



# Regionale RoosterBooster – Het Potentieel Pakken

---

augustus 2025 – Informatiepakket RoosterBooster - editie Utrecht

*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. 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.*

# Het Potentieel Pakken – RoosterBooster op één pagina

## De uitdaging

**Personeelstekorten** en **korte diensten** in de wijkverpleging zorgen voor ongezonde roosters en ontevreden medewerkers. Meer dan de helft van de diensten in de VVT is **korter dan 5,5 uur**, wat leidt tot veel opkomsten en minuren voor medewerkers met een groot contract. Ook is er vaak structurele inzet van dure zzp'ers. Al met al leidt dit tot een neerwaartse spiraal van **hoog verzuim, verloop** en **hoge werkdruk**. Dit belemmert organisaties in het behouden van medewerkers en het aanbieden van grotere contracten.

## De kans

**Werkgevers** kunnen deze spiraal doorbreken met **langere diensten**. Dit vermindert het aantal opkomsten en brengt **meer rust en stabiliteit in de roosters**. Medewerkers kunnen meer uren werken per dag, met een voorspelbaar rooster en **zonder zorgen over minuren**. Organisaties kunnen grotere contracten mogelijk maken, hun personeelstekorten verminderen en kosten voor extern personeel verlagen.

## Onze oplossing

Met de **RoosterBooster** begeleiden we zorgorganisaties om **langere diensten** en **gezondere roosters** te realiseren. In een programma van 12-16 weken werken we samen met organisaties aan structurele verbeteringen. Dit gebeurt via drie live bijeenkomsten, 1-op-1 ondersteuning en een regionaal netwerk, zodat de verandering niet alleen wordt ingezet, maar ook wordt vastgehouden.

## Onze aanpak

Onze aanpak is **praktisch** en **doelgericht**. We starten met inzicht in dienstenpatronen en verkennen kansen voor langere diensten. Hoe kun je de cliëntplanning optimaliseren en zorg verschuiven naar daluren? Deelnemers leren hoe ze collega's meenemen in de verandering en hoe ze deze kunnen borgen binnen hun organisatie. Met HPP-materialen ondersteunen we structurele verbeteringen en zorgen we voor brede toepassing. Daarnaast bouwen we een **lerend netwerk** waarin organisaties ervaringen delen om samen duurzame roosteroplossingen te realiseren.

## Onze impact

Meer dan 50 zorgorganisaties en 2.000 zorgmedewerkers hebben al met onze aanpak gewerkt. Dit heeft geleid tot **langere diensten, minder opkomsten en meer rust in de roosters**. Medewerkers ervaren meer voorspelbaarheid, grotere contracten worden mogelijk en de afhankelijkheid van extern personeel neemt af. Teams voelen zich gehoord, nemen meer eigenaarschap over hun rooster en blijven hierdoor beter behouden voor de zorg.

*Dankzij de **Goldschmeding Foundation** kunnen we de **RoosterBooster** kosteloos aanbieden in vier regio's.*

# Een **probleem** in de VVT: personeelstekorten en korte diensten drukken op de roosters, waardoor een neerwaartse spiraal ontstaat

## Uitdagingen in de VVT...

### Oplopende personeelstekorten



Huidig **personeelstekort** van  
~**67.000** medewerkers<sup>1</sup>,  
waarvan ~**22.500** in de VVT

### Korte diensten



Door de piekmomenten in de zorgvraag  
zijn de diensten vaak kort:  
**51% van de diensten in de VVT is  $\leq 5,5u^2$**

## Zorgen voor druk op de roosters, ongezonde roosters en ontevredenheid bij vaste medewerkers



**Veel inzet van  
extern personeel**

**Onvoorspelbare en  
onregelmatige roosters**

**Veel opkomsten in  
de roosters**

**Minuren bij een  
groot contract\***



## Wat weer leidt tot een neerwaartse spiraal van...

**Hoog verzuim en verloop**

**Hoge werkdruk**

# Een kans: met langere diensten kunnen we de spiraal doorbreken

De pieken in de zorgvraag geven korte diensten in de VVT...



Als het lukt om langere diensten te maken heeft dat voordelen voor...

## Medewerkers



- Meer uren werken op een dag, waardoor minder opkomsten, meer rust en stabiliteit in de roosters
- Groter contract met fijn en gezond rooster is mogelijk
- Geen zorgen over minuren

## Organisaties



- Minder personeelstekorten door grotere contracten én behoud van medewerkers
- Kosten verlagen door minder inzet extern personeel en minder overdracht

## Clënten



- Meer vaste gezichten
- Andere zorgmomenten

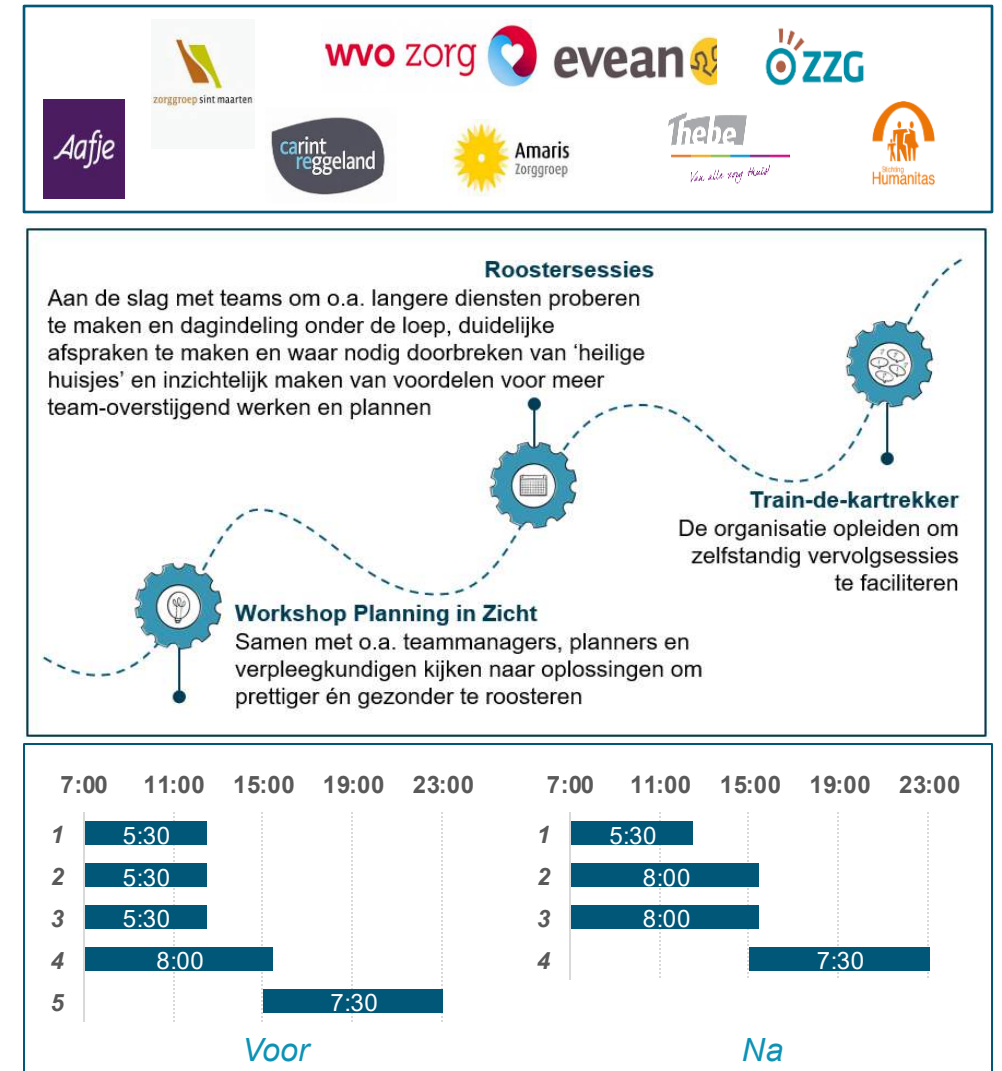
**We weten al dat 41% van de zorgmedewerkers open staat voor meer uren werken, als ze een fijn rooster kunnen behouden**



# Het **bewijs**: al ruim 50 organisaties zijn succesvol aan de slag gegaan

- We hebben al met ruim **50 zorgorganisaties** en meer dan **2.000 zorgmedewerkers** aan de roosters gewerkt
- Met een **praktische aanpak** zijn we **samen met teams** aan de slag gegaan
  - Dit doen we met **praktische interventies** zoals **Roostersessies**
  - Daar hebben we allerlei ondersteunende **materialen** ontwikkeld zoals een **Excel-tool** voor dienstenpatronen
- Hiermee hebben we **langere diensten** gecreëerd en hebben medewerkers...
  - **Minder opkomstmomenten** en **meer rustmomenten**
  - **Meer voorspelbaarheid** in de roosters
  - **Grotere contracten!**
- En het levert ook andere resultaten op: **medewerkers voelen zich gehoord** en serieus genomen, zijn **meer betrokken** bij het rooster(proces), zijn **flexibeler** en tonen **meer eigenaarschap** voor verandering!

*“Ik wil graag meer werken, maar was voorheen (te) vaak op werk door korte diensten. Langere diensten zorgen ervoor dat ik nu wel op een prettige manier meer uren kan werken”*  
*Medewerker wijkzorg Zorggroep Sint Maarten*



# De uitdaging: blijvend veranderen is niet eenvoudig!

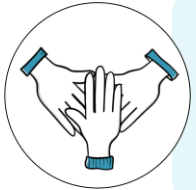


[Bekijk de video](#)

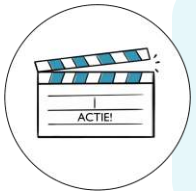
- Langere diensten maken kan vaak alleen door anders te gaan werken. Hiervoor is een **omslag in denken en doen** noodzakelijk. Daarom is het belangrijk om **alle neuzen dezelfde kant** op te krijgen: van team, tot planner, tot manager en zelfs de cliënt
- Tot nu toe boden we hiervoor intensieve 1-op-1 begeleiding. Hiermee maakten we veel impact, maar deze aanpak is **tijdsintensief** en **beperkt schaalbaar**
- 1-op-1 begeleiding en aanjagen is vaak wel nodig, omdat het in alle de drukte vaak neerkomt op **brandjes blussen in de roosters**, in plaats van structureel aan de slag gaan met bijvoorbeeld dienstenpatronen
- Maar **onderling contact** binnen de regio is ook van groot belang, om van elkaar te leren, **samen op te trekken** en dezelfde boodschap uit te dragen

# De **toekomst**: dankzij de Goldschmeding Foundation kunnen we het grootschaliger aanpakken: een regionaal programma voor de wijkverpleging

Dankzij een schenking van de Goldschmeding Foundation kunnen we in 4 regio's kosteloos een HPP RoosterBooster aanbieden!



We gaan **per regio met ~5 organisaties tegelijk** aan de slag om **langere diensten** te maken. Zo hebben professionals in de wijkverpleging een **fijn en gezond rooster**, kunnen zij **meer uren werken als ze dat willen**, en hebben **organisaties minder personeelstekorten en betere samenwerking**



Het programma duurt **12-16 weken per regio**, inclusief **3 live bijeenkomsten en 1 terugkomdag**. In de **tussentijd** gaan deelnemers zelf aan het werk en krijgen **1-op-1 begeleiding van HPP**



Na afloop gaan de organisaties **zelf door** en hebben de **handvatten** om deze manier van denken en doen ook in **andere teams te verspreiden** binnen de organisatie

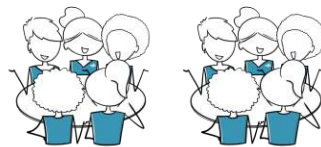


# Onze oproep: We hebben plaats voor 5 wijkverplegingsorganisaties om deel te nemen aan dit programma

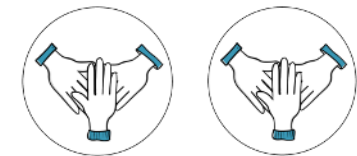
Wij benutten graag jullie netwerk: kennen jullie geschikte organisaties die deel willen nemen aan dit programma?



**5 wijkverplegingsorganisaties  
in de regio**



**2 teams  
van iedere organisatie**



**Teamleider, wijkverpleegkundige &  
planner van ieder team**



## Met een noodzaak tot verandering...

- ☐ Personeelstekorten en daarbij horende problemen, zoals hoge inzet van zzp'ers

- ☐ Korte diensten
- ☐ Personeelstekorten en/of
- ☐ Veel inzet van zzp'ers en/of
- ☐ Medewerkers met minuren

☐ -



## En een gezonde dosis veranderbereidheid...

- ☐ Willen prioriteit geven aan langere diensten
- ☐ Willen na deelname zelf door. Hebben dus minimaal 5 extramurale teams

☐ -

- ☐ Hebben motivatie én tijd om zelf in actie te komen binnen hun team(s)
- ☐ Willen bij alle bijeenkomsten aanwezig zijn



# De **details**: wat moeten zorgorganisaties weten voor deelname?

- Deelname in jullie regio is **kosteloos** voor organisaties
- Per organisatie nemen **2 teams** deel met ieder de **teammanager, wijkverpleegkundige en planner**. Zij nemen **deel aan alle bijeenkomsten**
- Er zijn **3 live bijeenkomsten** op donderdag 29 januari, dinsdag 3 maart en donderdag 2 april 2026 van 12:30 (inloop) tot en met 17 uur
- Als voorbereiding van de bijeenkomsten en als ondersteuning bij de opdrachten vinden er **digitale check-ins** van 30 minuten plaats.
  - De check-ins zullen plaatsvinden in de middag op 19 februari, 24 maart en 7 mei
- Voor de eerste bijeenkomst plannen wij ook graag een **digitale kennismaking** met het team in op 8 januari
- Het programma wordt afgesloten met een **digitale terugkomdag** op donderdag 14 mei 2026 van 14:00 tot 16 uur



# De **randvoorwaarden**: dit programma levert organisaties veel op, maar een drietal randvoorwaarden moeten in plaats zijn voor deelname



**Commitment op bestuursniveau:** bestuur geeft prioriteit aan het programma en mandaat aan deelnemende teams om veranderingen door te voeren. En heeft de ambitie om deze aanpak binnen de organisatie verder uit te rollen



**Aanwezigheid van deelnemers:** voor succesvolle verandering is aanwezigheid van de teamleider, planner en wijkverpleegkundige van de deelnemende teams vereist. Ook gaan zij tijdens het veldwerk actief aan de slag om de verandering in de praktijk te starten



**Bereidheid tot opschaling:** na het programma wordt de aanpak verder uitgerold binnen de organisatie. De deelnemende organisatie heeft dus minimaal 5 teams in de extramurale tak en maakt werk van opschaling naar andere teams na afloop van het programma

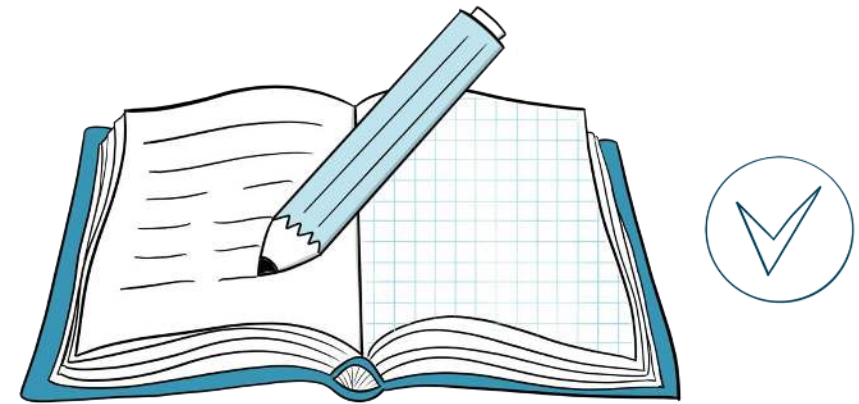
# Met de RoosterBooster kunnen verpleegkundigen en verzorgenden IG geaccrediteerde scholingspunten behalen

V&VN heeft de HPP RoosterBooster gecontroleerd en **goedgekeurd**

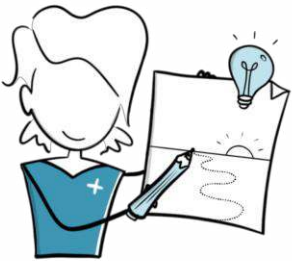
Verpleegkundigen en verzorgenden kunnen **14 geaccrediteerde punten** halen na het succesvol volgen van de gehele RoosterBooster

Na afloop van het traject kunnen wij deelnemers via **PE-online** hun punten toebedelen als ze het traject succesvol hebben doorgemaakt

Wij bieden ook een **certificaat** aan, mochten deelnemers geen gebruik maken van het kwaliteitsregister



# De **vervolgstappen**: er zijn nog plekken beschikbaar voor de RoosterBooster voor regio Utrecht (UtrechtZorg)



**1**

**Wil je mee doen aan het programma?** Aanmelden kan bij Erna Lacleé (elacle@utrechtzorg.net). We plannen vervolgens graag een kennismaking in.

**2**

**Is het een match en zijn er 2 enthousiaste teams?** Dan kunnen jullie deelnemen aan het RoosterBooster programma en ontvangen jullie meer informatie.

**3**

**Is er interesse of zijn er nog vragen?**  
Laat het ons weten, we denken graag met je mee!

## Meer informatie



<https://hetpotentieelpakken.nl/>



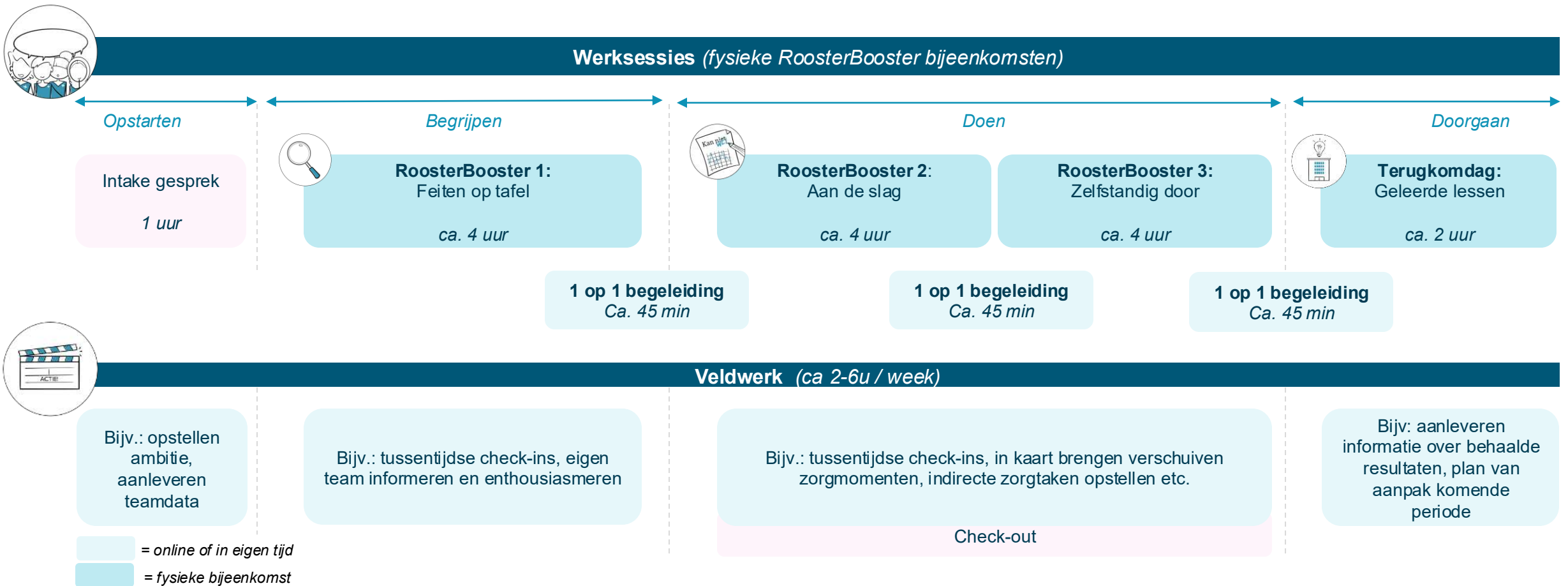
[angelique.vogelaar@hetpotentieelpakken.nl](mailto:angelique.vogelaar@hetpotentieelpakken.nl)



Het Potentieel Pakken

## Bijlagen

# Bijlage 1: een globaal overzicht van de tijdsbesteding



## Totale indicatieve tijdsbesteding gedurende het programma (verdeeld over 12-16 weken):

- teamleider gem. 2 uur per week (incl. bijeenkomsten, check-ins en veldwerk)
- wijkverpleegkundige gem. 2-3 uur per week (incl. bijeenkomsten, check-ins en veldwerk)
- (cliënt)planner gem. 2 uur per week (incl. bijeenkomsten, check-ins en veldwerk)

**\* Indicatieve tijdsbesteding management** gedurende het programma: ca. 4 uur (intake: 1 uur, check-out sessie: 1 uur, tussentijdse updates)



## Bijlagen