

Masterclass 
Health Contracting
HEALTHCONTRACTING.NL



Programma middagdeel

12 januari 2024



12:15 – 12:45u

Inloop

12:45 – 13:45u

René ten Bos
Hoogleraar Filosofie
"De filosoof en
vertrouwen"



13:45 – 14:45u

Richard Bergmans
Voormalig
commando (sniper)
Nederlandse Special
Forces en auteur
van 'Green On' –
"Vertrouwen &
samenwerken"



14:45 – 15:15u

PAUZE

15:15 – 16:30u

Hans Hopmans
Expert Strategische
onderhandelingen –
"Vertrouwen en de
zorgcontractering"



Instructions

Ga naar

www.menti.com

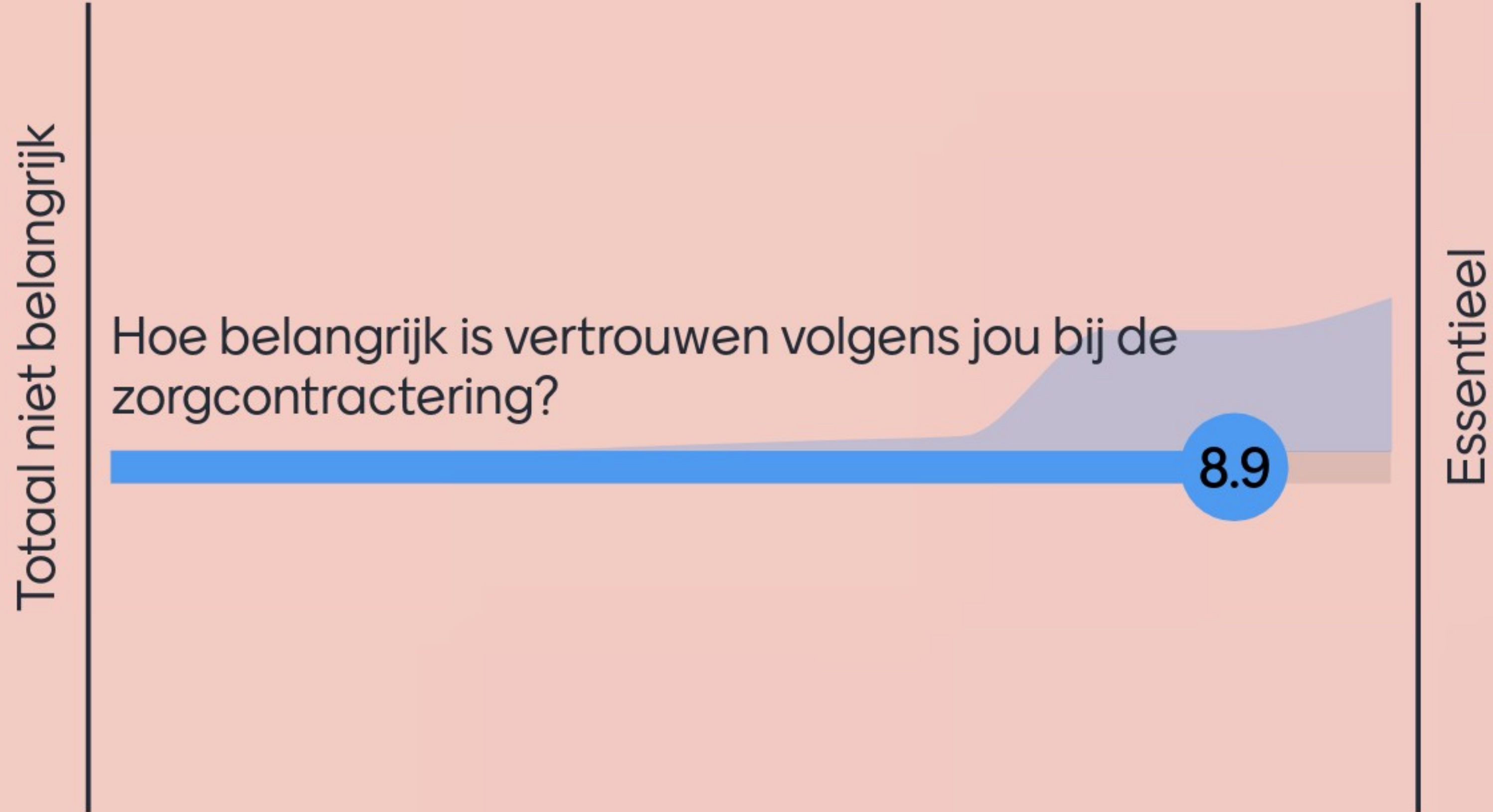
Voer de code in

2694 4762

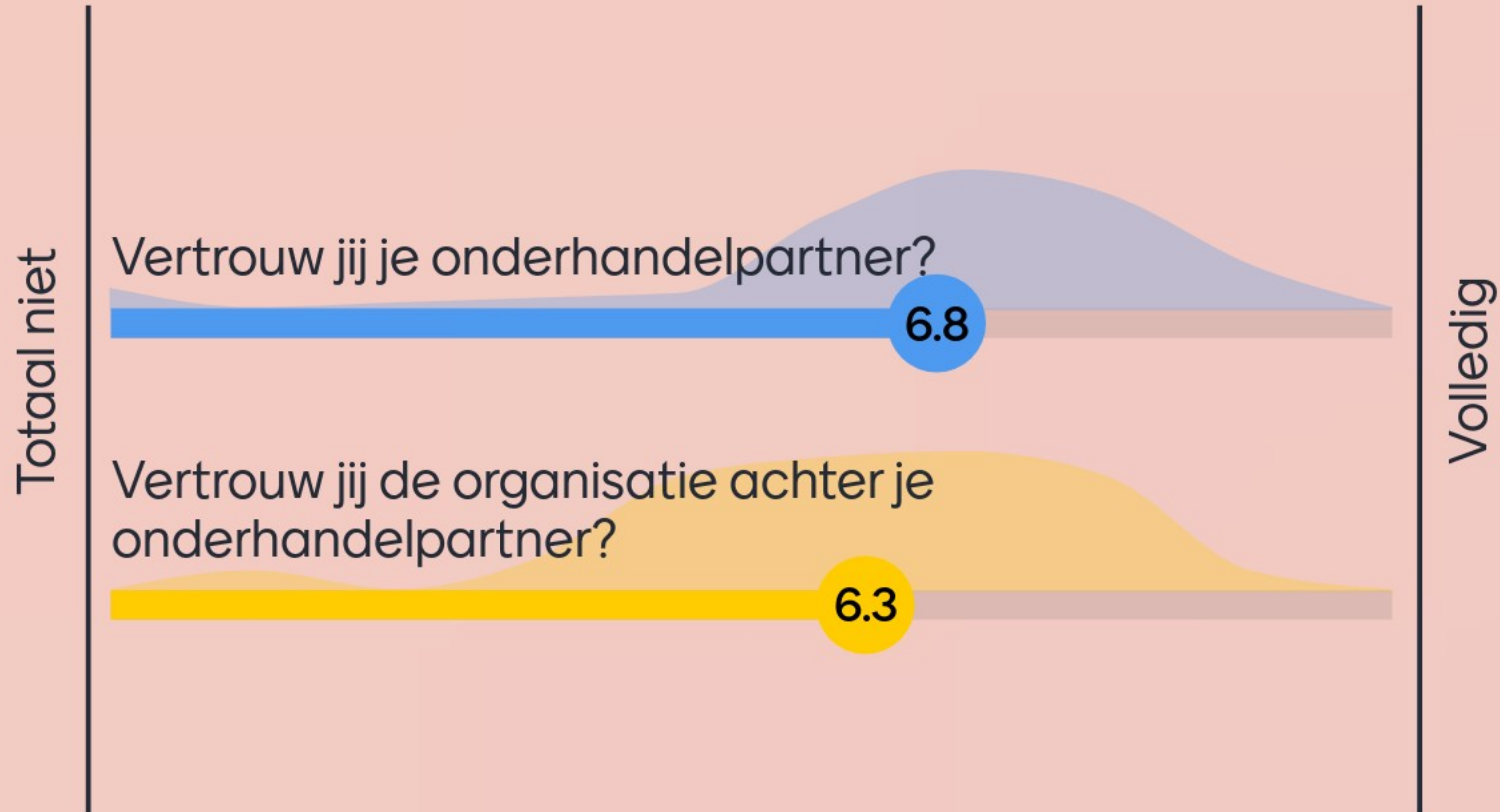


Of gebruik een QR code

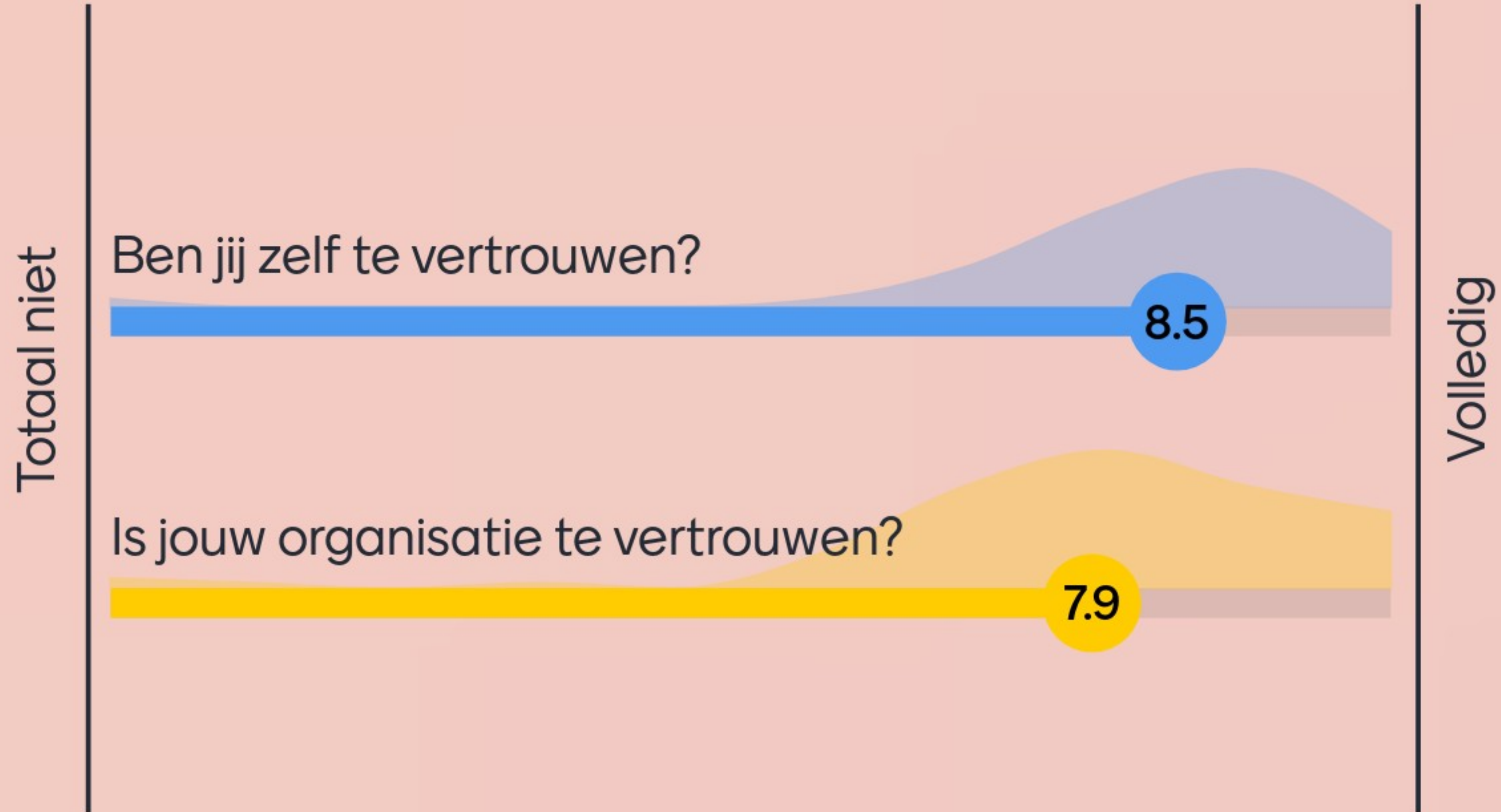
Is vertrouwen belangrijk?



Hoe staat het met vertrouwen?

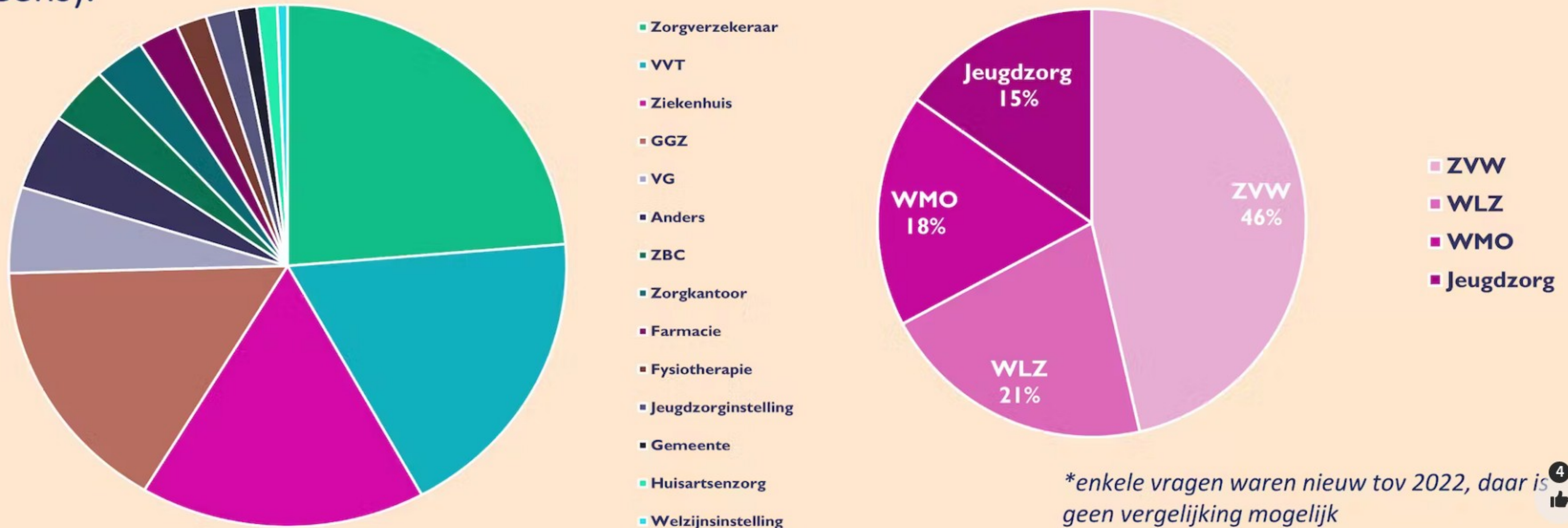


En.....



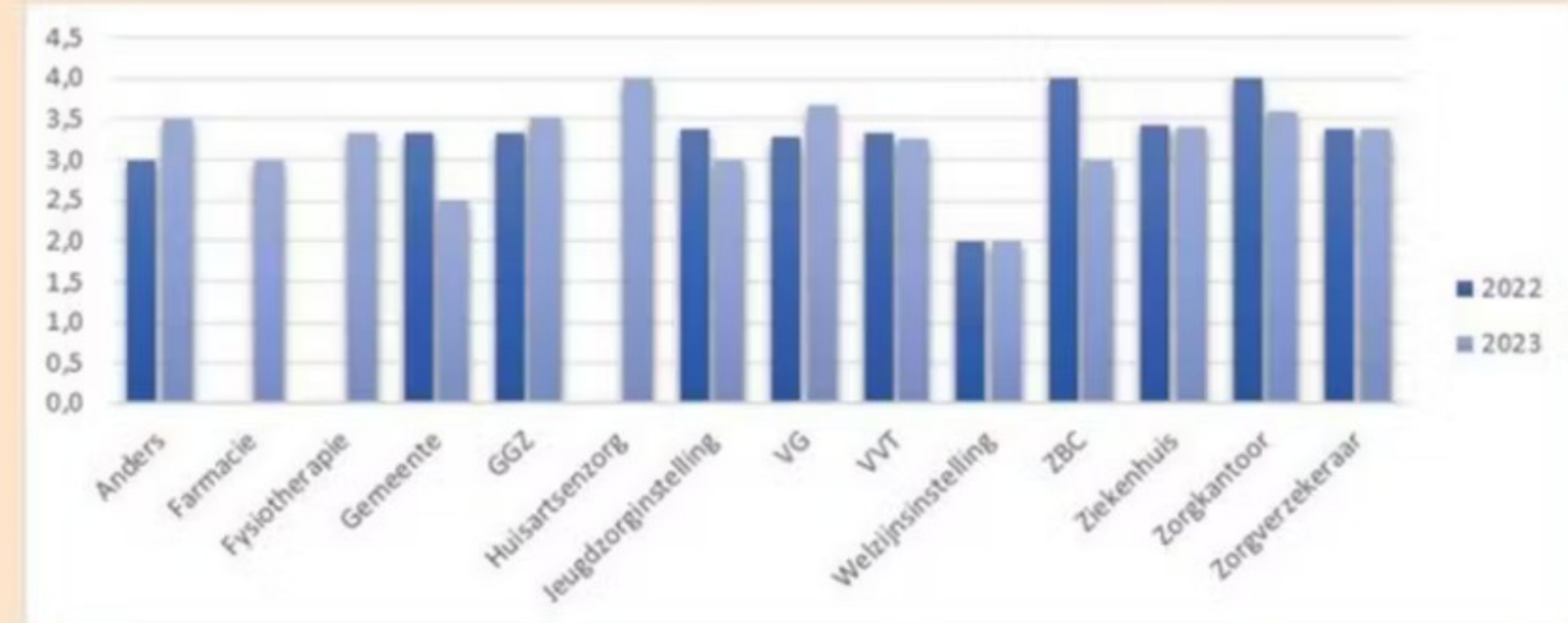
Achtergrond Healthcontracting Onderzoek 2023

Aan het onderzoek namen **138 mensen** deel. Hieronder de verdeling van de respondenten over stelselwetten en soort organisatie. We stelden 45 vragen* waar we hier een selectie van hebben meegenomen. De respondenten konden antwoorden op een schaal van 1 (helemaal niet mee eens) tot 5 (helemaal mee eens).

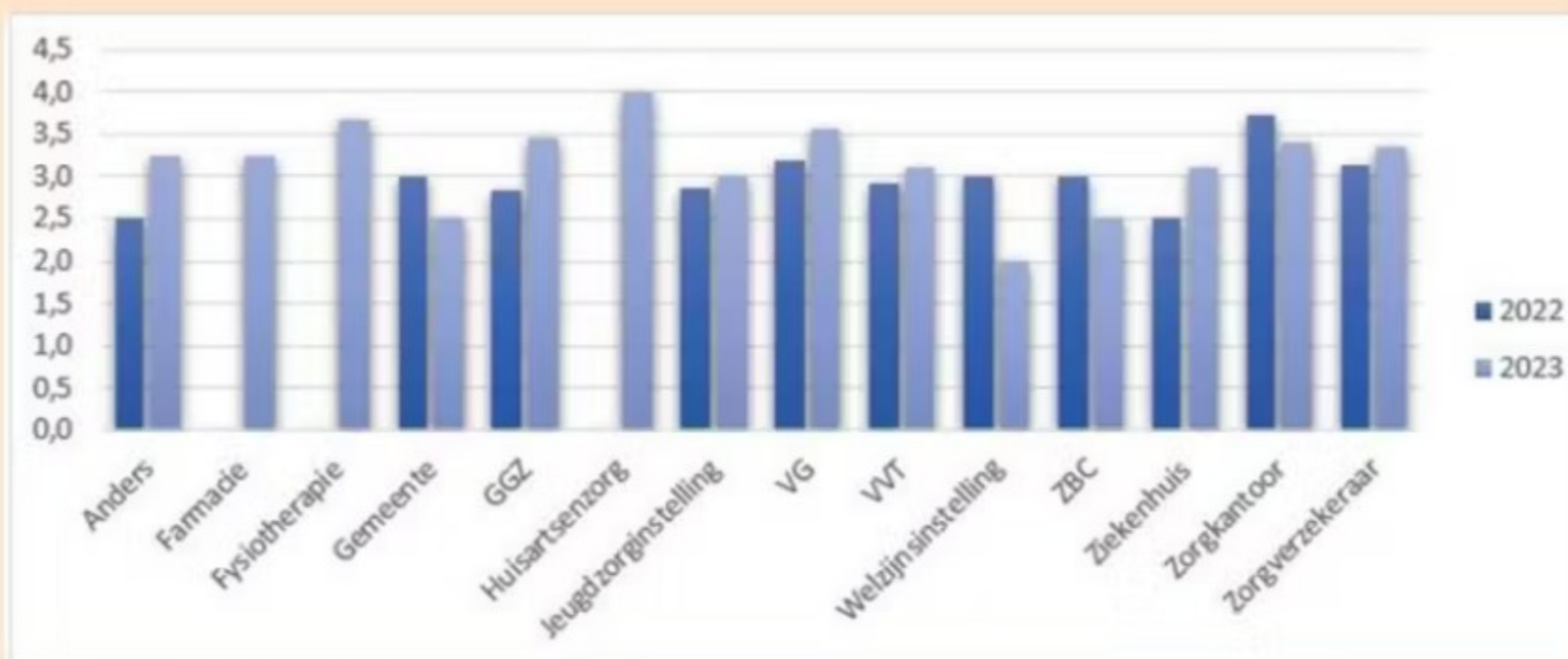


*enkele vragen waren nieuw tov 2022, daar is geen vergelijking mogelijk

Vertrouwen stijgt licht, maar nog niet heel hoog



Vertrouwen in persoon aan de onderhandeltafel



Vertrouwen in de organisatie achter de persoon aan de onderhandeltafel

Masterclass 
Health Contracting
HEALTHCONTRACTING.NL

Hans Hopmans

12 januari 2024

e-mail: hans.hopmans@xs4all.nl



1. Contract- en Relatiemanagement
2. Trainer Waardegericht Onderhandelen

“goed zakendoen”

Goed Zakendoen

Ruilverhouding op het vlak van

- 1) **materiële zaken:** product, functie, toegevoegde waarde, geld, condities
- 2) **relationele zaken:** competentie & karakter
→ *vertrouwenwekkend gedrag*

Kernelementen van een zakelijk vertrouwensprofiel

Competentie

- knowhow / skills
- historisch resultaat
- innovatiekracht
- executiekracht
- netwerkkracht

Karakter

- integriteit / respect
- consistentie
- transparantie
- loyaliteit / intentie
- betrouwbaarheid

werkelijk luisteren naar je gesprekspartner

social responsibility / PPP / MVO

Dertien belangrijke gedragingen

die bijdragen aan persoonlijk en zakelijk vertrouwen

- 1 recht door zee zijn
- 2 toon respect
- 3 creëer transparantie
- 4 herstel gemaakte fouten
- 5 toon loyaliteit
- 6 resultaat boeken
- 7 jezelf verbeteren
- 8 confronteer de realiteit
- 9 verhelder verwachtingen
- 10 neem verantwoordelijkheid
- 11 eerst luisteren
- 12 toezeggingen nakomen
- 13 geef vertrouwen
- 14



Instructions

Ga naar

www.menti.com

Voer de code in

2694 4762



Of gebruik een QR code

Welke 3 gedraging vind jij het belangrijkste?

240 responses



11



83



Waarom komen transitie-regelingen in de zorgketens zo moeilijk tot stand?

Politiek

Gebrek aan
eigenaarschap

Bureaucratie

Teveel gepraat

Wet en regelgeving

Complex

Omdat data niet gedeeld
wordt

Ingewikkelde voorwaarden

9



74



Waarom komen transitie-regelingen in de zorgketens zo moeilijk tot stand?

Eigenbelang staat altijd
boven gezamenlijke
belangen

Eilanddenken

Weinig vertrouwen

Verschillende belangen

Controle financiers

Belangen

Eilandjes

Teveel controle en weinig
vertrouwen

Waarom komen transitie-regelingen in de zorgketens zo moeilijk tot stand?

Belangen

Gebrek aan vertrouwen

Er is geen kennis over omgaan met niet weten. Geen lef. En geen aysteemdenken

Financieel wantrouwen

Consultants laag

Gebrek aan transparantie

Schotten

Te bureaucratisch

9



74



Waarom komen transitie-regelingen in de zorgketens zo moeilijk tot stand?

Wantrouwen / controle
kramp

Schaarste

Belangen

Weinig vertrouwen

Verschillende belangen

Teveel partijen betrokken

Teveel partijen die moeten
samenwerken

Omdat we parallel aan elkaar
werken in de transformatie en
niet samen

Waarom komen transitie-regelingen in de zorgketens zo moeilijk tot stand?

Tegenstrijdige belangen

Eigenbelang

Te bureaucratisch en ingewikkeld

Individueel belang boven groepsbelang

weinig tot geen vertrouwen

Wantrouwen

Geen inzicht in elkaars werkzaamheden

Eigen belang boven gemeenschappelijk belang

Waarom komen transitie-regelingen in de zorgketens zo moeilijk tot stand?

Wantrouwen

Eigenbelang vs
gezamenlijk belang

Er is altijd een verliezer, is
de perceptie

Onzekerheidsmijdend

Hokjes denken

Landelijk belang vs
individueel belang

Teveel overreg

Concurrentie bij financiers

Waarom komen transitie-regelingen in de zorgketens zo moeilijk tot stand?

Wantrouwen in verzekeraars

Er is geen gesprek over wederzijdse belangen

Bureaucratie

Verandering is spannend

Verschillende belangen

Verdedigen eigen macht

Ingewikkelde regelgeving

Verschillende belangen

Waarom komen transitie-regelingen in de zorgketens zo moeilijk tot stand?

Schotten, wantrouwen,
eigen budgetten

Regelgeving

Gebrek aan vertrouwen

Complex
Geen
macht
Afhankelijk van
sukkels
Disvertrouwen

Verkokerde financiering

Verschillende belangen

Verandering van gedrag
en onzekerheid

Verschillende belangen

Waarom komen transitie-regelingen in de zorgketens zo moeilijk tot stand?

Iedereen moet er wat van vinden

Tegengestelde belangen

Belangen

Te weinig vertrouwen

Iedereen is gaan geloven in holle frazen

Complex... verschillende belangen

Eenmalige injectie van middelen

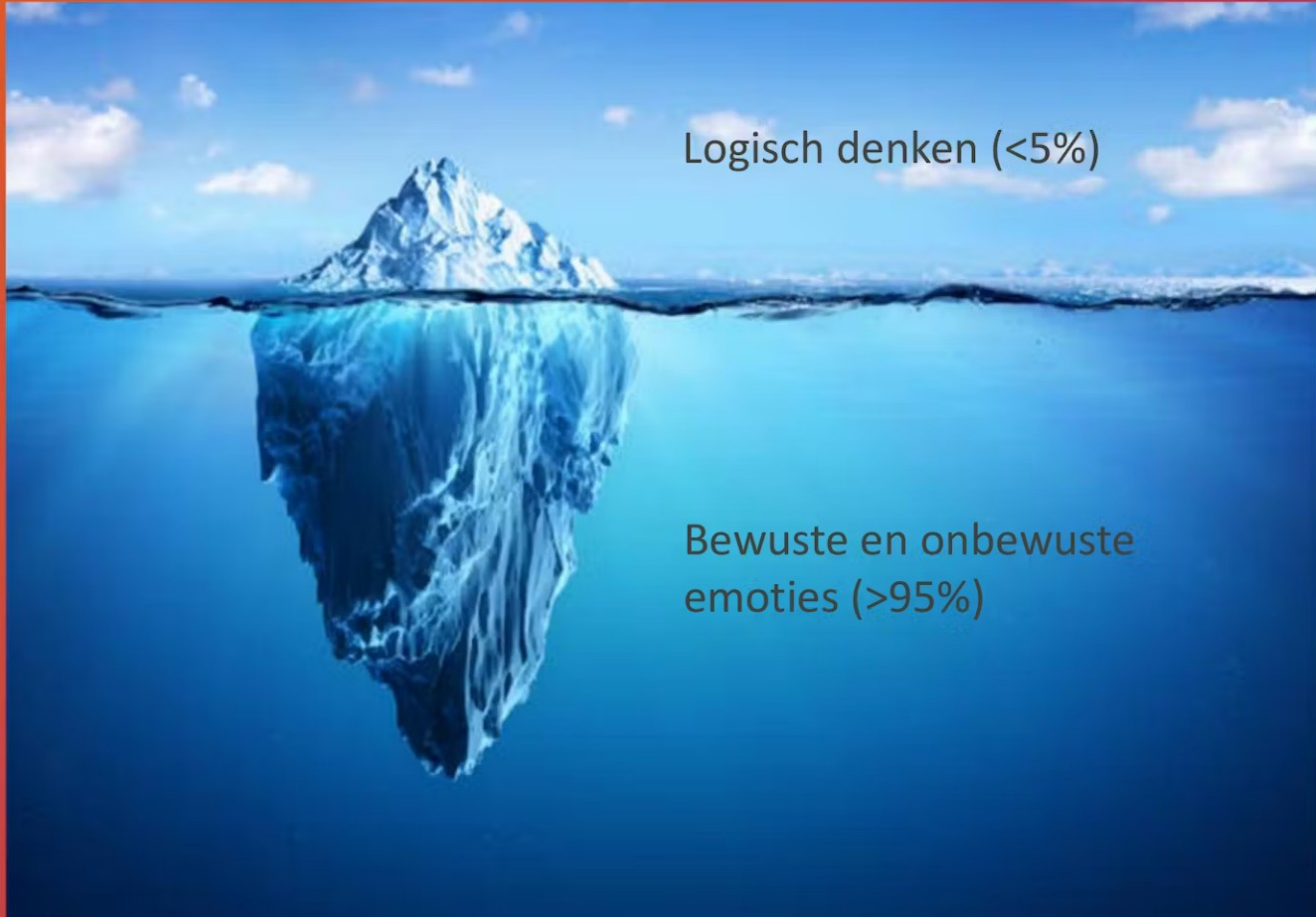
Financiële belangen en gewoontes

Waarom komen transitie-regelingen in de zorgketens zo moeilijk tot stand?

Complex, gebrek aan leiderschap

Complex

We overschatten onszelf

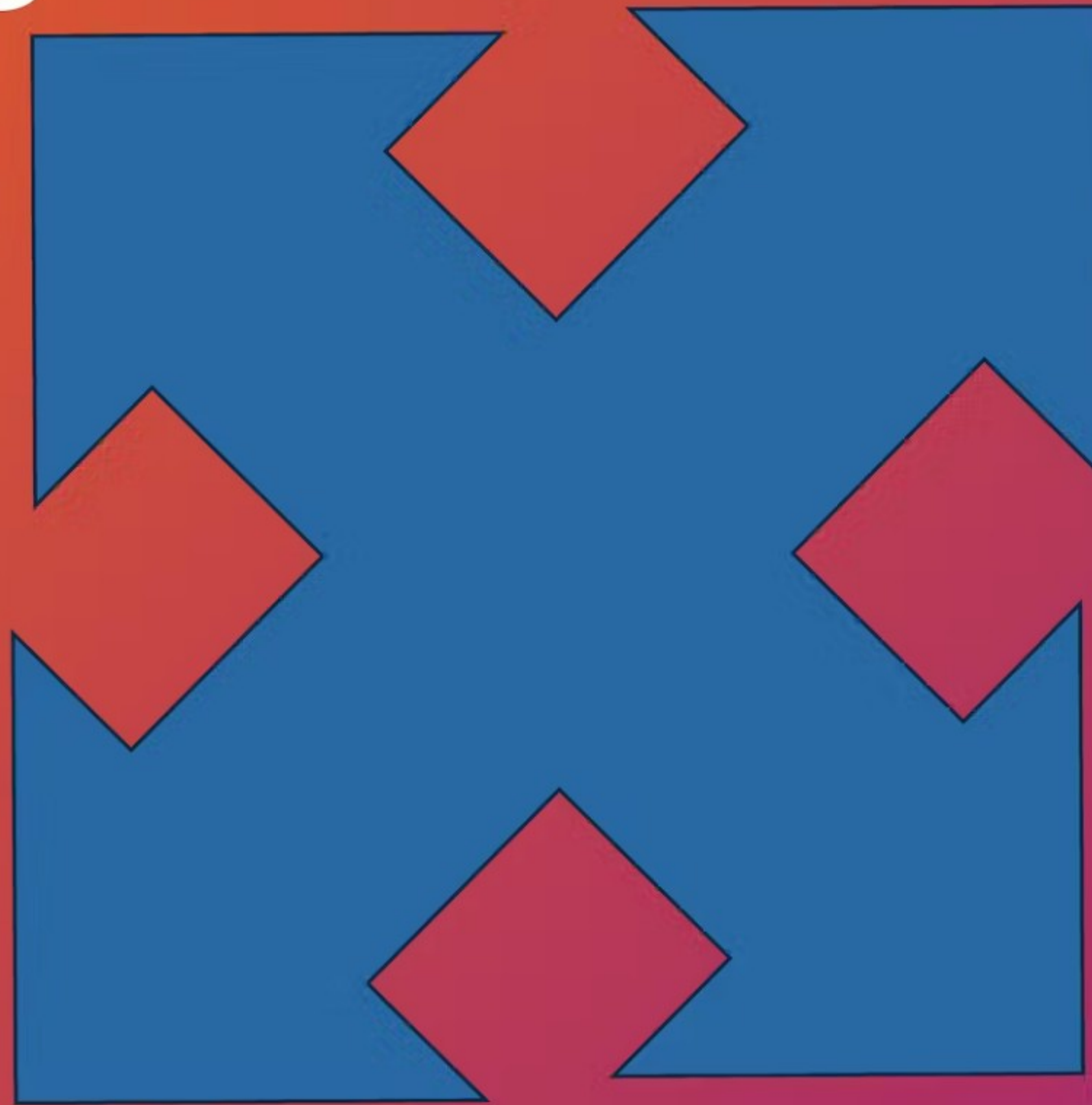


Logisch denken (<5%)

Bewuste en onbewuste
emoties (>95%)

verliesangst

harmonie



conflict

creatiedrang

En nu?

- 1. Verbeter continue je vertrouwensprofiel**
- 2. Erken de kracht van emoties.**
- 3. Durf distributief onderhandelen te scheiden van integratief transformeren.**
- 4. Voorkom solisme, werk in teams.**
- 5. Samenwerken en onderhandelen is geen kunstje maar kunde. Het is te leren.**