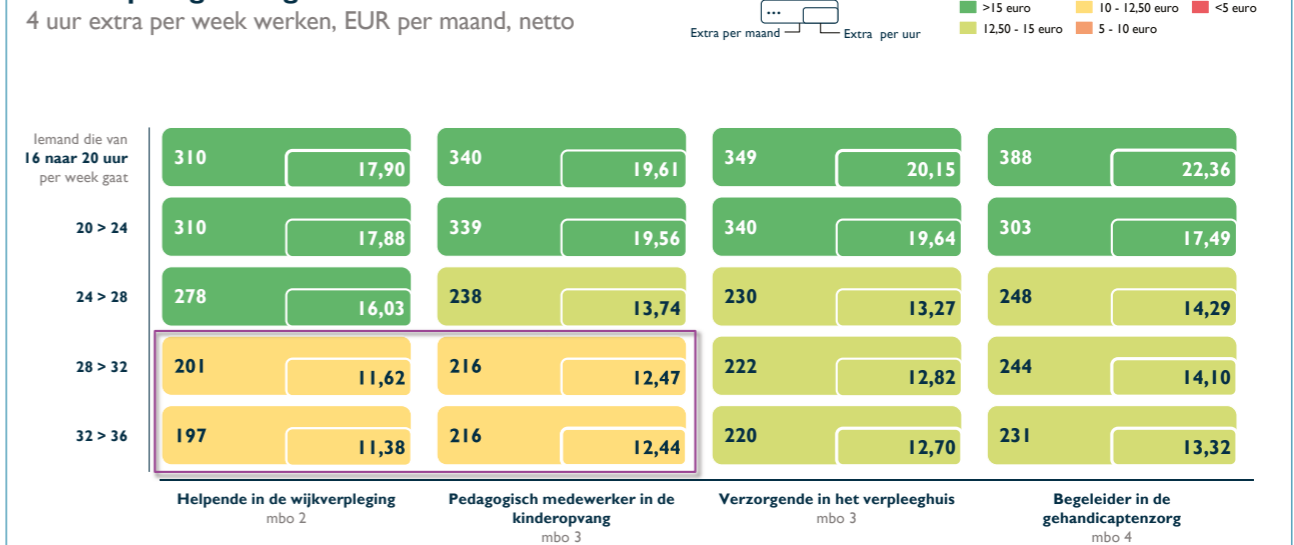


Bron: Belastingdienst, CPB, FNV, Rijksoverheid

3.4 DE MEDEWERKER ZONDER HUUR-, ZORG- OF KINDEROPVANGTOESLAG

Voor 16 van de 20 profielen van medewerkers zonder huur-, zorg- of kinderopvangtoeslag levert meer werken meer op dan 12,50 euro per extra gewerkt uur (figuur 14). Dit betreft ~99% van alle medewerkers zonder toeslagen (~596.000 medewerkers) (figuur 15). Medewerkers zonder toeslagen hebben alleen te maken met een oplopende belastingdruk. Vooral bij de stap van 24 naar 28 uur zien we de belastingdruk sterk toenemen en daalt het nettobedrag per extra gewerkt uur aanzienlijk.

Figuur 14: Financiële impact van meer werken voor medewerkers zonder huur-, zorg- en/of kinderopvangtoeslag



Noot: Aangenomen dat de medewerker geen toeslagen ontvangt.
Bron: Belastingdienst, FNV

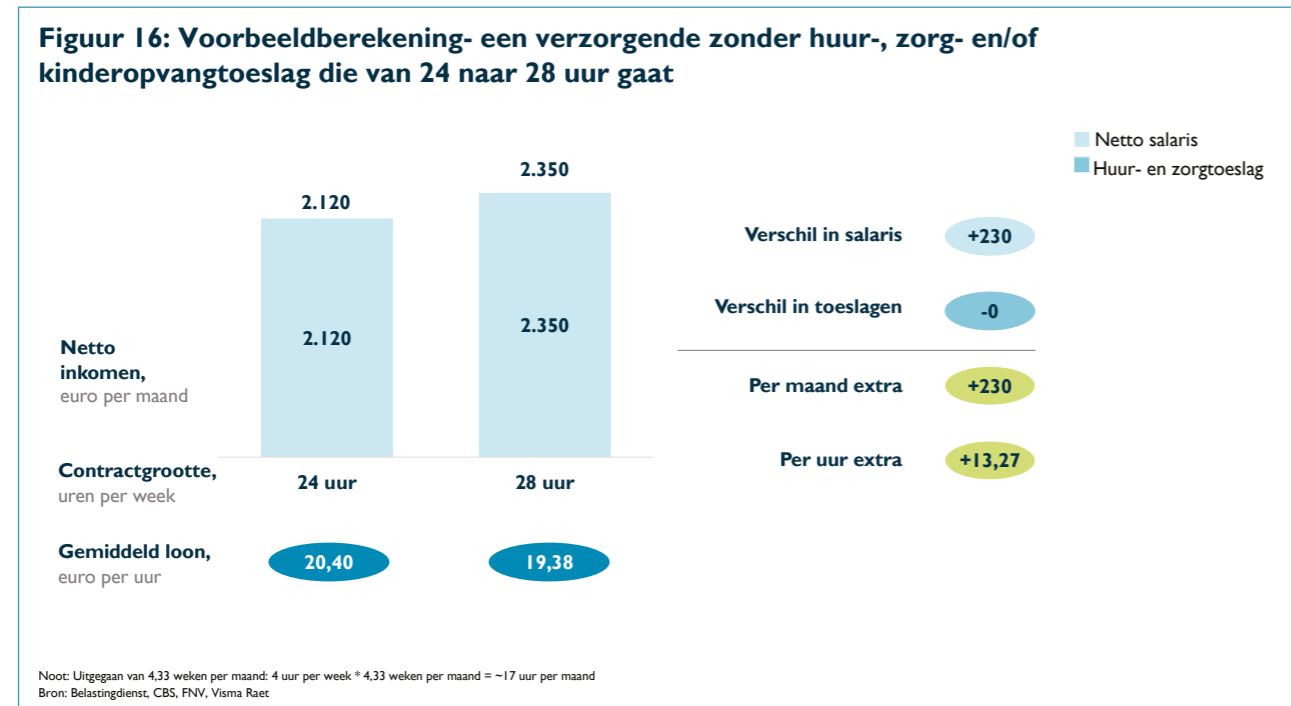
Figuur 15: Verdeling medewerkers zonder (huur-, zorg- en kinderopvang)toeslagen

Geschat aantal medewerkers in '000 en %, legenda in netto euro per extra gewerkt uur

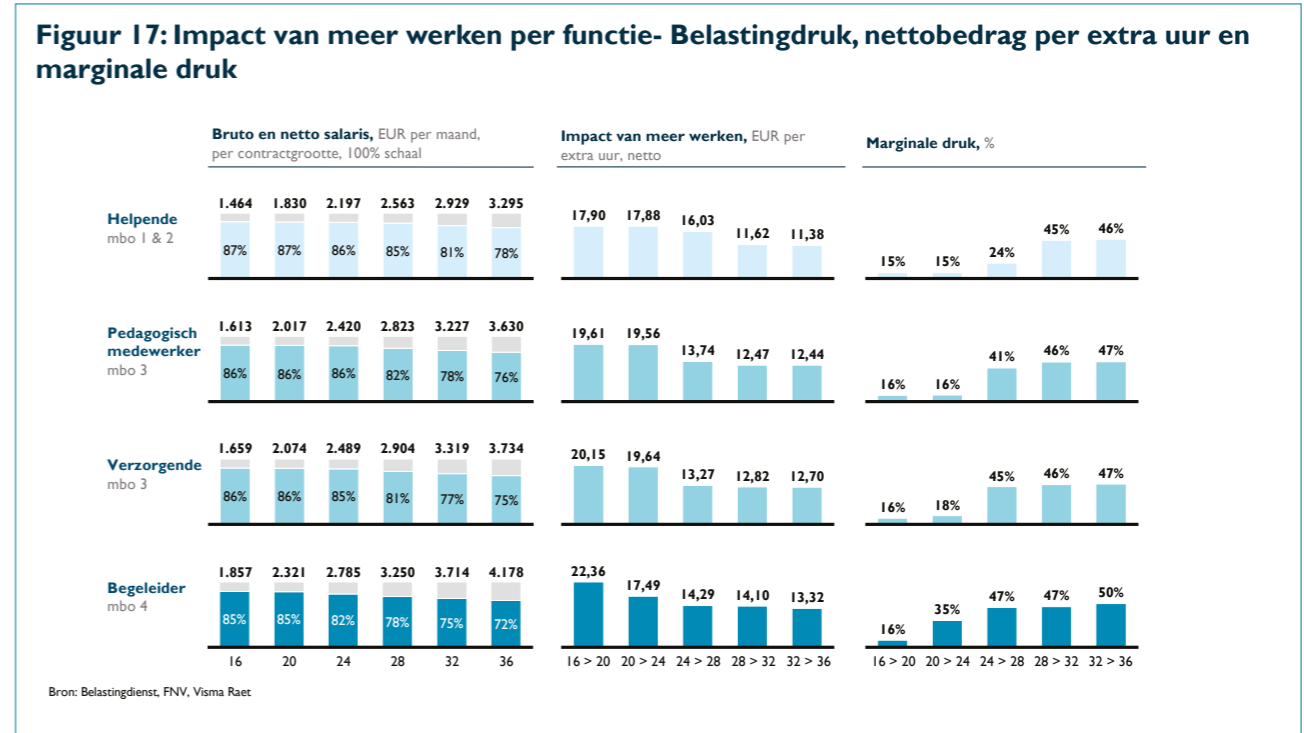


Bron: FNV, PFZW, CBS, Het Potentieel Pakken

Binnen deze grote groep houdt bijna iedereen meer dan 12,50 euro per extra gewerkt uur over. Tegelijk is dat bedrag vaak aanzienlijk lager dan het gemiddelde netto uurloon dat iemand al verdient. Medewerkers zonder huur-, zorg- of kinderopvangtoeslag houden doorgaans ~70-90% van hun brutosalaris netto over. Bij meer werken stijgt de belastingdruk met 3 tot 5 procentpunt. Ook een bescheiden inkomen wordt daardoor progressiever en dus zwaarder belast. Zo houdt een verzorgende met een contract van 24 uur 85% van haar bruto-inkomen netto over. Bij uitbreiding naar 28 uur daalt dit naar 81%. Bij 24 uur verdient ze gemiddeld 20,40 euro netto per uur, bij 28 uur 19,38 euro, ruim 1 euro per uur minder (figuur 16). Per extra gewerkt uur resteert dus 'maar' 13,27 euro netto. De marginale druk is in dit geval een (acceptabele) ~45%, maar de extra uren leveren in euro's aanzienlijk minder op dan het gemiddelde uurloon.²²



Dit effect is vooral zichtbaar bij contracten boven de 24 uur per week. Medewerkers met grotere contracten houden per extra gewerkt uur een stuk minder over dan zij gemiddeld verdienen. Bij kleinere contracten, onder de 20 uur per week, blijft de belastingdruk vrijwel gelijk wanneer medewerkers meer gaan werken. Zij houden doorgaans ~86-87% van hun bruto-inkomen netto over en ervaren een relatief lage marginale druk, veelal tussen de ~15-20% (figuur 17). Een duidelijk kantelpunt ligt bij 24 uur (20 uur voor begeleiders in de gehandicaptenzorg). Vanaf daar loopt de marginale druk fors op en daalt het nettobedrag per extra gewerkt uur aanzienlijk (figuur 17).



²²De marginale druk is 44,6% = (415 - 230) / 415 * 100%. Het extra bruto-inkomen is 415 euro per maand (2.904 - 2.489 euro); het extra netto-inkomen is 230 euro per maand (2.350 - 2.120 euro)



De ‘million dollar question’ die telkens weer tijdens dit onderzoek opkwam, was: **wat is eigenlijk voldoende lonend? Daar is geen eenduidig antwoord op. Deskundigen refereren aan wat een realistisch bedrag is, gezien cao-afspraken en het fiscale stelsel. Werkgevers benaderen deze vraag vanuit de arbeidsmarktdynamiek: wat zie ik gebeuren in een sector die geplaagd wordt door tekorten. Naast deze perspectieven wilden we weten hoe medewerkers hier zelf naar kijken.**

AANPAK

We kozen voor een pragmatische aanpak. Bij twee zorgorganisaties en één kinderopvangorganisatie vroegen we medewerkers tijdens pauzemomenten de korte, anonieme vragenlijst hiernaast in te vullen. 69 medewerkers deden mee en gaven ons opvallend uitgebreide antwoorden.

RESULTATEN

Uit de reacties ontstaat een duidelijk beeld:

- **93% vond 170 euro netto per maand voor 4 uur extra werken per week te laag**, 7% vond dit voldoende; niemand vond het te hoog
- De genoemde redenen waarom mensen dit bijna allemaal te laag vonden waren: **je houdt te weinig over** (31 keer genoemd), **weegt niet op tegen stijgende kosten** (18 keer), **weegt niet op tegen de extra inspanning** (15 keer) en **verlies van toeslagen** (9 keer) en **kinderopvangkosten** (8 keer)
- Het bedrag dat medewerkers wél voldoende vinden, loopt sterk uiteen: ongeveer **29% noemt 170 euro tot 250 euro per maand**, **32%** noemt 250 euro tot 300 euro en **39%** noemt **meer dan 300 euro**
- Andere afwegingen die een rol spelen om al dan niet meer te werken zijn **voldoende vrije tijd** (27 keer), **gezondheid/belastbaarheid** (22 keer), **roosters en werktijden** (17 keer), **kinderopvang** (10 keer)

CONCLUSIE

De enquête laat een consistent beeld zien: **ruim 9 op de 10 respondenten vindt het huidige aanbod onvoldoende**, vooral omdat zij **netto te weinig overhouden** (31 keer genoemd). **Het bedrag dat wel voldoende wordt geacht loopt sterk uiteen**: van 170 euro per maand tot meer dan 400 euro per maand. **Tegelijk spelen niet-financiële factoren** zoals vrije tijd (27 keer) en belastbaarheid (22 keer) **een grote rol**, wat laat zien dat de keuze om meer te werken een brede afweging is.

*Dank aan kinderopvangorganisatie **Bink** in Hilversum, ouderenzorgorganisaties **Careaz** in Borculo en zorginstelling **Amsta** in Amsterdam, die ons de ruimte boden om met hun medewerkers in gesprek te gaan. Dankzij hen kregen we waardevolle en eerlijke inzichten uit de praktijk.*

De vragenlijst voor medewerkers:

Stel: je gaat 4 uur per week extra werken. Daar krijg je 170 euro netto extra per maand voor.

1. Vind je dit bedrag te laag, genoeg, of hoog?
.....
2. Waarom vind je dat?
.....
.....
.....
.....
3. Welk bedrag netto per maand vind jij wel genoeg voor 4 uur per week meer werken?
.....
4. Welke andere dingen zijn voor jou belangrijk bij de keuze om meer uren te werken?
Bijv. werktijden, reistijd, gezondheid, opvang voor kinderen of vrije tijd
.....
.....
.....



**‘Stel, je gaat 4 uur per week extra werken.
Daar krijg je 170 euro netto extra per maand voor.
Vind je dit bedrag te laag, genoeg of hoog?’**

Geschreven reacties

Mooi bedrag Te laag Vind je dit bedrag te laag, genoeg, of hoog? **nee te laag**

te laag Te laag Laag te laag Te laag

Het is genoeg maar het mag altijd hoger te laag

te laag te laag te laag **te laag** Aan de lage kant

te laag ik vind het te laag te laag laag

te laag te laag te laag te laag

te laag met het bedrag wat ik nu verdien Te laag

te laag laag te laag laag

Te laag - is minder als normaal inkomen

te laag te laag Vind je dit bedrag te laag, genoeg, of hoog?

TE LAAG Te laag! te laag Te laag

Vind je dit bedrag te laag, genoeg, of hoog? te laag Te laag

Veel te laag Ik vind het te weinig

**‘Waarom vind je 170 euro netto per maand extra voor
4 uur extra werken per week te laag, genoeg of hoog?’**

Geschreven reacties

alles wordt alweer

Omgeven ik was per maand meer en daarvoor vind ik 170 wel te weinig

Dat zou betekenen dat mijn dochter naar de opvang gaat in totaal houd je te weinig over + is heel erg laag bedrag voor het werk wat ik verricht.

dat is minder dan wat ik nu krijg voor het zware werk is dit echt te weinig

Dit bedrag vindt ik persoonlijk niet passend genoeg om 4 uur extra te werken. Hierbij komt extra opvang voor mijn beide kinderen erbij. Dus extra kosten die vermoedelijk hoger zullen zijn.

ook als je extra werkt te vind ik dat je uur loon het zelfde moet blijven of zelfs hoger

Door de toenemende werkdruk door weinig personeel is het wel belangrijk daarvoor goed betaald te krijgen. Ook voor het eet werken van directe collega's.

Omgekeerd iets meer dan €10 per uur ik weet dat het netto is maar dan nog. Het werk is zwaar je helpt het bedrijf, daar mag wat tegenover staan

3. Welk bedrag per maand vind jij wel genoeg voor 4 uur per week meer werken?

minimaal €350 netto

myo uurloon is 23,82 dus veel te weinig

dat is minder dan wat ik nu krijg. Omdat je normaal ook meer krijgt. Dus je uurloon zou hetzelfde

Als ik meer uren ga werken dan vind ik ook dat je meer mag verdienen want je maakt hele lange drukke dagen wat heel intensief is dus dan moet je het ook aantrekkelijk maken om meer uren te gaan werken en niet voor 170 euro

10,00 euro per uur is meer dan de helft minder dan dat ik nu verdien voor alle taken die wij moeten doen is 10,00 schandalig laag

ook als je extra werkt te vind ik dat je uur loon het zelfde moet blijven of zelfs hoger

uitgebreid met eigen loon wat ik zou verdienen en plmnd als ik 9 uur meer werk plus kosten meer (€270). Dus je gaat €100,- plmnd minder verdienen

het loont zich niet met het werk wat je ervoor doet

Omdat ik 4 uur minder ben gaan werken en my dit het dubbele schelt

mag wat tegenover staan, extra werken / diensten. Voor zelfde werk een ruime

Dit is echt te weinig, kom je aan tekort. De kinderopvang kost toch ook geld want dat geld kan ik niet werken.

Zit onder het minimum loon

Ik maak 2 uur in de week schoon op mijn vrije dag daar krijg ik 50 euro voor dat is in 2 uur week meer verdienen

Omdat mijn uurloon hoger is als ik dit zelf uit reken dus dan ga ik minder verdienen dan mijn uurloon

negatief in verhouding bij het huidige uurloon

Gerekend naar het uurloon veel te laag

na een berekening zou je meer als 100 euro in de maand missen. Want op jaar (1200 euro) pass een vakantie reis kan zijn

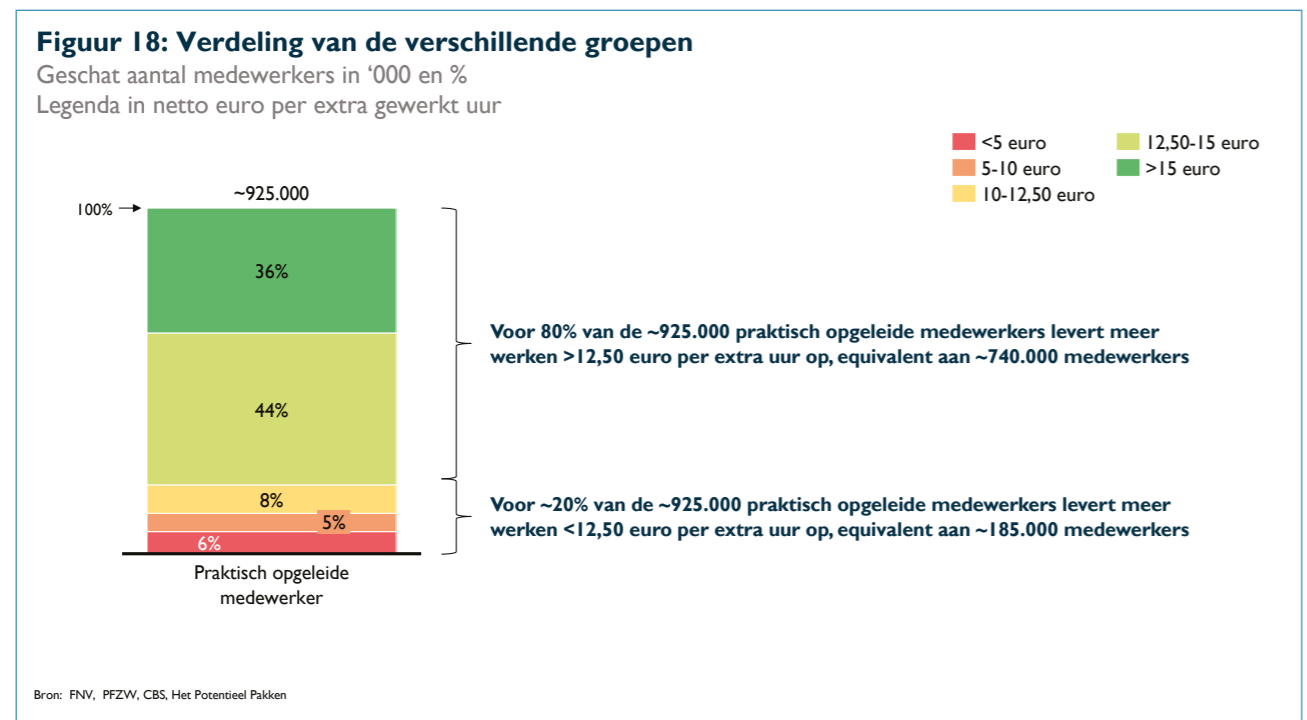
het komt neer op 10,62 per uur dat vind ik te weinig en vind 36 uur per week genoeg

Aan het begin van dit onderzoek stelden we drie vragen: Hoeveel loont meer werken voor praktisch opgeleide medewerkers in de zorg en kinderopvang? Voor wie loont meer werken wel, en voor wie niet? En wat is eigenlijk voldoende lonend?

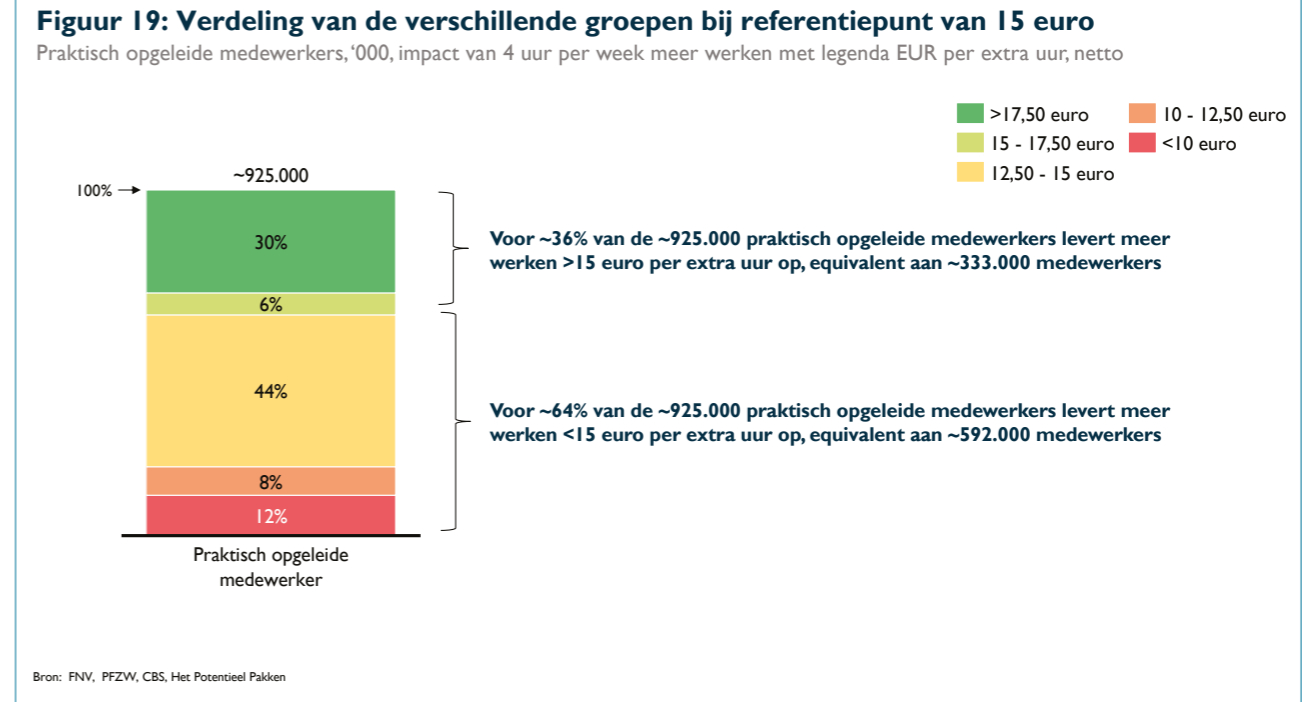
HOEVEEL LOONT MEER WERKEN VOOR PRAKTISCH OPGELEIDE MEDEWERKERS IN DE ZORG EN KINDEROPVANG?

Voor 4 op de 5 medewerkers levert meer werken meer dan 12,50 euro netto op per extra gewerkt uur. ~80% (~740.000 mensen) houdt bij vier uur meer werken meer dan 12,50 euro netto per extra gewerkt uur over. Dat komt neer op ongeveer 215 euro netto per maand (figuur 18). Voor **~20%** van de medewerkers (~185.000 mensen) blijft de opbrengst onder dit referentiepunt.

Voor de grootste groep (~44%, ~407.000 medewerkers) levert vier uur meer werken tussen de 12,50 en 15 euro netto per extra uur op. Voor **~6%** (~55.000 medewerkers) blijft minder dan 5 euro per extra uur over.



Deze conclusie hangt uiteraard samen met het gekozen referentiepunt van 12,50 euro. Bij een hoger of lager referentiepunt verschuift het beeld. Zo levert vier uur extra werken voor **~64%** van de praktisch opgeleide medewerkers netto minder op dan 15 euro netto per extra uur (figuur 19). **~36%** houdt meer dan 15 euro netto per extra uur over. De vraag of 12,50 voldoende is, wordt later in dit hoofdstuk besproken.

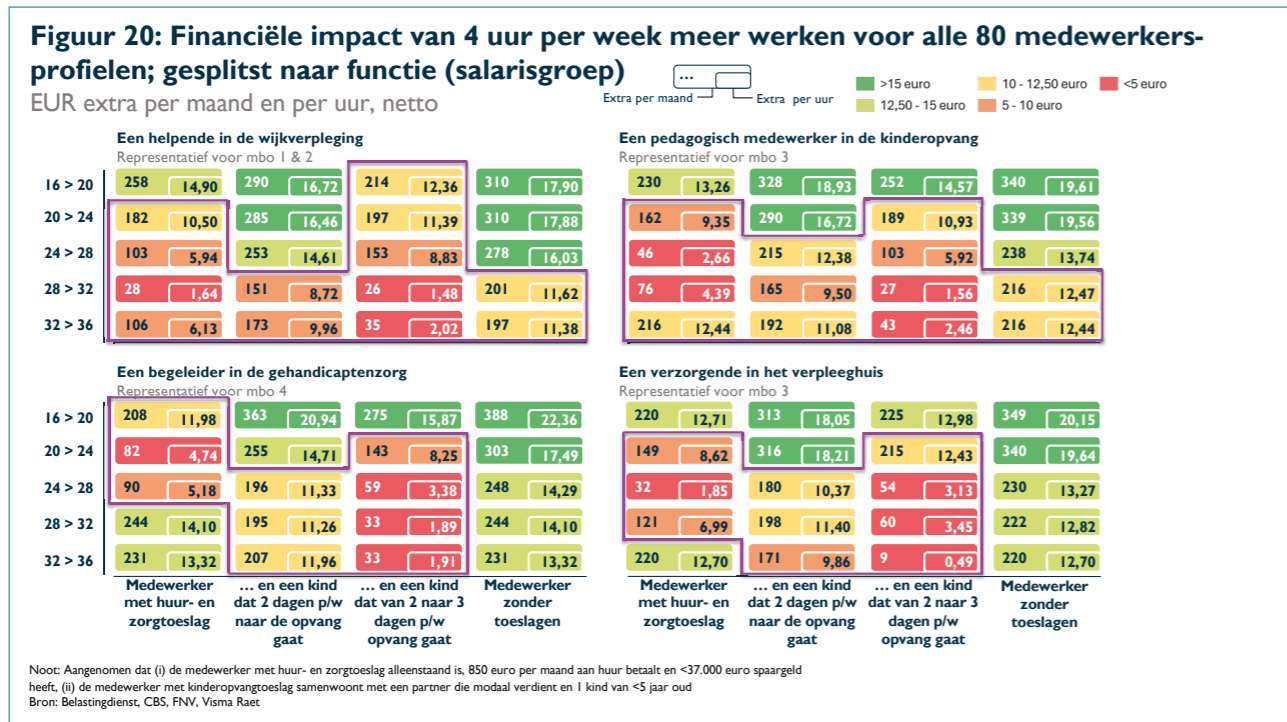


Verschillen in wat vier uur meer werken oplevert, zijn groot. Binnen dezelfde functie en met hetzelfde salaris kan dit verschil oplopen tot wel 350 euro per maand.

Een begeleider in de gehandicaptenzorg zonder toeslagen die van 16 uur naar 20 uur per week gaat, verdient 388 euro per maand meer. Een collega die van 32 naar 36 uur gaat én een extra dag kinderopvang moet afnemen, gaat er netto 33 euro per maand op vooruit. Dat is een verschil van meer dan 350 euro (figuur 20).

Ook bij andere functies zien we dit terug. Een helpende in de wijkverpleging zonder toeslagen houdt bij uitbreiding van 24 naar 28 uur 278 euro netto per maand extra over. Haar collega met huur- en zorgtoeslag houdt bij deze stap 103 euro over (figuur 20).

We zien deze verschillen overal terug. Collega's die hetzelfde werk doen, in dezelfde functie en schaal, kunnen bij vier uur extra werken een totaal verschillend bedrag overhouden. Die verschillen zijn te verklaren vanuit het stelsel van belastingen en toeslagen, maar lastig uit te leggen op de werkvloer.

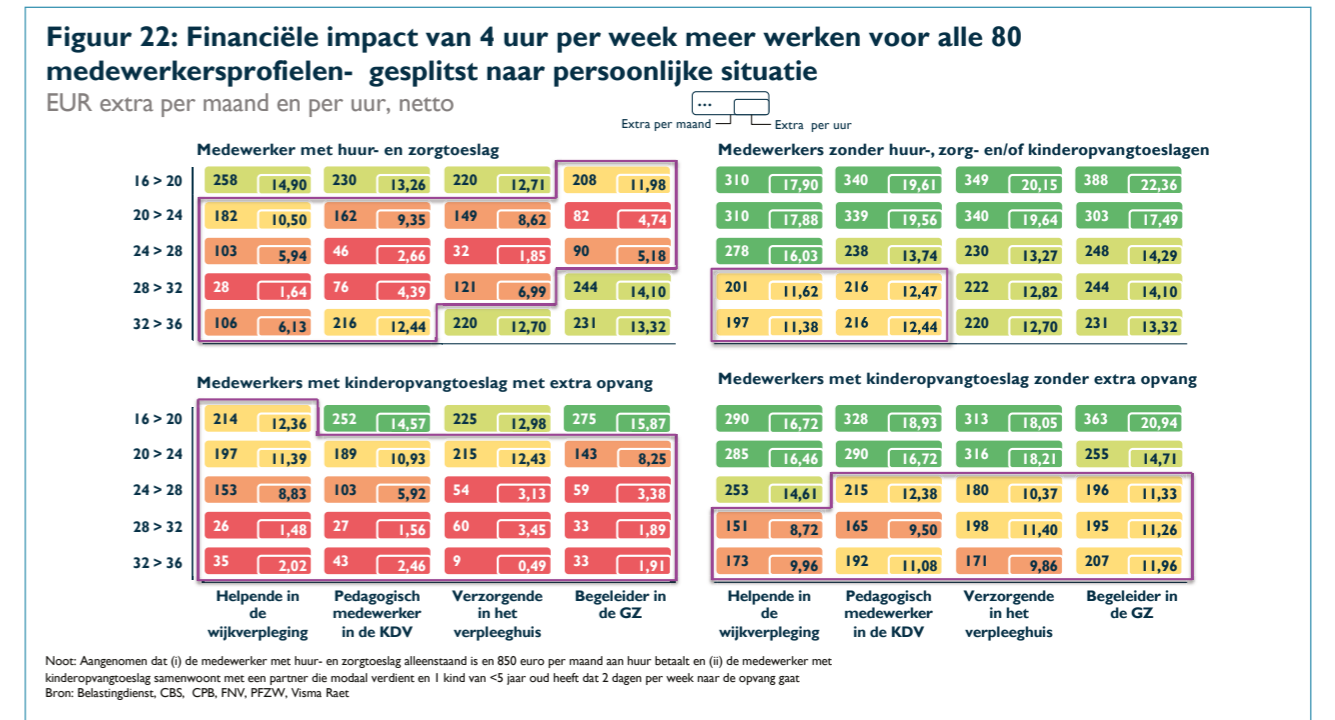
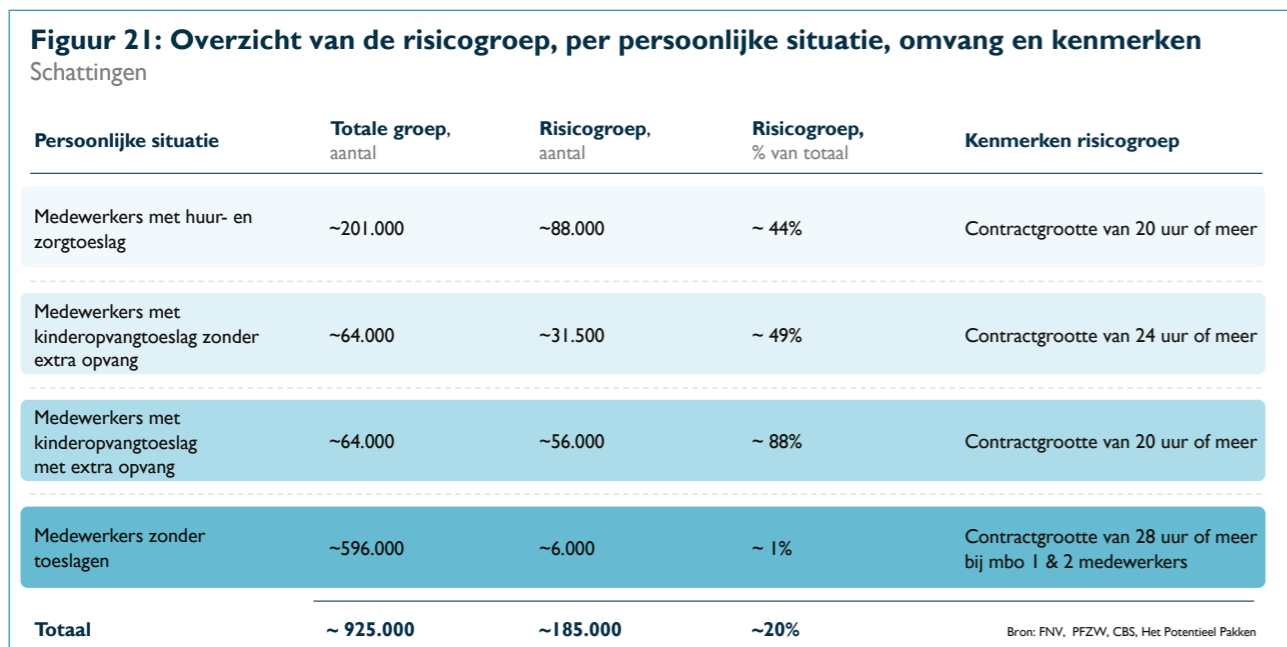


De risicogroep kan verdeeld worden in drie subgroepen (figuur 21):

- Medewerkers met huur- en zorgtoeslag die meer dan 20 uur gaan werken. Vooral degenen met contracten tussen 20 en 28 uur. Medewerkers met toeslagen die wél meer overhouden, hebben veelal kleine contracten van 16 uur of minder. Medewerkers met grotere contracten (32 uur of meer) ontvangen geen toeslagen meer en houden daardoor vaak meer dan 12,50 euro over.
- Medewerkers met jonge kinderen (tot vier jaar) die bij meer werken een extra dag opvang nodig hebben. In bijna alle scenario's houden zij minder dan 12,50 euro per extra uur over. Een aandachtspunt zijn medewerkers met een contract vanaf 24 uur: zij houden veelal minder dan 5 euro per uur over. De precieze omvang van deze groep hangt sterk af van het percentage ouders dat daadwerkelijk een extra dag opvang moet afnemen, nu ingeschat op 50%. In de praktijk kan deze groep dus zowel groter als kleiner zijn.
- Medewerkers met jonge kinderen (tot vier jaar) die meer dan 24 uur gaan werken en geen extra dag opvang hoeven af te nemen. Medewerkers die wél meer overhouden, hebben veelal lage inkomens en kleine contracten.

VOOR WIE 'LOONT' MEER WERKEN WEL EN VOOR WIE NIET?

Voor bijna alle medewerkers zonder huur-, zorg- of kinderopvangtoeslag levert meer uren werken meer op dan 12,50 euro netto per extra uur. De 'risicogroep' (~185.000 medewerkers) die minder dan het referentiepunt overhoudt, bestaat met name uit medewerkers met huur- en zorgtoeslag of kinderopvangtoeslag, die meer dan 24 uur gaan werken. Dit is juist een kansrijke groep voor een groter contract.



WAT IS EIGENLIJK VOLDOENDE LONEND?

In de onderzoeksopzet lichtten we toe waarom we een referentiepunt van 12,50 euro netto per extra gewerkt uur hanteren, en hoe we tot dit bedrag kwamen. De vraag of dit bedrag ook voldoende is om mensen te stimuleren meer te gaan werken, is wezenlijk anders.

Er is geen eenduidig antwoord op de vraag wat voldoende lonend is, maar 10 euro is dat in ieder geval niet. In ons kleinschalige praktijkonderzoek onder ~70 medewerkers in de zorg en kinderopvang liepen de meningen sterk uiteen. Respondenten noemden bedragen tussen 170 en 600 euro netto per maand voor vier uur extra werk per week. Omgerekend komt dit neer op 10 tot 35 euro netto per extra uur.

Ervaring leert dat de persoonlijke situatie daarbij een grote rol speelt. Wat als voldoende wordt ervaren, hangt onder andere af van financiële positie, levensfase, gezondheid en gezins-samenstelling. Voor de één is 170 euro per maand nodig om de boodschappen te kunnen betalen. Voor een ander is het slechts een extraatje.

Op één punt waren respondenten opvallend eensgezind: **~93%** vond 170 euro netto per maand onvoldoende om vier uur per week extra te gaan werken.

Iedereen maakt zijn eigen persoonlijke afweging van de financiële en niet-financiële kosten en baten van meer werken. Dit onderzoek richt zich primair op de directe financiële opbrengst: het extra nettobedrag per maand. Maar meer werken levert meer op dan alleen dat.

Een groter contract kan bijdragen aan financiële onafhankelijkheid. Medewerkers en hun gezinnen worden minder afhankelijk van het inkomen van een partner, familie of toeslagen. Ook bij veranderingen in werk of privéomstandigheden geeft dat meer zekerheid. Daarnaast leidt meer werken tot een hoger pensioen. Opvallend is dat, ondanks de aandacht voor de pensioenkloof, slechts **15%** van de zorgmedewerkers ooit uitzocht wat meer werken betekent voor hun pensioenopbouw.²³ Een hoger bruto jaarinkomen kan ook leiden tot meer leencapaciteit voor een hypotheek.

Bovendien kan meer werken bijdragen aan professionele ontwikkeling, zoals meer autonomie, voldoening en betere doorgroeimogelijkheden. Hoe zwaar medewerkers deze baten laten meewegen, verschilt sterk.

Daartegenover staan de kosten van meer werken. Soms zijn die financieel, zoals extra reiskosten of hogere kinderopvangkosten. Vaak zijn ze ook praktisch, fysiek of mentaal. Voor de één vraagt vier uur extra per week weinig aanpassing. Voor de ander is het een grote belasting. Iedere medewerker maakt daarin een eigen afweging.

Meer transparantie maakt keuzes scherper. Een belangrijk doel van dit onderzoek was om medewerkers meer transparantie te bieden. Met de gedetailleerde inzichten kunnen we stellen dat dit doel is bereikt. Tegelijk laat de praktijktest zien dat meer transparantie over de opbrengst medewerkers ook kritischer maakt. Het is nu heel zichtbaar wat vier uur extra werken oplevert, en welke inspanning daartegenover staat. Veel medewerkers weten dat extra inkomen leidt tot meer belasting of lagere toeslagen, maar zijn toch verrast door wat uiteindelijk netto overblijft. Argumenten dat het gemiddelde uurloon slechts beperkt daalt, blijken dan niet overtuigend.

Opvallend is dat medewerkers bij hun bestaande contract vooral kijken naar hun totale nettoloon en zelden naar de (dalende) opbrengst van de laatst gewerkte uren. Ook bij voltijdswerkers is hierover weinig discussie. Bij extra uren bij een deeltijdcontract verandert dat. Dan wordt de vraag scherper: wat levert dit mij per uur op, en is dat de extra inspanning waard?

Zoals benoemd, lopen de opvattingen over wat voldoende lonend is sterk uiteen. Daarbij lijkt de wens soms de vader van de gedachte: de helft van de respondenten geeft aan minimaal 15 euro netto per extra uur te willen verdienen. Dat mag vanuit hun perspectief redelijk zijn, maar binnen de huidige arbeidsmarkt en het fiscale stelsel is dat voor de meesten niet realistisch.

Dit kleinschalige, praktijkgerichte onderzoek biedt waardevolle eerste inzichten in een complex vraagstuk. Verdere verdieping en grootschaliger onderzoek zijn wenselijk.

De belangrijkste conclusie is helder: één bedrag dat voor iedereen voldoende lonend is, bestaat niet. Het is en blijft een persoonlijke afweging, gebaseerd op een breed scala aan factoren. Wel is duidelijke en toegankelijke informatie essentieel om deze afweging goed te kunnen maken. In het volgende hoofdstuk gaan we hier verder op in.

²³ Onderzoek Stichting Het Potentieel Pakken op basis van geaggregeerde enquêtedata (n = 10.000)



‘Welk bedrag netto per maand vind jij wel genoeg voor 4 uur meer werken?’

Geschreven reacties

mijn uurloon behouden ook veel extra werken mijn uurloon

mijn uurloon minimaal zit passend salarisschaal 7

Minimaal mijn uurloon zeker meer dan normaal!

mijn uurloon + ORT wat je maandelijks krijgt voor 1,5 x mijn uurloon, geen specifiek bedrag netto

180 - 190 €200- 200€ zou fijn zijn. 200 euro €240 ± ≈ €250- week meer werken?

Zeker wel €250 - pm €250 = 250 €250- 250 €250- €250

Meer dan €250 €250 | 275 250/300 250-300 euro

€250- tot €300- minimaal €260 270 €270- ± 270,-

272 euro €300- 300 euro

het dubbele wat hier boven staat (170€)

dubbele prijs het dubbele 300€/500€

Minimaal €350 netto 400 400,00,- €400,-

tussen de 450 en 500 € netto €500- netto 600 euro

‘Welke andere dingen zijn voor jou belangrijk bij de keuze om meer uren te werken? Bijv. werktijden, reistijd, gezondheid, opvang voor kinderen of vrije tijd.’

Geschreven reacties

gezondheid ivm bepaalde leeftijd / ouder werk

Opvang voor de kinderen en lasten het bedrag loon, taslag en opvang scheelt te weinig dus ik ga niet 1 dag meer werken bijvoorbeeld 50,- meer per maand.

genoeg vrije tijd en als ik het leuk vind

meer uren in de dag werken ipv korte diensten dus minder Teruikom dagen en met collega samen staan ivm gezondheid

vrije tijd vind ik ook belangrijk tenslotte moet ook tijd hebben voor jezelf en ook zelf even kwanen "opladen" en energie op doen

vrije tijd en opvang voor kinderen als de reden dat ik nu bv maar 20" werk per week

flexibel inzetbaar maar ook recht op je eigen vrije tijd

wil niet meer uren werken ivm leeftijd meer vrije tijd

vrije tijd ik wil graag minder werken

kies nu voor meer vrije tijd

het werken op je eigen greep ^{geet} overleg van werktijden

alles en ook ervarings waardering en hierin ook een vaste aanstelling zodat je erop kunt rekenen en het niet tijdelijk is.

gezondheid en vrije tijd

opvang voor kinderen op locatie

hoeveel uur ik vsy heb van school

reistijd vergoeding parkeren

werktijden reistijd

werktijden

vind vrije tijd ook belangrijk

opvang gezondheid

werktijden vrije tijd

gezondheid vrije tijd

De insteek van dit onderzoek was meer duidelijkheid creëren over de vraag: hoeveel levert meer werken op? Met deze analyse maken we inzichtelijk wat vier uur extra werken in verschillende situaties daadwerkelijk oplevert. Daarmee bieden we een praktische basis voor het gesprek op de werkvloer, tussen HR, leidinggevenden en medewerkers.

Tegelijk laten de uitkomsten zien dat meer duidelijkheid alleen niet genoeg is. Verbetering is nodig op drie niveaus:

- **Vereenvoudig het stelsel.** Zelfs voor ons, een team met stevige analytische ervaring, kostte het meer dan zes maanden om kwantitatieve data en bestaand beleid te verzamelen, te interpreteren, door te rekenen en te duiden. Ook in gesprekken met experts, waarin we onze aanpak en bevindingen testten, kwam de complexiteit van het huidige stelsel veelvuldig aan bod.

Voor veel mensen, en zeker de doelgroep van dit onderzoek, is het praktisch onmogelijk om zelf uit te zoeken wat meer werken financieel precies oplevert. Daarbij komt de onzekerheid. Mensen zijn bang om verkeerd in te schatten wat meer werken voor hun situatie betekent, en om veranderingen in hun inkomen of gewerkte uren niet goed door te geven, met mogelijke terugvorderingen als gevolg.

Wie wil dat medewerkers meer werken serieus overwegen, moet het stelsel eenvoudiger maken. De plannen liggen er, maar een daadwerkelijke herziening zal nog vele jaren duren, van politieke keuze tot ontwerp en implementatie. Hier ligt de bal bij politiek en overheid.

- **Bied meer duidelijkheid over wat meer werken écht oplevert.** Zolang een eenvoudiger stelsel toekomstmuziek is, moet inzicht in de opbrengst toegankelijker worden. De WerkUrenBerekenaar is een eerste stap, maar de toegankelijkheid, gebruiksvriendelijkheid en begrijpelijkheid ervan kunnen beter. Binnen organisaties kunnen HR, salarisadministratie en leidinggevenden medewerkers actief ondersteunen bij het gebruik van de tool en vertaling naar concrete vervolgstappen.

Ministeries, sociale partners, brancheorganisaties en pensioenfondsen hebben een rol in het breder onder de aandacht brengen van de WerkUrenBerekenaar.

Ook werkgevers- en werknemersorganisaties moeten hun rol pakken: niet alleen door de WerkUrenBerekenaar gericht onder de aandacht te brengen, maar ook door in begrijpelijke taal over dit thema te communiceren, en werkgevers concrete handvatten te bieden voor gebruik én opvolging. Werkgevers moeten met deze informatie en handvatten vervolgens ook binnen hun eigen organisaties aan de slag.

Kortom, wij zien een groot aantal partijen dat kan bijdragen aan duidelijkheid: ministeries zoals SZW, VWS en Financiën, werkgevers- en werknemersorganisaties zoals VNO-NCW en AWWN, vakbonden, brancheorganisaties zoals ActiZ, VGN en FCB, en PFZW en andere partijen die de belangen van medewerkers in deze sectoren vertegenwoordigen.

- **Maak meer werken voor iedereen financieel aantrekkelijker.** Eenvoud en duidelijkheid zijn niet genoeg. Als we willen dat medewerkers daadwerkelijk meer gaan werken, moet dat ook financieel de moeite waard zijn.

De politieke discussie over een financieel aantrekkelijker stelsel heeft een breed draagvlak van links tot rechts, ook in het huidige regeerakkoord.²⁴ Welke invloed deze voorgestelde wijzigingen, zoals het vereenvoudigen van de inkomstenbelasting en het afbouwen van ondoelmatige fiscale regelingen, hebben op het financieel aantrekkelijker maken van meer werken, hangt af van de concrete uitwerking.

Een wijziging die wél al direct invloed heeft, is het vervallen van de maximale huurgrens. Hierdoor komen in 2026 naar schatting 170.000 extra huishoudens in aanmerking voor huurtoeslag.²⁵

De meest structurele en concrete hervorming de komende jaren is het bijna gratis maken van kinderopvang voor werkende ouders. Gezien onze bevindingen is dat een belangrijke ontwikkeling. Extra kinderopvangkosten zijn in dit onderzoek een van de belangrijkste redenen waarom medewerkers weinig overhouden aan meer werken.

Werkgevers hoeven niet te wachten op stelselwijzigingen. Ook binnen de huidige kaders kunnen zij verschil maken. De extra uren op bestaande werkdagen inroosteren voorkomt extra opvang- en reiskosten en vergroot zo de netto-opbrengst van meer werken direct. Werkgevers kunnen met de inrichting van roosters en diensten dus zélf beïnvloeden hoe financieel aantrekkelijk meer werken voor hun medewerkers is.

Kortom, er is werk te doen op alle niveaus. Van fundamentele stelselwijzigingen die visie en politieke moed vragen, tot praktische stappen die werkgevers morgen al kunnen zetten. Juist die combinatie maakt het verschil.

²⁴ Regeerakkoord (januari 2026): 'Aan de slag. Bouwen aan een beter Nederland'
²⁵ Rijksoverheid (2024): 'Eerste Kamer stemt in met nieuwe huurtoeslagwetten'



6. TEN SLOTTE

Met veel toewijding werkten we in het afgelopen jaar aan dit onderzoek, mogelijk gemaakt met financiering van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, als onderdeel van de alliantie Financieel Sterk door Werk (WOMEN Inc., Bureau Clara Wichmann en HPP).

We beten ons vast in complexe materie en voerden stevige discussies over de opzet, berekeningen, inzichten, conclusies en aanbevelingen. Soms waren we verbaasd. Soms ronduit geschokt door wat we tegenkwamen. Bovenal zijn we trots op het resultaat.

We kregen daarbij de hulp van Idelès Kaandorp en Roxan Stevens. We danken hen voor hun bijdrage aan de opzet, analyse en duiding van de resultaten. Hun werk vormde een belangrijke basis voor dit rapport.

Graag spreken we onze dank uit aan de experts die met ons meedachten: Miriam Gielen (Instituut voor Publieke Economie), Anthony Stigter, Rosa d'Adelhart Toorop en Koen de Hek (VNO-NCW), Sigrid Hemels (Erasmus School of Law), Robert Dur en Arjan Non (Erasmus School of Economics), Job Harms (Ministerie van Financiën), Arjan Heyma (SEO), en Cora van Horssen (Nibud). Hun kritische vragen en suggesties scherpten ons denken aan.

We zijn ervan overtuigd dat deze bevindingen de discussie over de vraag '(Hoeveel) loont meer werken?' verder kunnen brengen. Juist op de werkvloer, waar écht verschil gemaakt kan worden.

Voor ons is dit rapport een begin. We willen dat zoveel mogelijk partijen deze inzichten kennen én ermee aan de slag gaan. Daarom delen we de bevindingen breed: met iedereen die beleid kan maken of beïnvloeden, maar vooral ook met HR, leidinggevend en medewerkers zelf. We vertalen de inzichten naar toegankelijke toepassingen, zoals heldere informatie die aanspreekt op de werkvloer.

We blijven ons op alle mogelijke manieren inzetten voor 'onze' groep medewerkers in de zorg en kinderopvang. Het werk dat zij dagelijks doen voor onze kinderen, ouders en andere dierbaren wordt te vaak als vanzelfsprekend gezien. Meer werken moet lonen. Zeker voor hen.

Juni 2026



BIJLAGE: DETAILS ONDERZOEKSOPZET

Voor dit onderzoek deden we verschillende aannames. In deze bijlage lichten we toe hoe we zijn gekomen tot de gekozen representatieve functies, het fulltime brutosalaris, de persoonlijke situaties, en het berekenen van de toeslagen.

REPRESENTATIEVE FUNCTIES

In dit onderzoek werken we met vier representatieve functies. Samen vertegenwoordigen zij de opleidingsniveaus van praktisch opgeleide medewerkers in de zorg en kinderopvang. Deze beroepen komen uit de drie grootste subsectoren: de VVT, gehandicaptenzorg en kinderopvang. **~62%** van de ~925.000 praktisch opgeleide medewerkers in de zorg en kinderopvang werkt in één van deze subsectoren.

Van de praktisch opgeleide medewerkers heeft naar schatting **~31%** een mbo 1- of 2-opleiding. **~36%** is mbo-3-opgeleid. Naar schatting heeft **~33%** een mbo-4-opleiding. Binnen de verschillende subsectoren verschillen deze percentages.²⁶

We beschouwen de gekozen vier functies om twee redenen als representatief:

1. De salarisverschillen binnen hetzelfde opleidingsniveau zijn beperkt tot 5-11%. Bijvoorbeeld: functies die een mbo-3-opleiding vereisen (zoals pedagogisch medewerkers en verzorgenden) verschillen tot 5% in fulltime brutosalaris.
2. Datasets uit zorg en kinderopvang laten zien dat medewerkers binnen hetzelfde opleidingsniveau een relatief homogene groep vormen in contractgrootte, genderverdeling en leeftijdsopbouw. Zo werkt binnen verschillende mbo-3-functies 35-50% minder dan 24 uur, is 77-95% vrouw, en is 10-15% jonger dan 25 jaar.²⁷

Oftewel, inzichten rondom hoeveel meer werken oplevert, zijn goed vergelijkbaar voor medewerkers met hetzelfde opleidingsniveau.

FULLTIME BRUTOSALARIS

Het maandinkomen van medewerkers wordt bepaald door het fulltime brutosalaris, de contractgrootte en het recht op huur-, zorg- en/of kinderopvangtoeslag. Inkomen beschouwen we als de som van salaris en toeslagen.

Voor het fulltime brutosalaris gebruikten we de salaristabellen uit de geldende cao's in de zorg- en kinderopvangsector.²⁸ Omdat de meeste van deze medewerkers in de hoogste trede van de salarisschaal zitten, gebruikten we dit fulltime brutosalaris.²⁹

²⁶ CBS, Arbeidsmarktprofiel zorg en welzijn (2022), Dashboard Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn (2023-2024), Sectorrapport Gezondheidszorg en Welzijn (2024)

²⁷ Stichting Het Potentieel Pakken (n = 10.000), PFZW (n = 337.000), CBS (n = 925.000 Zorg en Welzijn)

²⁸ FNV, salarisschalen Zorg en Welzijn (zoals VVT, gehandicaptenzorg, kinderopvang) (januari 2026)

²⁹ Aangenomen is dat de meeste medewerkers >13 ervaringsjaren hebben en dus in de hoogste trede zitten.

PERSOONLIJKE SITUATIE

Op basis van CBS-data en eigen enquêtedata maakten we een inschatting van het aantal praktisch opgeleide medewerkers per persoonlijke situatie.³⁰ Daarnaast deden we aannames over onder meer huurhoogte, het spaargeld, en het inkomen van een eventuele partner.³¹

- De medewerker met huur- en zorgtoeslag. Het recht op huur- en/of zorgtoeslag hangt af van het (gezamenlijke) inkomen, de huur en het spaargeld. Bij tweeverdieners ligt het huishoudinkomen vaak boven de inkomensgrens voor huur- en zorgtoeslag. Daarom nemen we aan dat deze groep voornamelijk bestaat uit alleenstaande medewerkers.
- De medewerker met kinderopvangtoeslag. Omdat de meeste medewerkers met jonge kinderen samenwonen, gaan we uit van een medewerker met een partner die modaal verdient.³² We rekenen met één kind jonger dan vijf jaar. Ook nemen we aan dat 50% van deze groep een extra dag opvang afneemt bij meer uren werken. De andere 50% behoudt het huidige aantal opvangdagen.
- De medewerker zonder toeslagen. Dit betreft de overige medewerkers. Voor deze groep zijn aannames over hun persoonlijke situatie (zoals relatiestatus, huurhoogte) niet relevant voor de berekening hoeveel meer werken oplevert.

Hoewel de meeste medewerkers zich in één van deze groepen zullen herkennen, heeft elk van de ~925.000 medewerkers in scope een unieke persoonlijke situatie. Daarom maakten we een aantal bewuste keuzes om het beeld zo representatief en uitlegbaar mogelijk te maken. Een aantal voorbeelden:

- Medewerkers die zowel huur- en zorgtoeslag als kinderopvangtoeslag ontvangen, ontbreken. Deze groep is gedeprimeerd omdat bleek dat meer werken < 15 euro per extra uur oplevert voor medewerkers met huur- en zorgtoeslag, ongeacht het effect op kinderopvangtoeslag.
- Medewerkers die recht hebben op huur- en zorgtoeslag mét een partner lieten we buiten beschouwing. Er is geen publieke informatie over deze groep beschikbaar. Bovendien laat onze praktijkervaring zien dat deze situatie nauwelijks voorkomt.

³⁰ Stichting Het Potentieel Pakken (n = 10.000), PFZW (n = 337.000), CBS (n = 925.000 Zorg en Welzijn)

³¹ Het iteratieve proces bestond uit het invullen van de Proefberekening Toeslagen tool van de Belastingdienst voor honderden combinaties voor verschillende functies en contractgrootte.

³² Onderzoek Stichting Het Potentieel Pakken op basis van geaggregeerde enquêtedata (n = 10.000)

BEREKENEN VAN TOESLAGEN

Voor huur- en zorgtoeslagen gebruikten we de tool voor proefberekening toeslagen.³³ Hierbij namen we aan dat de medewerker geboren is op 1 januari 1975, geen toeslagpartner heeft, premie betaalt voor een Nederlandse zorgverzekering, geen (thuiswonende) kinderen of andere huisgenoten heeft, 850 euro huur per maand betaalt (zonder servicekosten), en op 1 januari 2026 een vermogen heeft van minder dan 38.479 euro.

Voor de berekening van de kinderopvangtoeslag gebruikten we de Bedragen Kinderopvangtoeslag 2026 van de Rijksoverheid. Het gezamenlijke toetsingsinkomen bestaat uit het inkomen van de medewerker plus het inkomen van een partner die modaal verdient (~4.000 euro bruto per maand).³⁴ De formule voor het toetsingsinkomen is het bruto-inkomen per jaar plus vakantiegeld (8%) plus eindejaarsuitkering (8,33% = 1/12). We nemen aan dat een dag kinderopvang 11 uur telt en dat het uurtarief 11,75 euro bedraagt.³⁵

³³ Proefberekening Toeslagen (Belastingdienst, 2026)

³⁴ MKB Servicedesk (2025)

³⁵ Tarief gebaseerd op het "Onderzoek Uurtarieven Kinderopvang" en "Prognose kostenontwikkeling kinderopvang 2026" van BOinK (Belangenvereniging van Ouders in de Kinderopvang)



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 of via info@hetpotentieelpakken.nl



Volg HPP op LinkedIn

nl.linkedin.com/company/het-potentieel-pakken

COLOFON

Het Potentieel Pakken
Burgemeester Stramanweg 105, 1101 AA Amsterdam
020 240 44 50

Vormgeving: Ralph Elshof (DIEZIJNHOF)

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.