



Health Contracting

Onderzoek 2025

Met onder andere:

- Vertrouwen groeit, maar blijft kwetsbaar
- Innovatief contracteren komt moeizaam van de grond
- Meer conflict verwacht in zorgcontractering
- Hoe zorgcontracteerders hun loopbaan zien
- Top 10 thema's ontwikkelbehoefte zorgcontracteerders

Inhoud

Vertrouwen groeit aan de onderhandelingsstafel, maar blijft kwetsbaar	3
Contracten moeten regio's versterken, maar praktijk blijft weerbarstig	4
Zorgsector kritisch op proces transformatiegelden: het werkt, maar nog lang niet goed genoeg	5
Samenwerken in de zorgcontractering: breed omarmd, praktijk blijft weerbarstig	6
Meerjarige of vernieuwende afspraken komen nog te beperkt van de grond	7
Meer conflict, niet minder: zorgcontractering blijft een veld vol spanning	8
Financieel mandaat stuurt zorgcontractering	8
Masterclass Health Contracting: van armpje-drukken naar gezamenlijke impact	9
Handjeklap of partnership? Zorgprofessionals kritisch over karakter contracteringsgesprekken	9
De nieuwe generatie contracteringsprofessionals staat op: leerhonger groeit sneller dan het systeem meebeweegt	10
Koersvast, maar niet stilstaand: hoe zorgcontracteerders hun loopbaan zien	11
Redenen voor deelname aan de Masterclass Health Contracting	12

Inleiding

Dit jaar deden maar liefst 109 professionals mee aan het Health Contracting Onderzoek. Hun antwoorden geven een waardevol en realistisch beeld van het vakgebied zorgcontractering. De groep respondenten was divers: iets meer mannen dan vrouwen, en vooral veel deelnemers met een WO- of HBO-opleiding. Ook de functies liepen sterk uiteen. De grootste groep bestond uit zorgverkopers en zorginkopers, maar er deden ook leidinggevendenden, beleidsadviseurs, controllers en projectleiders mee. Daarmee zien we dat het vakgebied breed leeft binnen zorgorganisaties.

Sectorbrede response

De ervaring in het vak liep uiteen van starters tot professionals die al meer dan tien jaar in de zorgcontractering actief zijn. Ook werken de respondenten onder verschillende wetten, zoals de Zvw, Wlz, Wmo en de Jeugdwet - vaak zelfs een combinatie daarvan.

Dat maakt duidelijk dat zorgcontractering steeds meer domeinoverstijgend wordt. Tot slot kwamen de respondenten uit vrijwel alle sectoren van de zorg: van ziekenhuizen en VVT-instellingen tot GGZ, jeugdzorg, eerstelijnszorg en hulpmiddelensector.

Samenwerking en vertrouwen

Uit het onderzoek blijkt dat professionals hun rol belangrijk vinden en geloven dat zorgcontractering kan bijdragen aan goede, toegankelijke en betaalbare zorg. Toch ervaren zij ook grote uitdagingen. De veranderingen vanuit onder andere IZA en AZWA vragen om nieuwe vormen van samenwerking en vertrouwen. Uit het onderzoek blijkt dat dit vertrouwen groeit: waar in 2022 nog 47% aangaf vertrouwen te hebben in de onderhandelpartner, is dit nu gestegen naar 80%. Een mooie ontwikkeling, maar er blijft werk aan de winkel.

Professionalisering en ontwikkelbehoefte

De resultaten laten zien dat zorgcontractering volop in beweging is. Professionals zoeken naar manieren om inhoudelijke samenwerking en financiële afspraken beter met elkaar te verbinden - een vakgebied dat nog steeds groeit en professionaliseert.

Juist daarom is het belangrijk om kennis te blijven delen en te investeren in persoonlijke ontwikkeling. Met deze enquête hopen we inzicht te geven in waar de sector staat: het vertrouwen tussen partijen neemt toe, maar om zorgcontractering écht tot volle wasdom te laten komen, is blijvende ontwikkeling nodig. Met dit onderzoek en onze opleidingen zoals de Masterclass Health Contracting willen wij daar aan bijdragen en bieden we een plek om verder te groeien.



www.commoneye.nl



www.healthcontracting.nl



www.derksenderks.nl

Vertrouwen groeit aan de onderhandelingstafel, maar blijft kwetsbaar

In veel delen van de zorgsector ervaren professionals dat vertrouwen een belangrijke, maar nog broze pijler is in het proces van zorgcontractering. Uit het onderzoek blijkt dat een ruime meerderheid van de respondenten aangeeft vertrouwen te hebben in de personen aan de andere kant van de onderhandelingstafel: 79 respondenten zeggen 'eens', en slechts 22 zijn het oneens. 80 procent van de deelnemers aan het onderzoek laat weten dat vertrouwen te hebben, terwijl dat in een eerder onderzoek (2022) nog 47 procent was. Toch is dat vertrouwen niet vanzelfsprekend. Veel onderhandelaars vinden dat hun zorgen niet altijd worden begrepen: 61% van de respondenten voelt zich gehoord, terwijl 33% dat niet zo ervaart.

Sectorverschillen springen daarbij direct in het oog. In de MSZ-sector (31 respondenten) en VVT (25) is het vertrouwen overwegend positief, maar in de GGZ (17) klinkt vaker twijfel of belangen echt open op tafel komen. Ook in de eerstelijnszorg en jeugdzorg (samen 15 respondenten) ervaren professionals dat het gesprek over echte belangen wel wordt gevoerd, maar dat dit niet altijd leidt tot wederzijds begrip. Toch verdiepen de meeste professionals zich wél in de knelpunten van hun onderhandelpartner: 105 van de 109 respondenten zeggen dat ze dit doen.

Het algemene beeld: vertrouwen is aanwezig, soms zelfs verrassend sterk, maar staat onder druk wanneer belangen complex worden of transparantie ontbreekt. Voor veel zorgprofessionals is het duidelijk dat goede contractering begint bij relaties – en dat juist daar nog winst te behalen valt.



Trustbuilders: wat kan volgens onze respondenten het vertrouwen tussen partijen versterken?

1. Open bespreken van onderliggende belangen - geen verholde agenda's, maar echte gesprekken over doelen en zorgen.
2. Consistente, transparante communicatie - duidelijkheid over verwachtingen, data en besluitvorming.
3. Investeren in duurzame relaties - niet alleen onderhandelen, maar samenwerken door het hele jaar heen.
4. Gelijkwaardige positie aan tafel - ruimte voor inhoudelijke argumenten, niet alleen voor volume of macht.
5. Stabiele teams en herkenbare contactpersonen - vertrouwen groeit wanneer mensen elkaar kennen en begrijpen.

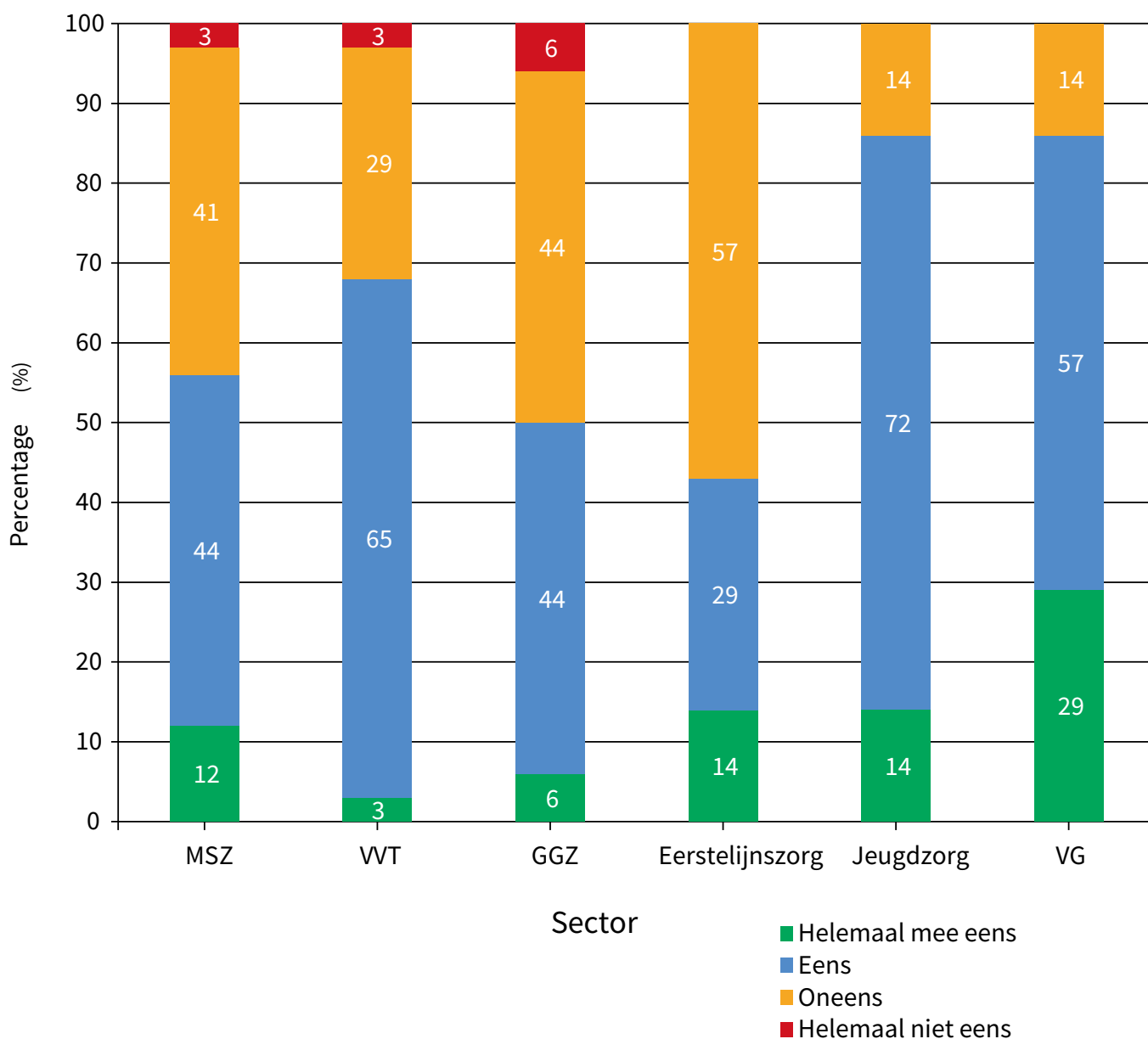
Contracten moeten regio's versterken, maar praktijk blijft weerbarstig

In veel regio's leeft de overtuiging dat zorgcontractering een sleutelrol speelt in betere samenwerking en sterkere zorg. Uit het onderzoek blijkt dat een meerderheid van de professionals vindt dat hun organisatie duidelijk heeft uitgewerkt hoe zij bijdragen aan kwaliteit, toegankelijkheid en betaalbaarheid van zorg.

Toch twijfelt een aanzienlijk deel of contracten daadwerkelijk helpen om regionale doelen te halen: ruim de helft zegt 'eens', maar een grote meerderheid geeft aan dat dit in de praktijk nog onvoldoende lukt. De verschillen tussen sectoren zijn daarbij opvallend, zie onderstaand diagram.

In de MSZ-sector (31 respondenten) en VVT (25) is men gematigd positief, terwijl in de GGZ (17) vaker wordt ervaren dat contracten niet goed aansluiten op regionale afspraken. Ook in de eerstelijnszorg en jeugdzorg (samen 15 respondenten) klinkt dat samenwerking over domeinen heen wel gebeurt, maar nog te weinig doorwerkt in concrete contractafspraken. Professionals geven aan dat landelijke akkoorden helpen, maar dat lokale uitvoerbaarheid achterblijft. Het beeld is helder: de wil om regionaal samen te werken is groot, maar de contracteringspraktijk loopt voor veel zorgpartijen nog niet in het tempo mee dat de regio's nodig hebben.

Stelling: Contracten helpen om regioplandoelen te halen (per sector)



Zorgsector kritisch op proces transformatiegelden: het werkt, maar nog lang niet goed genoeg

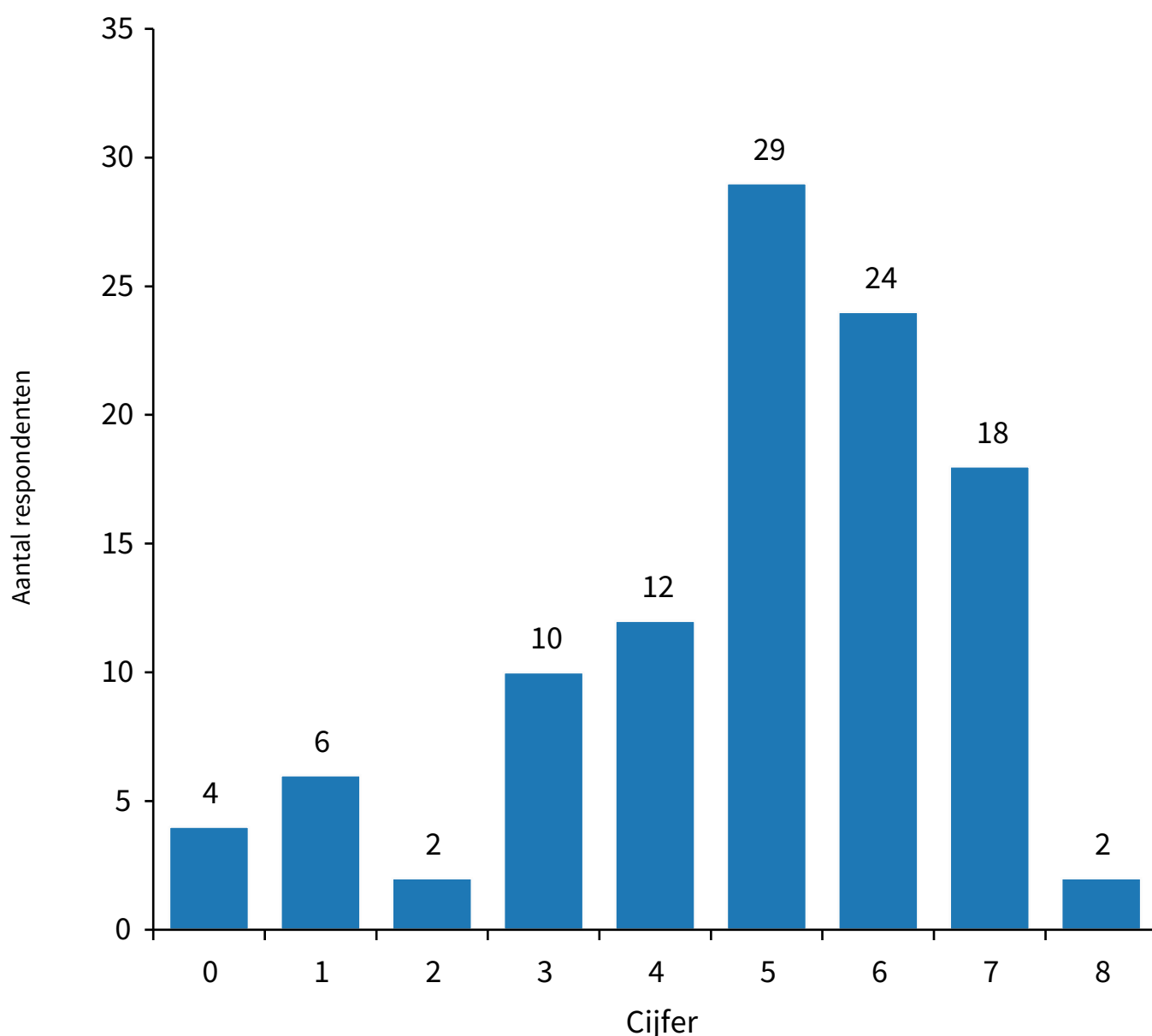
In grote delen van de zorgsector leeft groeiende frustratie over het proces rondom de transformatiegelden. Uit de onderzoeksgegevens blijkt dat veel zorgprofessionals het systeem wel waarderen als middel om verandering mogelijk te maken, maar vinden dat de uitvoering tekortschiet. Slechts een kleine groep komt tot een positief oordeel. Gemiddeld geven de professionals op een schaal van 10 een 4,8. De verdeling van de waarderingen is in onderstaand diagram te zien.

Voorals in de medisch-specialistische zorg (MSZ), verpleeghuiszorg (VVT) en geestelijke gezondheidszorg (GGZ) - samen het grootste deel van de respondenten - klinkt hetzelfde geluid: het proces is vaak onduidelijk, bureaucratisch en

verloopt traag. Ook kleinere sectoren, zoals de eerstelijnszorg en jeugdzorg, melden vergelijkbare hindernissen. In sectoren met weinig respondenten, zoals farmacie of hulpmiddelenzorg, wordt dezelfde rode draad zichtbaar: de intentie is goed, maar de uitvoering blijft achter.

Volgens veel respondenten ontbreekt het vooral aan duidelijke richtlijnen, snelle besluitvorming en soepele samenwerking tussen partijen. Daardoor komt het vertrouwen dat de transformatiegelden daadwerkelijk een impuls geven aan vernieuwing in de zorg, onder druk te staan. De roep om verbetering klinkt breed: “Het kan wél werken, maar niet op deze manier.”

Verdeling van gegeven cijfers voor proces transformatiegelden



Samenwerken in de zorgcontractering: breed omarmd, praktijk blijft weerbarstig

Uit het onderzoek blijkt dat veel professionals samenwerking met contractpartijen belangrijk vinden, maar dat de praktijk wisselend is. Een duidelijke meerderheid - 72 van de 109 respondenten - geeft aan dat er afspraken zijn gemaakt over hoe zij samenwerken, bijvoorbeeld over transparantie, tussentijdse communicatie en monitoring. Toch ervaart een grote groep, 34 respondenten, dat deze afspraken onvoldoende worden nageleefd en dat samenwerking te vaak plaatsmaakt voor transactiedenken. Het draait dan om ruilen, afrekenen en voorwaarden en niet om samenwerken. Er wordt hierbij meer gewerkt aan het realiseren van het eigen belang dan het gezamenlijke doel.

De sectorverschillen zijn zichtbaar: in de MSZ (31 respondenten) en VVT (25) wordt samenwerking vaker als gestructureerd ervaren, terwijl in de GGZ (17) en jeugdzorg (7) regelmatig wordt aangegeven dat overleg wel plaatsvindt maar dat

gezamenlijke doelen onvoldoende worden geborgd. In de eerstelijnszorg (8 respondenten) is het beeld gemengd, met zowel goede samenwerkingen als formele trajecten zonder echte verdieping.

Ook de factor ervaring speelt mee. Professionals met meer dan 10 jaar ervaring in zorgcontractering (42 respondenten) benoemen vaker dat afspraken over samenwerking bestaan, maar in de praktijk verwateren, terwijl nieuwe medewerkers (0-3 jaar ervaring) juist meer behoefte hebben aan duidelijkheid, structuur en vaste overlegvormen.

Het beeld dat overblijft: iedereen wil samenwerken, maar structurele tijd, wederkerigheid en consistentie zijn geen vanzelfsprekendheid. Waar samenwerking goed lukt, ontstaat vertrouwen en inhoudelijke vooruitgang; waar het stukt, groeit afstand en wantrouwen.

Wat is bevorderend voor de samenwerking tussen contractpartijen?

Dit werd het meest genoemd:

Zorgcontracteren als proces

1. Vaste jaarronde overlegmomenten met een gedeelde agenda.
2. Elkaar kennen: stabiele contactpersonen en korte lijnen.
3. Investeren in persoonlijke relaties.
4. Het zichtbaar opvolgen van gemaakte afspraken.
5. Tijd en aandacht voor reflectie: wat gaat goed, wat kan beter?

De inhoud van zorgcontracteren

1. Beginnen bij inhoud en regionale opgaven in plaats van financiële discussies.
2. Transparante communicatie over data, dilemma's en verwachtingen.
3. Gezamenlijke werkbezoeken en leren van de praktijk.
4. Gelijkheid aan tafel: mandaat en ruimte aan beide kanten.
5. Zorg voor duidelijke spelregels over escalatie en besluitvorming.

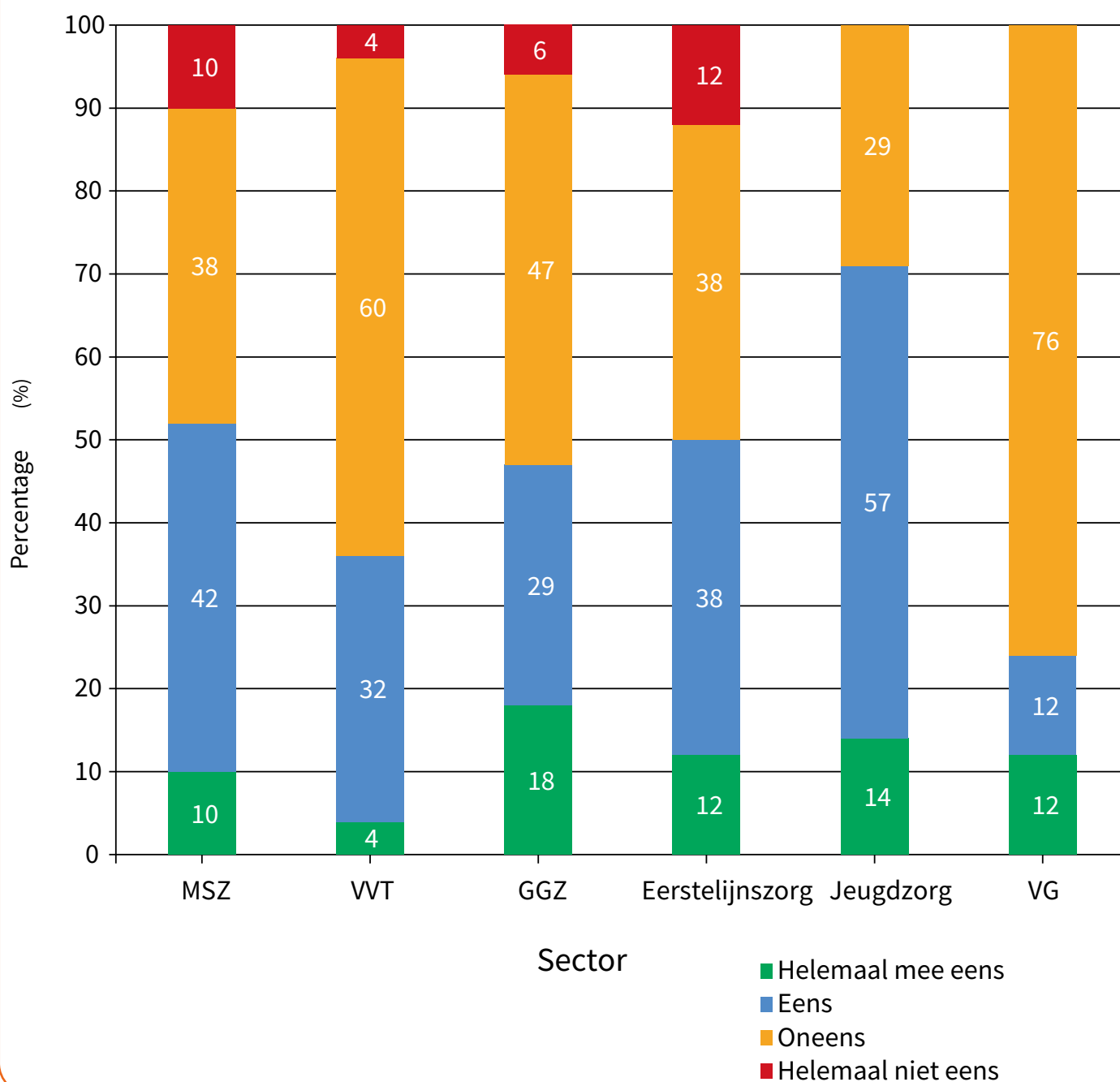
Meerjarige of vernieuwende afspraken komen nog te beperkt van de grond

In grote delen van de zorg heerst hoop over innovatie, maar ook twijfel of zorgcontractering voldoende meebeweegt. Uit het onderzoek blijkt dat veel professionals wél vernieuwingen zien, maar dat slechts een minderheid tevreden is over het aantal innovatieve afspraken dat daadwerkelijk wordt gemaakt. Met name in de MSZ-sector (31 respondenten), VVT (25) en GGZ (17) klinkt breed dat innovatie vaak stopt in de vertaalslag naar contracten. Hoewel ruim de helft aangeeft dat zorgcontractering bijdraagt aan toegankelijke en betaalbare zorg, ervaart een groot deel dat meerjarige of vernieuwende afspraken nog te beperkt van de grond komen.

In sectoren zoals eerstelijnszorg en jeugdzorg is dit beeld vergelijkbaar: de ambitie van de doelgroep is erg hoog. Dit geven zij aan, aangezien dat nodig is om hun doelen te halen. Maar ze zijn nog niet tevreden met het resultaat.

Opvallend is dat veel professionals vinden dat zij meer kennis van nieuwe contractvormen hebben dan anderen in het veld. Tegelijkertijd blijkt uit het onderzoek dat professionals zich verder willen (blijven) ontwikkelen.

Perceptie per sector: voldoende meerjarige innovatieve afspraken



Meer conflict, niet minder: zorgcontractering blijft een veld vol spanning

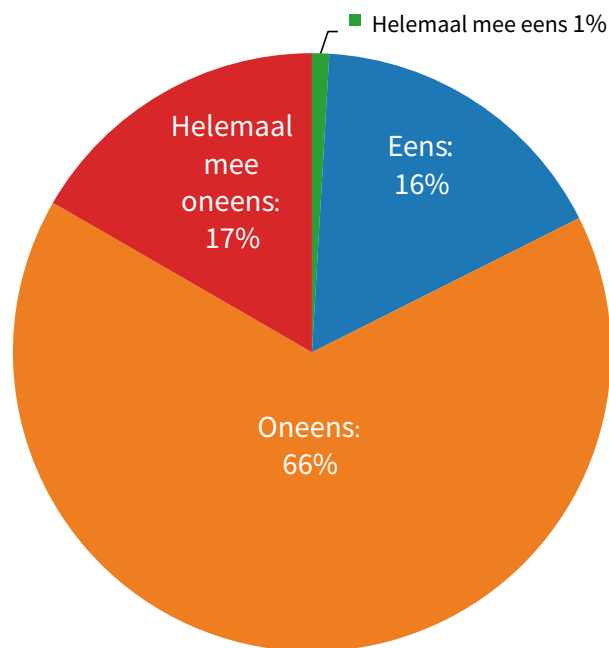
Uit het onderzoek blijkt dat zorgprofessionals weinig optimistisch zijn over het verminderen van conflicten in de zorgcontractering. Slechts 19 van de 109 respondenten verwachten dat er de komende jaren minder geschillen, rechtszaken en meldingen bij de NZa zullen zijn. Een overweldigende meerderheid - 71 respondenten - voorziet juist een toename of stabilisatie van bestaande spanningen.

Tussen sectoren lopen de ervaringen uiteen. In de MSZ (31 respondenten) en VVT (25) verwacht het merendeel dat conflicten blijven bestaan: respectievelijk 23 en 15 respondenten spreken dit uit. Ook in de GGZ (17) en jeugdzorg (7) overheerst het gevoel dat structurele knelpunten voorlopig niet verdwijnen, al leeft daar iets meer hoop op verbetering. Opvallend is dat in vrijwel alle sectoren slechts een handjevol mensen gelooft dat er minder conflicten komen.

Ervaring in het vak lijkt dit beeld te versterken. Van de professionals met meer dan 10 jaar ervaring (42 respondenten) verwacht een grote meerderheid dat conflicten eerder toenemen dan afnemen: 24 voorzien geen verbetering, en 11 verwachten zelfs méér problemen. Ook onder respondenten met 5–10 jaar ervaring (26 respondenten) is dit beeld duidelijk. Alleen onder nieuwkomers (0–3 jaar) klinkt iets meer optimisme, al blijft dat beperkt.

Het vertrouwen in een conflictarme toekomst lijkt daarmee fragiel. Veel professionals ervaren het systeem als te complex, te juridisch en te gefragmenteerd om snel te veranderen.

Verwachting: minder conflicten/rechtszaken/
NZa-meldingen komende jaren



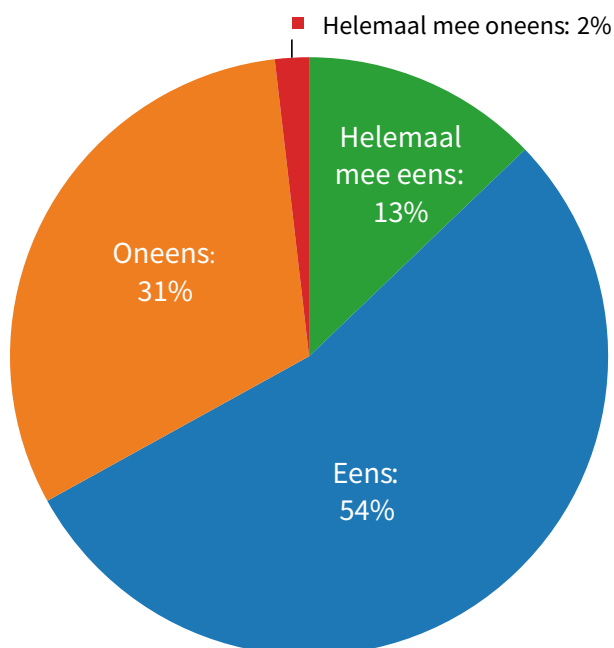
De zorgcontractering blijft daarmee, zo vrezen velen, een speelveld waarin belangen botsen en spanningen eerder toenemen dan afnemen. Dit terwijl uit het onderzoek ook naar voren komt dat het vertrouwen van de professionals toeneemt. Het vergt nader onderzoek om dit opmerkelijke verschil te duiden.

Financieel mandaat stuurt zorgcontractering

Uit het onderzoek blijkt dat voor veel zorgprofessionals het financiële mandaat een bepalende rol speelt tijdens de onderhandelingen. 73 van de 109 respondenten geven aan dat hun mandaat leidend is, waarvan 14 zelfs volledig. Toch is er ook een substantiële groep - 34 respondenten - die aangeeft dat zij niet uitsluitend door financiële kaders worden gestuurd. Deze verschillen zijn hieronder weergegeven.

De verschillen tussen sectoren laten een duidelijk patroon zien. In de MSZ-sector (31 respondenten) en VVT (25) ervaart een meerderheid het mandaat als een harde grens, terwijl in de GGZ (17) en de jeugdzorg (7) vaker wordt benadrukt dat inhoud en context een grotere rol spelen naast financiën. In de eerstelijnszorg (8 respondenten) klinkt eveneens een gemengd geluid: mandaat is belangrijk, maar niet allesbepalend. Toch overheerst sectorbreed het gevoel dat financiële ruimte vaak zwaarder weegt dan zorginhoud, wat volgens veel professionals de mogelijkheden voor passende zorg beperkt.

Financieel mandaat stuurt zorgcontractering



Masterclass Health Contracting: van armpje-drukken naar gezamenlijke impact

Ontwikkel je tot de gesprekspartner die vertrouwen wekt en resultaten boekt. Leer innovatieve contractvormen en alternatieve bekostiging inzetten voor passende zorg. Oefen geavanceerde onderhandelings technieken - zakelijk op de inhoud, zacht op de relatie. Vertaal strategie en regioplanen naar meerjarige, meetbare afspraken. Doorgrond de juiste onderhandelstrategie in lijn met transactioneel of juist relationeel onderhandelen. Ontdek wanneer je stuurt op KPI's om doelen te bereiken en wanneer KPI's eigenlijk een vertrouwensprobleem verhullen. Doorbreek p×q-denken met prikkels die kwaliteit, toegankelijkheid en betaalbaarheid belonen. Krijg handvatten voor domeinoverstijgende samenwerking en eerlijke risicodeling. Pak juridische regels en spelregels pragmatisch aan; meer ruimte, minder frictie. Verminder administratieve last met slimme processen.

Verdiep je marktkennis en vertaal inzichten naar winnende contractstrategieën. Ontdek hoe je intern meer impact maakt. Leer relatiemanagement het hele jaar door; benut ook de overlegperioden zónder dealpressure. Versterk je impact als inkoper, verkoper, manager of adviseur in elk zorgdomein. Leer de relatie tussen de domeinen. Neem bewezen voorbeelden mee die je morgen kunt toepassen. Sluit je aan bij het netwerk van professionals dat samen de zorg en welzijn transformeert.

Schrijf je in en maak van het contract een motor voor betere zorg: www.healthcontracting.nl



Handjeklap of partnership? Zorgprofessionals kritisch over karakter contracteringsgesprekken

Uit het onderzoek blijkt dat veel zorgprofessionals vinden dat contracteringsgesprekken nog te vaak het karakter hebben van onderhandelen en financieel handjeklap, in plaats van samenwerken aan passende zorg. 66 van de 109 respondenten geven aan dit te herkennen, waarvan 20 zelfs volledig. Toch is er ook een aanzienlijke groep – 33 respondenten – die dit beeld niet deelt en juist samenwerking om passende zorg te realiseren ervaart.

De verschillen tussen sectoren zijn opvallend. In de MSZ-sector (31 respondenten) en VVT (25) ziet een meerderheid

contractering vooral als een financieel spel, terwijl in de GGZ (17) en jeugdzorg (7) vaker wordt benadrukt dat onderhandelingen ook inhoudelijk kunnen zijn. De eerstelijnszorg (8 respondenten) laat een gemengd beeld zien: zowel kritische geluiden als positieve ervaringen komen voor.

Het dominante gevoel onder alle sectoren blijft echter hetzelfde: contractering schuurt, en samenwerking op inhoud wordt nog te weinig gevoeld aan tafel, zo geven de respondenten aan. Dat maakt het moeilijker om echt gezamenlijk te bouwen aan passende zorg.

De nieuwe generatie contracteringsprofessionals staat op: leerhonger groeit sneller dan het systeem meebeweegt

Uit het onderzoek blijkt dat zorgprofessionals sterk gemotiveerd zijn om zich verder te ontwikkelen. Een ruime meerderheid – 94 van de 109 respondenten – vindt dat hun organisatie voldoende investeert in hun professionele groei. Toch voelen velen dat ontwikkeling vooral door henzelf in gang wordt gezet. Opvallend is dat 34 respondenten aangeven dat hun organisatie externe deskundigheid inzet om de eigen expertise te versterken, terwijl 68 van hen dit juist niet zien gebeuren. Daarmee pakt een groot deel van de organisaties het contracteringsproces zelf op.

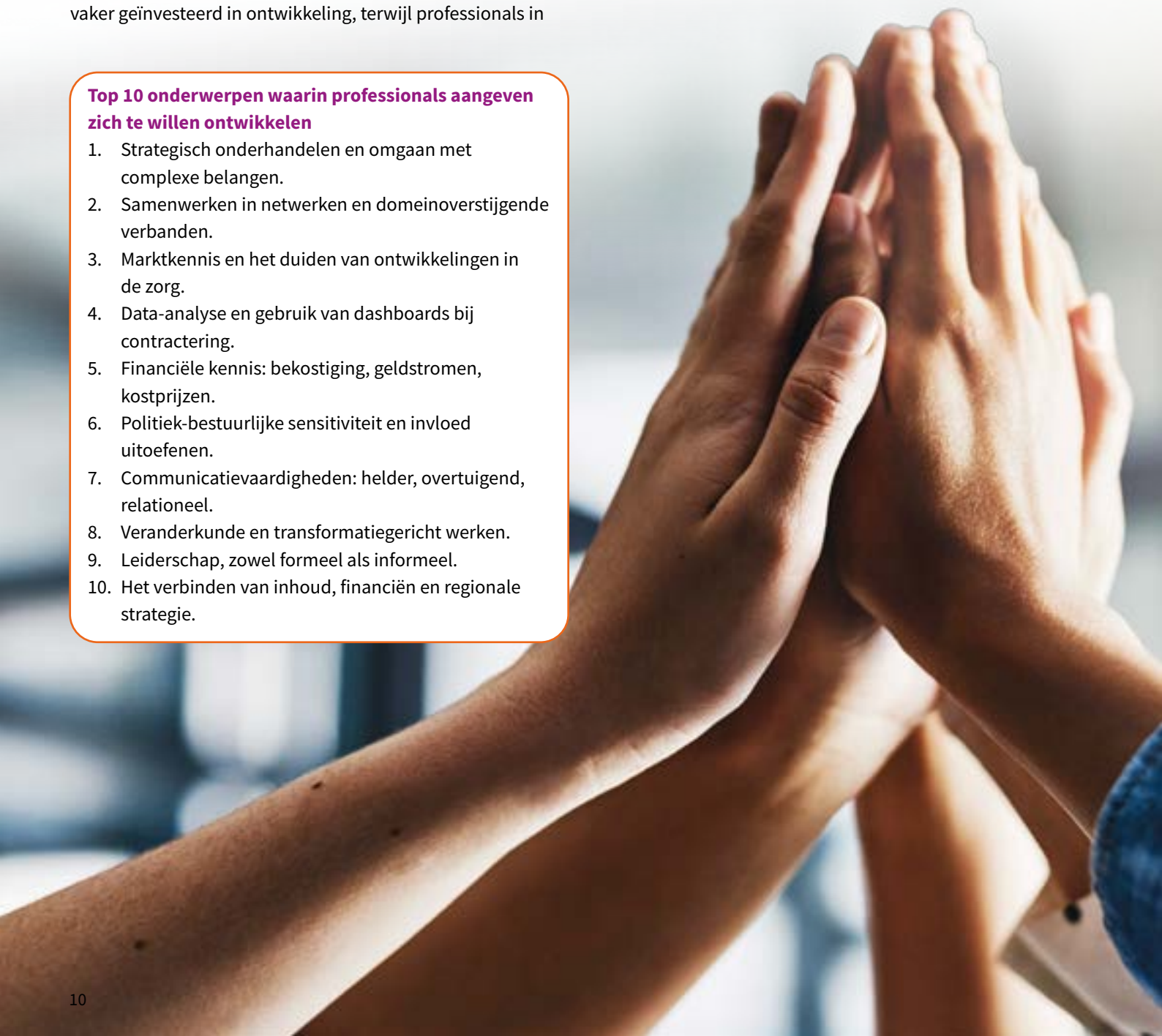
Wat betreft doorgroeimogelijkheden is het beeld gemengd. 74 respondenten ervaren dat hun team actief werkt aan het opleiden van nieuwe professionals, maar 35 zien die aandacht niet of nauwelijks terug. Sectoren verschillen hierin duidelijk: in de MSZ (31 respondenten) en VVT (25) wordt vaker geïnvesteerd in ontwikkeling, terwijl professionals in

de GGZ (17) en jeugdzorg (7) vaker aangeven dat structurele investeringen in opleiding en ontwikkeling ontbreken. Ook ervaring speelt een rol. Professionals met meer dan 10 jaar ervaring (42 respondenten) zijn het minst optimistisch over doorgroeiperspectieven, terwijl medewerkers met 0-3 jaar ervaring (19 respondenten) juist meer kansen zien en sterker leunen op begeleiding en leerpaden.

De open antwoorden laten zien dat ontwikkeling niet alleen over vaardigheden gaat, maar over het kunnen blijven functioneren in een complex, soms gefragmenteerd contracteringslandschap. Professionals willen groeien in strategie, relatie, data, leiderschap - kortom: in het navigeren van een systeem dat regelmatig schuurt met hun inhoudelijke drijfveren.

Top 10 onderwerpen waarin professionals aangeven zich te willen ontwikkelen

1. Strategisch onderhandelen en omgaan met complexe belangen.
2. Samenwerken in netwerken en domeinoverstijgende verbanden.
3. Marktkennis en het duiden van ontwikkelingen in de zorg.
4. Data-analyse en gebruik van dashboards bij contractering.
5. Financiële kennis: bekostiging, geldstromen, kostprijzen.
6. Politiek-bestuurlijke sensitiviteit en invloed uitoefenen.
7. Communicatievaardigheden: helder, overtuigend, relationeel.
8. Veranderkunde en transformatiegericht werken.
9. Leiderschap, zowel formeel als informeel.
10. Het verbinden van inhoud, financiën en regionale strategie.



Koersvast, maar niet stilstaand: hoe zorgcontracteerdere hun loopbaan zien

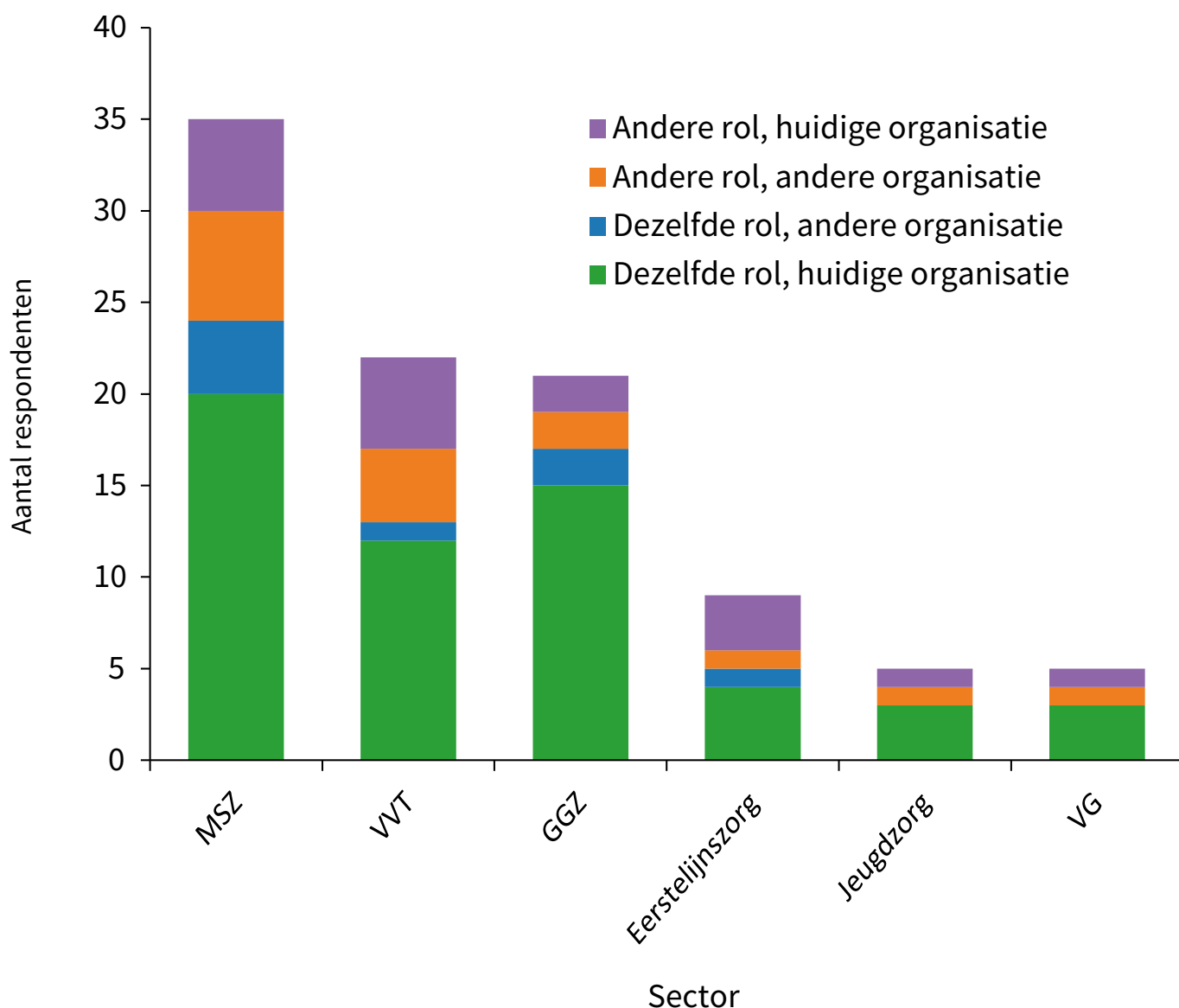
In de antwoorden van 109 zorgcontracteerdere tekent zich een opvallend tweeluik af. Aan de ene kant heerst een bijna calvinistische nuchterheid: de meesten verwachten over twee jaar nog altijd in dezelfde rol te werken, en liefst binnen de eigen organisatie. Vooral in de MSZ- en VVT-sector, waar respectievelijk 31 en 25 respondenten werken, overheerst deze koersvastheid.

Toch borrelt onder die stabiele bovenlaag een subtiel verlangen naar beweging. Een vijfde van de respondenten ziet zichzelf in een andere functie bij dezelfde werkgever - een horizontale of verticale stap zonder het vertrouwde domein te verlaten. Dit komt relatief vaker voor in de GGZ, waar professionals hun brede dossierkennis benutten om intern te schuiven. Deze groep is hoogopgeleid: vooral WO- en HBO-professionals. Hun loopbaan lijkt eerder gericht op

verdieping dan op rigoureuze koerswijzigingen. In sectoren als eerstelijnszorg en jeugdzorg, waar de dynamiek groter is, zien we een iets hogere bereidheid tot functiewisseling binnen de organisatie.

De externe overstap blijft schaars. Vooral medewerkers uit de VVT en MSZ blijven hun organisatie trouw. In kleinere sectoren, zoals VG of hulpmiddelenzorg, zien we juist iets meer openheid voor een overstap naar een andere organisatie - mogelijk vanwege beperktere doorgroeipaden. Zo ontstaat het beeld van een beroepsgroep die haar loopbaan ziet als een zorgvuldig gestapelde constructie: stevig, pragmatisch, maar met voldoende ruimte voor interne ontwikkeling. Sectorverschillen kleuren dat beeld, maar de kern blijft: geen grote sprongen, wel doordachte stappen.

Loopbaanverwachting per sector (absolute aantallen)



Redenen voor deelname aan de Masterclass Health Contracting

op basis van de response op het onderzoek

Ambitie - wat wil je bereiken?

1. Je vertaalt jouw strategische ambities moeiteloos naar concrete, toetsbare contractafspraken.
2. Je gebruikt marktkennis scherp en doelgericht om strategie, keuzes en gesprekken te versterken.
3. Je zet contractering in als krachtige motor voor duurzame zorgtransformatie.

Belangen - hoe ga je om met de belangen van alle partijen?

4. Je navigeert soepel door complexe belangen, zowel aan de onderhandelingstafel als binnen je eigen organisatie.
5. Je kiest contractvormen die recht doen aan ieders belangen én de gezamenlijke impact vergroten.
6. Je maakt innovatieve en alternatieve bekostigingsmodellen praktisch toepasbaar én financieel houdbaar.

Relatie - hoe werk je constructief samen?

7. Je bouwt vertrouwen en gezag op in gesprekken met zorgverzekeraars, gemeenten, zorgkantoren en aanbieders.
8. Je onderhandelt steviger, zekerder en effectiever - óók in lastige of gevoelige situaties.
9. Je creëert regionale en domeinoverstijgende samenwerking die ook contractueel klopt en blijft werken.

Organisatie - hoe richt je de contracteringsrelatie slim in?

10. Je ontwerpt meerjarige afspraken die stabiliteit, continuïteit en impact mogelijk maken.
11. Je past regelgeving en spelregels vaardig toe, zonder dat ze je proces vertragen of blokkeren.
12. Je werkt met effectievere gesprekstechnieken en praktische werkwijzen waarmee je sneller én beter contracteert.

Proces - hoe borg je een duurzaam, lerend contractproces?

13. Je krijgt grip op alle dynamieken rondom contractering en stakeholders.
14. Je richt een transparant en lerend proces in dat relaties versterkt en contractafspraken actueel houdt.
15. Je ontwikkelt jezelf doelgericht als professional, zodat jouw vakmanschap versneld groeit en zichtbaar rendeert

Wat levert de Masterclass Health Contracting je op?

Na deze masterclass ben je een volwassen, strategisch onderhandelaar en contractpartner die:

- met vertrouwen aan tafel zit
- sneller tot betere afspraken komt
- stevige samenwerkingen bouwt die echt bijdragen aan betere zorg
- en contractering inzet als hefboom voor innovatie, transformatie en continuïteit.

Kortom: je wordt iemand die regie pakt, invloed heeft en impact maakt - precies wat health contracting vandaag nodig heeft.



Vragen over de **Masterclass Health Contracting** en andere kennis- en vaardigheidstrainingen voor zorgcontractering?

Neem contact op met Marieke Pronk:
marieke@healthcontracting.nl



Vragen over **samenwerken**?
Neem contact op met Philip van Klaveren: philip@commoneye.nl



Vragen over **loopbaanontwikkeling**?
Neem contact op met Jan Derks: jan@derksenderks.nl

Colofon

Deze uitgave is gemaakt door Health Contracting naar aanleiding van het jaarlijkse Health Contracting Onderzoek 2025 in samenwerking met Common Eye en Derks & Derks. Het gebruiken van de inhoud van dit document is alleen toegestaan met bronvermelding.