



Lex Tabak

## 'Streef naar een mooie mix!'

***Het aantal zzp'ers in de zorg breekt record na record. In 2018 verwisselden maar liefst 13.000 zorgverleners hun dienstverband voor het zelfstandig ondernemerschap. Therapeuten, psychologen, verpleegkundigen, maar ook medewerkers in de thuiszorg, kraamzorg en kinderopvang kiezen massaal voor het zelfstandig ondernemerschap. Maar zorgorganisaties zijn huiverig: welke risico's loop ik met een zzp'er? Waar moet ik aan denken? En wat voor invloed heeft het werken met een zzp'er op mijn vaste krachten?***

Vrijheid om je eigen agenda in te delen, je eigen diensten kiezen, een betere werk-privébalans hanteren en een hogere vergoeding vragen: er zijn diverse redenen om je vaste contract in te wisselen voor een bestaan als zzp'er. Maar lang

niet elke zorgprofessional doet dit omdat hij of zij de wens heeft om ondernemer te worden. "Uit onderzoek blijkt dat zorgprofessionals in loondienst hetzelfde willen als zzp'ers. Hun behoeftepatronen verschillen amper", aldus Lex Tabak,

specialist ondernemerschap bij SoloPartners, brancheorganisatie voor zzp'ers in de zorg. "En toch geven zzp'ers een dikke 8 aan hun werk en een schamele 6 voor hun laatste dienstverband. Zij vinden in het zelfstandig ondernemerschap iets wat zij in loondienst niet ervaarden. Vaak heeft dat betrekking op autonomie, eigen regie, werk-privébalans, minder administratieve lasten, zeggenschap, meer waardering en de kans om invloed uit te oefenen. Wanneer zij dit niet ondervinden in hun dienstverband, wagen zij de stap naar ondernemerschap. Daar ligt voor zorgorganisaties een kans, want als jij aspecten als meer autonomie, regie en zeggenschap kunt toelaten in je organisatie, dan worden de behoeften van mensen in loondienst beter bevredigd en voelen zij minder drang om voor het ondernemerschap te kiezen."

### **Stap uit de vicieuze cirkel**

Volgens SoloPartners schommelt het totaal aantal zzp'ers dat onder de kwaliteitwet Wkkgz valt momenteel rond de 130.000. De balans tussen het aantal



**Mo Lachir (van Lachir Zorg Care) uit Tilburg**, pedagogisch medewerker, besloot om na bijna 20 jaar in loondienst zijn vaste werk op te geven voor een baan als zzp'er. "Na een pittige jeugd kreeg ik een tweede kans. Die tweede kans gun ik de jongeren die ik begeleid ook. Daarom heb ik gekozen voor de (jeugd)zorg. Eerst in loondienst en inmiddels ook als zzp'er. Ja, zelfstandig ondernemer zijn verdient goed, maar

het is het laatste waar ik aan denk. Ik ben op zoek naar een stukje onafhankelijkheid, de ruimte om zélf het pad uit te stippelen. Ben je in loondienst, dan mag je je eigen draai geven aan een functie, maar de grote lijnen staan. Als ondernemer heb ik net wat meer vrijheid om te kijken wat bij iemand past qua begeleiding. Het geeft me nog meer tijd en ruimte om mijn zorghart te kunnen voelen en te volgen."

zzp'ers en mensen in loondienst op de werkvloer is volgens Lex Tabak van groot belang. "Zzp'ers nemen zelf de regie. Zij bepalen waar, wanneer en hoe zij werken. Wanneer een zzp'er de gaten opvult in een team, krijgt het vaste personeel te maken met een nóg hogere werkdruk. De zzp'er heeft namelijk vrijheden die het vaste personeel niet heeft, zoals de mogelijkheid om een dienst te weigeren of om niet in het weekend te willen werken. Vaak schakelt een zorgorganisatie een flexkracht of bemiddelingsbureau pas in als het water al aan de lippen staat: personeel in vaste dienst is overvraagd en draait het maximaal aantal shifts. Het leidt tot nog meer uitval en een

### Onduidelijkheid rondom wet- en regelgeving

Eén van die bemiddelingsbureaus uit Brabant is PuurZorg uit Oosterhout. Ze hebben ruim 800 zzp'ers in hun bestand, die zij inzetten bij meer dan 85 zorgorganisaties. "Wij merken dat zorgorganisaties soms huiverig zijn voor het werken met zzp'ers. Er is veel onrust en onduidelijkheid op het gebied van wet- en regelgeving. Wanneer mag ik nu wel en wanneer geen zzp'er inzetten? Voor de wet DBA (die sinds 1 mei 2016 van kracht is, maar waarvan de handhaving uitgesteld is tot 1 januari 2021) moet je kunnen bewijzen dat er geen sprake is van (verkapte) loondienst. Zorgorganisa-

ook specialist op het gebied van wet- en regelgeving rondom flexibele zorg. Als adviseur zitten wij regelmatig met HR, inkoop en bestuur om tafel om mee te denken over hun vraagstukken en onze kennis op gebied van wet- en regelgeving te delen."

### Kwaliteitstoets

Het is niet alleen de wet- en regelgeving die zorgorganisaties tegenhoudt om zzp'ers in te huren. De tekorten op de arbeidsmarkt en het lonkende ondernemerschap zorgen voor een wildgroei aan zzp'ers. Niet iedereen is even capabel

## 'Zzp'ers vinden in het zelfstandig ondernemerschap iets wat zij in loondienst niet ervaren'

viciuze cirkel." Werk aan de winkel voor zorgorganisaties dus. Wanneer het vaste personeel alle gemakken van een dienstverband bemerkt én elementen als autonomie en regie in zijn of haar werk terugvindt, heb je een mooi uitgangspunt en een goede basis: vaste gezichten voor cliënten en een hecht team. Dit team kan vervolgens aangevuld worden met flexkrachten en zzp'ers. Die van enorme toegevoegde waarde kunnen zijn.

ties willen geen risico's lopen op boetes achteraf", aldus Noor Treffers, Directeur van PuurZorg. "Het gebrek aan personeel is zo hoog dat organisaties niet meer om de zzp'er heen kunnen. Er zijn te weinig handen aan het bed en ze willen de continuïteit en kwaliteit van de zorg kunnen waarborgen. PuurZorg helpt zorgorganisaties en zzp'ers bij het maken van de juiste match en ontzorgt beide partijen. Wij zijn niet alleen matchmaker tussen opdrachtgever en zzp'er, maar

### Aan de slag met zzp'ers? Enkele tips:

- Breng met elkaar de gemiddelde tarieven in kaart en ontwikkel daar je eigen visie op.
- Heb oog voor (en inzicht in) zaken rondom Wkkgz/HKZ-norm, BIG-registraties, arbeidsongeschiktheidsverzekering en andere wetten en eisen.
- Hanteer een kort, eventueel digitaal, inwerkprogramma voor zzp'ers om ze snel operationeel te krijgen. Vergeet daarbij protocollen, de afspraken rondom het ondernemerschap en wet-/regelgeving (arbeidstijdenwet, wet DBA) niet.
- Zorg voor een goede mix van zelfstandig ondernemers en vaste medewerkers.

Bron: verslag 'Zzp-ers in de zorg' van deRotterdamseZorg (januari 2019)



**Grace Abioni (van Grace Care) uit Breda** laat zich als zzp'er inhuren door verpleeg- en verzorgingshuizen. "Ik volgde de opleiding tot verpleegkundige en liep stage bij een revalidatieafdeling in Breda. Daar had ik enorm

veel taken, die ik ook na mijn diensten nog mee naar huis nam. Er werd me geadviseerd om als zelfstandige te gaan werken. Mocht ik een plek vinden die me goed beviel, dan kon ik daar in loondienst treden. Dat is inmiddels acht jaar geleden en ik werk nog steeds als zelfstandige. Ik geniet van de vrijheid die het ondernemerschap me biedt. Daarnaast merk ik dat ik meer tijd heb om me bezig te houden met mijn werk. Het is zo leuk, afwisselend en uitdagend. Ik stel me flexibel op naar mijn werkgever en pas me aan de wensen van de organisatie aan. Ook als het werk me minder bevalt, omdat ik weet dat het tijdelijk is. Als zelfstandige moet je zaken als pensioen

en verzekeringen tegen arbeidsongeschiktheid zelf bekostigen. Dat maakt dat veel zelfstandigen hard en veel werken. In de zomerperiode merk je dat organisaties om je staan te springen. Dan bouw ik een financiële buffer op voor de wintermaanden, waarin er iets minder werk is. In de acht jaar dat ik zzp'er ben, heb ik echter nog nooit zonder werk gezeten. Werkgevers kunnen mij rechtstreeks inhuren of via een bemiddelingsbureau. Vaak is een zzp'er rechtstreeks inhuren goedkoper. Maar ik merk dat veel organisaties liever via een bureau werken, omdat ze dan meer grip hebben op zaken als diploma's en de juiste papieren."

## 'Het HKZ-keurmerk geeft organisaties de kans om het kaf van het koren te scheiden'

Noor Treffers



en bij het ondernemerschap komt vaak meer kijken dan zij zelf denken. Aan de slag gaan met een zzp'er kan voor organisaties grote risico's met zich meebrengen. Hoe kun je als zorgorganisatie de kwaliteit van een zzp'er toetsen? Hoe weet je of de zzp'er zijn of haar documentatie op orde heeft (BIG, VOG, diploma's, etc.)? En of hij of zij aan bepaalde kwaliteitseisen voldoet? Dan is een screening prettig. Daarom ontwikkelde HKZ met vijftien betrokken partijen (zoals PuurZorg en SoloPartners) een HKZ-keurmerk voor zzp'ers in de zorg. Dit onafhankelijke en persoonsgebonden keurmerk toetst de kwaliteiten van de zzp'er, zowel op vakbekwaamheid en documentatie als op ondernemerschap. Treffers: "Met dit

keurmerk kunnen zzp'ers laten zien dat ze voldoen aan de complexe eisen en regelgeving van de Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg (Wkkgz). Zorg- en welzijnsorganisaties weten dankzij het HKZ-keurmerk dat ze te maken hebben met een gedegen ondernemer. Het geeft organisaties de kans om het kaf van het koren te scheiden." Daarnaast verhoogt het volgens Treffers de drempel om zzp'er te worden en komt het dus de kwaliteit en het aantal zzp'ers op de lange termijn ten goede. Vanaf maart 2019 kunnen zzp'ers het certificeringstraject doorlopen. Documentatie uploaden, bedrijfsinformatie invullen en een interview met een certificerende instelling zijn allemaal onderdeel van het

traject. Vervolgens ontvangt de zzp'er bij slagen een certificering voor een periode van drie jaar. "Zo werken we samen aan een goed en toekomstbestendig werkklimaat van hoge kwaliteit", sluit Treffers af.

### Keurmerk bemiddelingsbureaus

**Tip:** kies voor een bemiddelingsbureau met het Certificaat Keurmerk ZPZ-Bemiddeling. Dan weet je als zorginstelling zeker dat je niet alleen met gecertificeerde zzp'ers werkt, maar dat ook het bureau aan bepaalde kwaliteitseisen voldoet.