

Wat hebben we gedaan en bereikt in de zorg

We zijn met succes intensief aan de slag gegaan met het thema contractuitbreiding bij zorginstellingen in heel Nederland



Wij richten ons op twee kernactiviteiten: het ondersteunen van werkgevers bij verandering en het ontwikkelen en onderhouden van thought leadership



Wij ondersteunen werkgevers bij succesvolle verandering

Wat hebben we gedaan?

- Meer dan **37 zorgorganisaties** (tot nu toe) intensief begeleid op het thema contractuitbreiding
- Meer dan **10.000 medewerkers** actief betrokken
- Met **>2700 medewerkers** in gesprek gegaan over het thema contractuitbreiding tijdens dialoogsessies
- Met **>2000 medewerkers** aan de slag gegaan met het rooster

Wat heeft het opgeleverd:

- Bijna **700 medewerkers** hebben binnen 6 maanden na start van het traject hun contract vergroot, in totaal is dit meer dan **83 fte**
- Daarnaast behalen organisaties waardevolle resultaten op het gebied van **anders denken en doen, gezonder werken, medewerkerstevredenheid en aantrekkelijk werkgeverschap**
- Al deze resultaten samen dragen bij aan **het verminderen van de personeelstekorten**



Wij ontwikkelen en delen vernieuwende kennis & inzichten als thought leader

- Meer dan **125 organisaties** geïnspireerd tijdens de **bootcamps**, waarin we deelnemers concrete handvatten geven om zelf mee aan de slag te gaan binnen hun eigen organisatie
- Meer dan **35 thuiszorgorganisaties** geïnspireerd tijdens de **Ronde Tafel Roostering in de Wijkverpleging** over tips en handvatten voor langere diensten in de wijk, waaruit een lerend netwerk is ontstaan

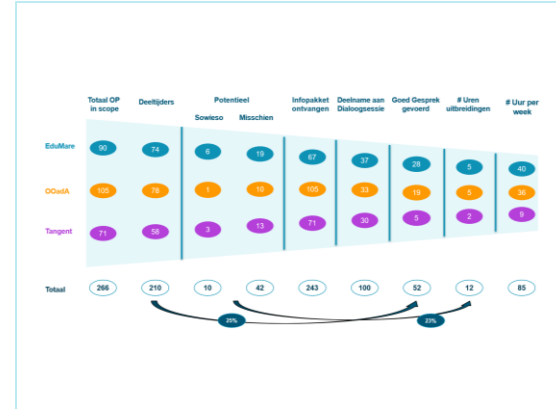
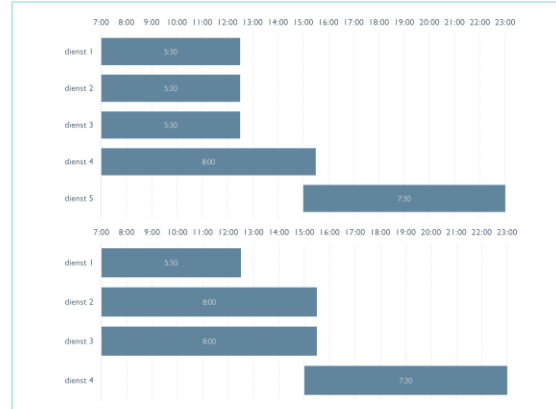
Een HPP traject brengt zorgorganisaties waar we mee samenwerken veel meer dan alleen grotere contracten

“

Ik zou willen zeggen dat HPP nu al geslaagd is, want we zijn al anders gaan denken en doen (oude denken loslaten), en de gesprekken die we nu voeren. Dat vind ik net zo waardevol als al die uren uitbreiden

Leidinggevende

”



Ik wil jullie beide ook echt even bedanken voor de afgelopen tijd! Jullie inspiratie, enthousiasme en inzet hebben veel voor mij betekend. Zo fijn om weer nieuw werkplezier en uitdagingen te hebben. Ipv het gevoel stil te staan weer vooruit te denken en weer geïnspireerd te zijn.

‘Door het HPP traject ben ik anders gaan denken en doen (bv. op het gebied van contractgrootte, het rooster en/of dienstenpatronen)’

Leidinggeven (n=9)

(Helemaal) eens **56%**
 Neutraal **33%**
 (Helemaal) oneens **11%**



“

Door het nieuwe rooster en de bijbehorende taken is de samenwerking en communicatie met verpleegkundigen verbeterd, dit zorgt ook echt voor meer werkplezier

Medewerker

”

Anders denken en doen

Denken in mogelijkheden en buiten gebaande paden gaan, veranderbereidheid neemt toe

Gezonder werken

Aanscherping beleid en processen: gezonde en prettige roosters met meer lange diensten, en verbeteringen in HR beleid

Contractgrootte is passender

Dit leidt tot contractuitbreidingen (het aantal medewerkers dat over gaat tot een groter contract) - gemiddeld 7% binnen 6 maanden

Hogere medewerkerstevredenheid

Medewerker voelt zich meer gehoord en gezien, verbeterde samenwerking en communicatie, meer werkplezier

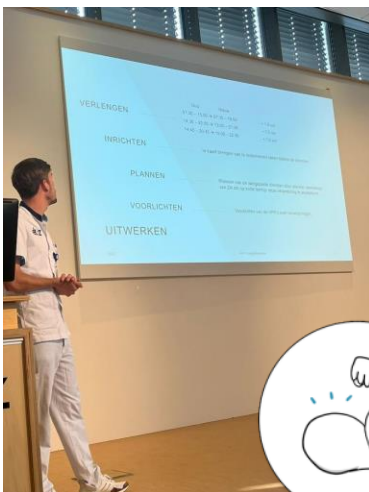
Onze ervaring bij de ziekenhuisorganisaties

Klik op de tekst om het hele verhaal te lezen



Onze impact binnen 6 maanden - in cijfers

- Aantal trajecten afgerond in het ziekenhuis: **7**
- Aantal medewerkers bereikt: **1700**
- Het potentieel: **31%** staat open om meer uren te werken
- Gemiddeld **3,5%** contractuitbreidingen, met uitschieters tot **9%**
- Dit staat gelijk aan **4 fte** en **56** medewerkers
- Gemiddeld **2,8** uur per week extra gaan werken



Anders
denken en
doen

Gezonder
werken

Contractgroot
te is
passender

Hogere
medewerkers
tevredenheid

Soms hebben we geen formatieruimte op de afdeling, maar we hebben ook geleerd dat dat op de lange termijn niet direct voor problemen zorgt, want je houdt altijd verloop. **Zo kijken we nu waar wél plek is** en wat medewerkers willen, dan blijkt misschien dat iemand wel acht uur in de week op een andere afdeling of als ic-buddy wil werken. Of misschien is de flexpool dan wel interessant.’ –

Projectleider Spaarne Gasthuis

Wat ik belangrijk vind als bestuurder, is dat wij als ziekenhuis kijken naar wat wij kunnen doen om medewerkers in staat te stellen meer uren te werken.” Het draait vooral om **hoe we het werk anders kunnen organiseren**, zodat uitbreiding van het aantal contracturen voor een medewerker toch mogelijk wordt. – Bestuurder ETZ

Rosita is een van de verpleegkundigen die **meer is gaan werken**. Voor haar was het grootste vraag of ze dat wel kon combineren met haar gezin. Maar na een goed gesprek met haar werkgever bleek dat dat prima kon. Ze werkt vier uur per week meer, en dat bevalt goed. “Ik heb een hele leuke baan, dus ik ga met plezier naar mijn werk. Ik moet zeggen dat ik aan het eind van de maand niet eens echt merk dat ik extra werk.” – Verpleegkundige Spaarne Gasthuis

Het traject heeft ook de deur geopend naar gezonder werken. Zo zijn langere diensten geïntroduceerd voor zorgassistenten en verpleegkundigen. Deze aanpassingen hebben niet alleen geleid tot een verbetering in samenwerking en communicatie, maar ook tot meer **werkplezier..** – Zorg assistent ETZ

Onze ervaring in de gehandicaptenzorg

Klik op de tekst om het hele verhaal te lezen



Onze impact binnen 6 maanden - in cijfers

- Aantal trajecten afgerond in de gehandicaptenzorg: **11**
- Aantal medewerkers bereikt: **2790**
- Het potentieel: **47%** staat open om meer uren te werken
- Gemiddeld **10%** contractuitbreidingen met uitschieters tot **13%**
- Dit staat gelijk aan **27 fte** en **218** medewerkers
- Gemiddeld **4,5 uur** per week extra gaan werken



Anders
denken en
doen

Persoonlijk ondersteuner Martine werkt sinds kort 32 uur. Tegenwoordig werkt ze op meerdere locaties. Dit doet ze sinds september. “Het bevalt heel goed”, vertelt Martine. Ze wilde eerder al meer uren werken, maar dat was op haar eigen locatie niet mogelijk. **“Nooit aan gedacht om het te combineren met werken op een andere locatie.”** Doordat ze nu langere diensten draait, voelt het alsof ze minder vaak aan het werk is! – [Persoonlijk ondersteuner Triade Vitree](#)

Gezonder
werken

In plaats van één keer acht uur op kantoor, combineren we nu **bijvoorbeeld vijf uur zorg en drie uur kantoorwerk in één dienst**. Ook de net opgerichte flexpool – dat locatie-overstijgend werken stimuleert – biedt mogelijkheden. Zo kan het een uitkomst zijn voor collega's die wel meer willen werken, maar dit op hun huidige, pittige groep te zwaar vinden. Die extra uren draaien ze nu elders.” – [locatiemanager OTT](#)

Contractgroot
te is
passender

Door langere diensten te creëren samen met de medewerkers, hebben uiteindelijk meer dan 100 medewerkers hun **contract opgehoogd**. Door de gesprekken met medewerkers te voeren kunnen we in de toekomst ook andere problematiek samen oppakken– [Regiodirecteur Koraal](#)

Hogere
medewerker's
tevredenheid

Chaimae overwoog om wat meer te gaan werken, maar twijfelde omdat ze nog een opleiding wil volgen. Door in gesprek te gaan met haar leidinggevende werden haar twijfels weg genomen. Ze merkt op dit moment weinig dat ze nu meer werkt. **Ik hoef niet meer terug te komen voor teamoverleggen** of andere soort overleggen, dus als ik vrij ben, dan ben ik ook echt vrij. Dat vindt ze wel heel fijn.” – [Verpleegkundige OTT](#)

Onze ervaring in de VVT

Onze impact binnen 6 maanden - in cijfers

- Aantal trajecten in de VVT: **24**
- Aantal medewerkers bereikt: **5463**
- Het potentieel: **40%** staat open om meer uren te werken
- Gemiddeld **7%** contractuitbreidingen, met uitschieters tot **20%**
- Dit staat gelijk aan **44 fte** en **359** medewerkers
- Gemiddeld **4,4 uur** per week extra gaan werken



Anders
denken en
doen

Gezonder
werken

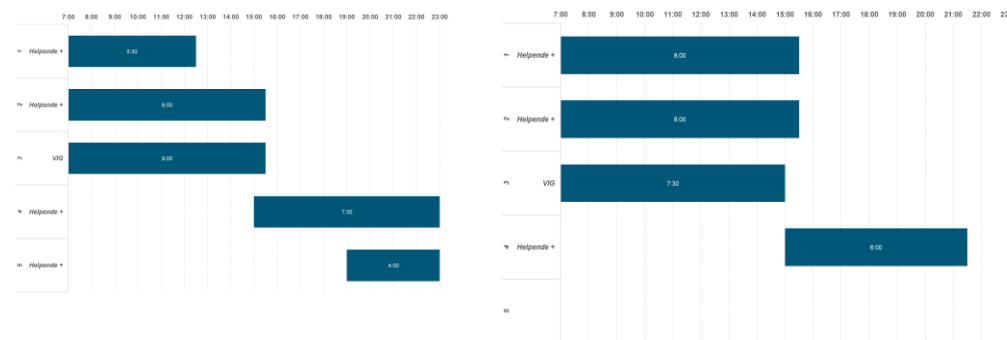
Contractgroot
te is
passender

Hogere
medewerkers
tevredenheid

Klik op de tekst om het
hele verhaal te lezen



Tijdens het HPP-traject is het team opener geworden. ‘Voorheen praatten we nóóit over geld, maar nu wezen we elkaar de weg bij (financiële) vragen.’ Bepaalde wensen bleken breed gedeeld te worden. “extra uren vastleggen lukt vaak niet doordeweeks overdag. Toch was hier soms een mouw aan te passen door de extra uren alleen ’s avonds of in het weekend te laten draaien.” – [Zorgcoördinator Ter Weel](#)



Het programma Het Potentieel Pakken was voor mij een kans om in gesprek te gaan om meer overdag te werken. – [Huiskamerassistente Anna zorggroep](#)

Door de invoering van **de 8-uurs diensten** kunnen collega's hun werk en privé beter met elkaar combineren. “Een collega had een contract van 24 uur. Dat betekende dat ze zo'n 5 tot 6 diensten moest werken om aan haar uren te komen. Dit was lastig te combineren met haar privéleven. Nu kan ze 3 dagen van 8 uur werken.” – [Verzorgende Aafje](#)