

Bij Cello schijnt de zon door het gebruik van zomerbonussen

De zomer komt eraan. Een lastige periode voor zorginstellingen. Als voorbereiding op de zomer gaf Cello vorig jaar bonussen aan medewerkers die overuren wilden omzetten naar contracturen of extra uren wilden werken. Met als resultaat: 698 extra contracturen per week. Jo-Anne Essers-van der Horst, manager HR, Communicatie & Innovatie bij Cello, vertelt: "Collega's kunnen meer werken, wat zorgt voor meer tevredenheid. Wij zijn verzekerd van hun vaste uren en minder afhankelijk van zzp'ers."



In de gehandicaptenzorg zijn de diensten vaak kort en verspreid over meerdere dagen. Jo-Anne: "We zien dat mensen over het algemeen graag meer uren willen werken, maar niet op meer dagen. Als je achttien uur werkt, verdeeld over vijf dagen, wordt dat niet altijd als prettig ervaren. Omdat veel medewerkers aan één locatie gebonden zijn en daar de diensten al vol zijn, is het lastig om meer uren te krijgen. Daarom wilden we iets bedenken voor de drukke zomerperiode, waarbij we normaal gesproken veel zzp'ers inhuren."

Boost door bonussen

Medewerkers kregen twee opties: via een vast contract meer uren werken op verschillende locaties van Cello, met een bonus van € 500,- voor zichzelf en hun team. Of tijdelijk extra uren werken, met een bonus van € 250,- voor beide. Het resultaat? 116 medewerkers maakten hier gebruik van, waarbij de meeste medewerkers kozen voor vaste uren. Dit leverde Cello 698 uur per week op. Voor Cello zijn de kosten van de bonussen lager dan de kosten voor het inhuren van zzp'ers. "In de praktijk zien we dat de meeste medewerkers hun uren op de hoofdlocatie werken. Werken op een andere locatie was voor veel mensen wel een eyeopener: ze kregen de kans om nieuwe ervaringen op te doen en inzichten te verzamelen die ze mee terugnamen naar hun eigen teams. De teambonus werd ook erg positief ontvangen. Op een bepaalde locatie voegden medewerkers hun bonussen samen om de tuin van de woning op te knappen. Andere teams legden hun bonussen bij elkaar om een extra teamuitje te organiseren of zelfs een groter uitje, omdat het budget voor teamuitjes werd verhoogd met het bonusgeld", vertelt Jo-Anne.



Jo-Anne Essers-van der Horst

Tijd voor verandering

Welke nieuwe inzichten zijn er binnen de organisatie? Jo-Anne: "Er is werk te doen in het kunnen bieden van een gezond rooster voor medewerkers met een grotere contractomvang. Op locaties en over locaties heen. De persoonlijke situaties van medewerkers veranderen continu. Daar moeten we op blijven inspelen. We willen onze medewerkers meer keuzevrijheid bieden, zodat ze zelf kunnen kiezen wanneer en hoe ze werken. Dat betekent dat we als organisatie flexibeler moeten worden. Idealiter maken we het mogelijk dat iemand elke dag van acht tot drie kan werken, maar in werkelijkheid is dit moeilijk te plannen. Het aanpassen van onze processen aan deze flexibiliteit is een uitdaging, maar wel noodzakelijk voor de toekomst van de zorg."

Wat heb je te verliezen?

Deze zomer kiest Cello weer voor een zomerbonus. Dit keer alleen op individueel niveau; ze gaan de teams op een

andere manier belonen. Jo-Anne sluit af met advies: "Probeer nieuwe dingen uit. Wat heb je te verliezen? Ik zeg niet dat je iedere week een nieuw experiment op moet zetten, maar je ziet bij ons echt resultaat. Je kunt alles vanuit verschillende perspectieven bekijken, maar als je te veel rekening houdt met alle meningen, kom je nooit vooruit. Begin gewoon, of het nu met een zomerbonus is of iets anders. Kijk naar het potentieel binnen je organisatie en speel in op de wensen van je medewerkers. En dat betekent soms dat je bestaande systemen of de gebruikelijke manier van werken moet doorbreken."

"We willen onze medewerkers meer keuzevrijheid bieden, zodat ze zelf kunnen kiezen wanneer en hoe ze werken"