FLEXIBEL WERKEN: EEN BELANGRIJKE PRIORITEIT IN DE GEZONDHEIDSZORG

HOUSE OF HR

INHOUDSTAFEL

1 Intro: flexibel werk in de opmars 4-5

2 Waarom flexibele arbeidscontracten in de zorgsector een noodzaak zijn 6-7

3 Hoe ziekenhuizen vandaag plannen 8-9

4 Waarom zorgmedewerkers kiezen voor flexibele contracten 10-11

5 Verschillende soorten arbeidscontracten? So what? 12-13

6 Gedragscode voor uitzendwerk in de gezondheidszorg 14-15

7 World Employment Confederation 16-17

8 Focussen op kernbehoeften en wijzigingen in de wetgeving aanbrengen 18-19

BIJLAGEN 20-28

Bijlage 1: Overzicht van de meest courante flexibele arbeidsvormen
Bijlage 2: Resultaten enquête
Bijlage 3: Gedragscode voor uitzendwerk in de gezondheidszorg

1

INTRO: *Flexibel werk* IN OPMARS

Flexibel werken, in allerlei verschillende vormen, bestaat al geruime tijd en de populariteit ervan blijft groeien. Aanvankelijk kwam de vraag naar flexibiliteit voornamelijk vanuit de kant van de werkgevers, maar de laatste jaren zijn het vooral werknemers die erom vragen en dit om verschillende redenen. Mensen zoeken vandaag bijvoorbeeld meer naar afwisseling dan vroeger. De kans dat iemand zijn hele carrière bij dezelfde werkgever blijft is klein.

Ook het moment in iemands carrière speelt een rol. Ouders met jonge kinderen zullen waarschijnlijk andere werkuren en vakantiedagen nodig hebben dan een pas afgestudeerde vrijgezel. Ervaren professionals willen hun gespecialiseerde kennis misschien kunnen inzetten bij meerdere organisaties tegelijk en kiezen dan voor een consulting rol.

Gezien de krapte op de arbeidsmarkt, zeker in de zorgsector, doen de meeste werkgevers hun best om op de behoefte naar flexibiliteit in te spelen.

Ook bedrijven erkennen de voordelen van flexibel werken. Er zijn situaties waarbij ze snel en onverwachts hulp nodig hebben. Bijvoorbeeld als meerdere collega's plotseling tegelijkertijd ziek worden.

Op andere momenten kunnen veranderende personeelsbehoeften wel voorspeld worden en worden flexibele krachten gevraagd om in te springen tijdens vakanties van medewerkers of om seizoensgebonden pieken in de productie op te vangen.

En soms besteden bedrijven de taken voor werving en planning gewoon volledig uit aan gespecialiseerde bureaus.

De meest geschikte vorm van flexibel werk zal variëren naargelang de motivaties van de werknemer en de behoeften van het bedrijf. Freelance werk, detachering, project gebaseerd of tijdelijk werk. Er zijn verschillende soorten flexibele contracten die aan verschillende behoeften voldoen en zoals bij elke contractuele regeling is het essentieel om disbalans in macht tussen de werknemer, werkgever en het betrokken bureau te voorkomen.

Overheidsinstanties moeten voorzichtig zijn al die verschillende vormen arbeid over één kam te scheren. Elke vorm heeft zijn voordelen en beperkingen en verdient dus een andere benadering.

"Vandaag zijn het vooral werknemers die vragen naar een flexibele manier van werken."

[1] Voor een overzicht van de verschillende van flexibele arbeidscontracten en hun eigenschappen, zie Bijlage 1.

2

WAAROM *flexibele arbeidscontracten* IN DE ZORGSECTOR EEN NOODZAAK ZIJN

Sommige politici beweren dat flexibele contracten de gezondheidszorg duurder maken. Maar klopt dat wel?

Er zijn tal van zaken die een plotselinge behoefte aan extra personeel in de zorgsector kunnen veroorzaken. Een hevige griepuitbraak, een hittegolf, …

Als de COVID-19 pandemie ons iets heeft geleerd, is het wel dat het noodzakelijk is om het zorgpersoneel zo efficiënt mogelijk in te kunnen zetten en hen daar correct voor te kunnen vergoeden. Er wordt van de verpleeghuizen en ziekenhuizen geëist dat ze te allen tijde adequate zorg kunnen verlenen aan hun patiënten. Maar je kan niet verwachten dat zo'n instelling altijd extra personeel op de loonlijst heeft staan, om onverwachtse pieken op te vangen.

"Een efficiente werkplanning in de gezondheidszorg betekent niet per sé ten allen tijde volledige bezetting te voorzien voor mogelijke pieken.

Zonder een flexibele schil zouden de kosten van gezondheidszorg voor de samenleving onhoudbaar zijn.

Personeelsniveaus in elke organisatie constant op 100% houden is haalbaar noch kostenefficiënt. Als ziekenhuizen toegang hebben tot een hoogwaardig, flexibel personeelsbestand, kunnen zij hun vaste personeelssterkte – en de bijbehorende kosten –ongeveer op 80% houden. Ze kunnen flexibele oplossingen gebruiken om tot 100% personeel in te zetten wanneer nodig en zo de totale personeelskosten efficiënt houden.

Het argument dat gebruik maken van flexibele contractvormen de samenleving meer geld zou kosten houdt dus geen stand. In Nederland zijn uitzendwerk en detachering (met uitzondering van freelancen) trouwens onderworpen aan BTW. Op die manier kost uitzendwerk en detachering inderdaad meer aan het ziekenhuis, maar dat geld stroomt wel terug naar de staat.

Zorginstellingen zouden ook zelf samen voor een flexibele personeelspool kunnen zorgen, maar er is extra personeel nodig om dit te managen.

Een dienst die nu al geleverd wordt door de arbeidsbemiddelings-bureaus voor wie dit de core business is. In Nederland is ongeveer 12% van de contracten in de gezondheidszorg flexibel.

In Duitsland is dit bijna 5%. Het ideale aandeel van flexibele contracten hangt sterk af van het type instelling, de specialisatie en dergelijke. Maar één ding is zeker: gezien het feit dat de bezettingsgraad van ziekenhuisbedden tegenwoordig gemiddeld rond de 70% ligt, is het voortdurend 100% bemand zijn niet kostenefficiënt te beschouwen.

3

HOE ZIEKENHUIZEN VANDAAG *PLANNEN*

Hoe flexibele personeelsoplossingen helpen bij het oplossen van arbeidstekorten in de zorg.

Ziekenhuizen missen de schaalgrootte om zelf de flexibele uurroosters te kunnen bieden die veel zorgmedewerkers op dit moment verwachten. En ze zijn daar administratief ook niet op ingericht. Vaste medewerkers kennen hun werkroosters vaak lange tijd op voorhand en dat is handig om zaken in te kunnen plannen, maar als dit te rigide wordt voelt het aan als een beperking.

Onderzoek toont aan dat verpleegkundigen hierdoor gemiddeld minder wekelijkse uren werken dan ze eigenlijk zouden willen. En dat verpleegkundigen met flexibele contracten vaak meer uren werken dan collega's in vaste loondienst, voornamelijk omdat ze hun urenroosters beter kunnen plannen.

In België werken ziekenhuisverpleegkundigen bijvoorbeeld gemiddeld 25 uur per week, maar de meeste verpleegkundigen die wij interviewden gaven aan meer uren te willen werken als ze dat kunnen organiseren. Daarom zou het vaker aanbieden van flexibele werktijden de personeelstekorten in de zorg aanzienlijk kunnen verlichten.

Bovendien geeft 74% van de Nederlandse freelance verpleegkundigen aan dat ze overwegen de zorgsector geheel te verlaten als ze die flexibiliteit gedwongen zouden verliezen. Zorgprofessionals die flexibiliteit verbieden, enkel omwille van de sector waarin ze werken, zou dus contraproductief werken en onethisch zijn. Een flexibele pool van medewerkers delen, over de zorginstellingen heen, is een efficiënte oplossing.

Flexibelere uurroosters zouden een carrière in de zorg ook aantrekkelijker kunnen maken voor jongere mensen om zo de structurele personeelstekorten aanpakken.

"De meeste verpleegkundigen die wij interviewden gaven aan meer uren te willen werken als ze dat kunnen organiseren"

En ook waar het de coaching en opleiding van medewerkers betreft kunnen flexibele contracten helpen. Jonge afgestudeerden hebben vaak intensieve werkplekbegeleiding nodig, maar die ondersteuning is niet altijd beschikbaar door een gebrek aan tijd bij ervaren collega's. Ervaren freelancers in België en Nederland, of tijdelijke werknemers in Duitsland, zouden tijdelijke ondersteuning kunnen bieden waar en wanneer nodig; over meedere instellingen heen.

Een aanzienlijk deel van de freelancers kiest ook voor een dergelijk verband omdat ze verschillende, al dan niet professionele, activiteiten willen combineren. Zij kiezen dan vaak voor de minder populaire shifts, zoals nacht- of avondwerk.

[1] Zie bijlage 2, vraag 16

[2] Bevestigd door "Buurtzorg", een radioprogramma op NPO Radio 1

– Zij maken enkel gebruik van flexibele arbeidscontracten voor hun nachtshiften.

4

WAAROM WERKNEMERS KIEZEN VOOR *FLEXIBELE CONTRACTEN*

(HOOGTEPUNTEN ENQUETE)

House of HR heeft een onderzoek gedaan naar de redenen waarom zorgprofessionals met een flexibel contract ooit die stap hebben gezet. Toen hen werd gevraagd waarom ze kozen voor een flexibel contract, rangschikten de respondenten de volgende vijf redenen als de meest significante:

Wat heeft u overtuigd om als freelancer in de zorg te beginnen?

1. Behoefte aan meer **flexibele** uurroosters (85%)
2. Interesse in meer **afwisseling** in werkzaamheden (74%)
3. Voorkeur voor **freelancen** boven traditioneel dienstverband (73%)
4. Kans om **ervaring** op te doen in meerdere werkomgevingen (71%)
5. De mogelijkheid krijgen om **ook andere dingen te doen** naast werken in de zorg (65%)

Opvallend is dat **zowel hogere lonen als betere secundaire arbeidsvoorwaarden in de top vijf redenen voorkwamen**, hoewel flexibele contracten die voordelen soms bieden. Het krijgen van een firmawagen bijvoorbeeld. Nuttig voor verpleegkundigen die op verschillende of afgelegen locaties werken, maar geen standaard deel van een loonspakket in de sector.

Het verkleinen van de inkomenskloof tussen freelancers (ook ZZP'ers genoemd) **in Nederland en fulltime werknemers zou trouwens kunnen helpen om enkele van de bezwaren die vaak te horen zijn over flexibele contracten, uit de wereld te helpen.**

[1] Zie bijlage 2, vraag 1.

5

VERSCHILLENDE VORMEN VAN FLEXIBELE CONTRACTEN

SO WHAT?

Freelance, project sourcing & detachering, of tijdelijk werk?

House of HR, actief in het bemiddelen van personeel in de gezondheidszorg in meerdere landen, is goed gepositioneerd om wetgevende landschappen te vergelijken. Interessant is dat verschillende landen problemen hebben met telkens andere soorten contracten. In Nederland liggen freelance ('ZZP') constructies onder het vergrootglas. In Duitsland is tijdelijk werk (interim) de zorg; in België gaat het om detachering en project sourcing. Maar deze arbeidsverbanden hebben één ding gemeen: ze gaan allemaal over flexibiliteit.

En dat lijkt de meest cruciale factor te zijn voor werknemers die deze alternatieve arbeidsvormen verkiezen boven traditionele voltijdse posities.
Die behoefte aan flexibiliteit kan op verschillende manieren tot uiting komen: het kiezen van specifieke diensten, afwisselen tussen ziekenhuizen of afdelingen, beslissen welke maanden te werken en welke vrij te nemen en dergelijke.

Uiteindelijk is het type contract – of het nu gaat om freelance, duur, interim, of detachering – ondergeschikt aan de eerlijkheid van de compensatie en het niveau van flexibiliteit dat geboden wordt. Deze focus op flexibiliteit laat staffing-, freelance of detacheringbureaus een meerwaarde bieden. Gespecialiseerd in het matchen van vraag en aanbod, kunnen deze bureaus effectieve arbeidsoplossingen coördineren die op maat gemaakt zijn voor zowel de behoeften van werknemers als zorginstellingen en dus over instellingen heen. Iets wat nooit door de ziekenhuizen zelf zou kunnen worden aangepakt.

"Het type contract is ondergeschikt aan de mate van flexibiliteit die wordt geboden."

Het optimale type dienstverband kan variëren op basis van de behoefte van de werknemer, zijn of haar vaardigheidsniveau en de behoefte van de instelling. Als doorlopende scholing een prioriteit is, kan detachering wellicht de beste keuze zijn. Voor kortdurende of kleinschalige vervangingen kan tijdelijke inzet de oplossing zijn. Om piekbehoefte aan personeel of langdurige rollen aan te pakken, vooral in beroepen waar veel vraag naar is, kunnen freelance en tijdelijke inzet geschikte opties zijn.

Het is duidelijk dat om een goede match tussen vraag en aanbod te kunnen realiseren, schaalgrootte belangrijk is. Ook dat is iets wat bureaus kunnen bieden.

6

GEDRAGSCODE VOOR UITZENDWERK IN DE GEZONDHEIDSZORG

Hoewel het duidelijk noodzakelijk is dat de zorgsector met flexibele arbeidscontracten kan werken, is het belangrijk om goede afspraken te maken. Aangezien zorgmedewerkers meestal betaald worden met publieke middelen, **is het cruciaal dat bureaus die op dit terrein actief zijn zich houden aan een specifieke gedragscode.** Wij stellen voor dat zo'n code minimaal de volgende punten moet omvatten:

- **Wederzijdse Niet-Wervingsafspraak**
  Een verbintenis om het weglokken van werknemers van klanten waarmee het bureau een bestaande relatie heeft, te vermijden.

- **Eerlijke Prijsstelling**
  Transparantie en eerlijkheid in prijsstrategieën om een rechtvaardige dienstverlening voor alle betrokken partijen te garanderen.

- **Toewijding aan Juridische en Ethische Normen**
  Een expliciete belofte om te voldoen aan alle relevante wetten en ethische normen, in het bijzonder die welke de gezondheidszorg reguleren.

- **Kwaliteit van Dienstverlening**
  Een focus op uitmuntendheid in de levering van diensten, inclusief de werving, training en plaatsing van zorgprofessionals.

- **Respect en Eerlijke Behandeling**
  Een verbintenis om alle werknemers, klanten en andere belanghebbenden met respect te behandelen.

Naleving van zo'n code zal de praktijken van bureaus standaardiseren, de kwaliteit van de dienstverlening verbeteren en vertrouwen opbouwen onder zorginstellingen, werknemers, de overheid en de bureaus.

7

WORLD EMPLOYMENT CONFEDERATION

De World Employment Confederation heeft een paper gepubliceerd over uitzendwerk in de zorgsector. De conclusies zijn grotendeels vergelijkbaar, maar richten zich vooral op tijdelijk werk in Europa.

Het meest opvallende punt is dat uitzendwerk, detachering en freelance nog steeds slechts een relatief klein deel uitmaken van het totale personeelsbestand in de gezondheidszorg. Men zou zelfs kunnen beweren dat dit percentage nog steeds veel te laag is om aan de flexibiliteitsbehoeften van de sector te voldoen, gezien het feit dat het afstemmen van het personeelsbestand op de bezettingsgraad van bedden waarschijnlijk de meest kostenefficiënte manier voor de samenleving is.

8

FOCUS OP DE BELANGRIJKSTE VEREISTEN & AANPASSING VAN DE WETGEVING

Indien op een ethische manier gemanaged, kan de samenwerking tussen de uitzend- en de zorgsector een oplossing helpen bieden voor het structureel tekort aan zorpersoneel. Verpleegkundigen, artsen, zorgverleners en andere gezondheidszorgprofessionals kiezen vaak voor tijdelijk werk, freelance jobs of detachering. Niet in de eerste plaats om meer te verdienen, maar vooral voor de flexibiliteit die deze regelingen bieden. Ze zijn over het algemeen bereid om in het weekend, 's nachts of op feestdagen te werken, mits ze inspraak hebben in hun rooster.

Aanpassingen aan de wetgeving, zoals het wijzigen van belastingregels voor freelancers of het verplicht maken van specifieke verzekeringsdekkingen, kunnen helpen het verschil tussen flexibele contracten en standaard loondienst te beperken.

Daarnaast kan het introduceren van een 0% BTW-tarief op gezondheidszorgdiensten in landen waar dit nog niet de norm is, helpen om de kosten voorgezondheidsinstellingen te verlagen.

Door ons te concentreren op de kernbehoeften van professionals in de gezondheidszorg en de noodzakelijke wettelijke wijzigingen door te voeren, kunnen we een rechtvaardiger en efficiënter personeels-ecosysteem creëren.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1: Overzicht van de meest courante flexibele arbeidscontracten

1. Uitzendwerk (ook interim of temping genoemd)

Uitzendwerk is een werkgelegenheidsmodel waarbij bedrijven korte-termijn werknemers inzetten via uitzendbureaus om aan tijdelijke arbeidsbehoeften te voldoen. Deze werknemers, bekend als 'uitzendkrachten of interimmers', zijn in dienst bij het uitzendbureau, niet bij het klantbedrijf waar ze hun taken uitvoeren. Arbeidsovereenkomsten met het bureau kunnen voor een bepaalde termijn of voor onbepaalde tijd zijn, maar de leiding en toezichtsverantwoordelijkheden worden overgedragen aan het klantbedrijf.

Dit model wordt in de meeste Europese landen streng gereguleerd en is een perfecte oplossing voor kortlopende projecten, waarmee een flexibele personeelslaag wordt geboden.

Belangrijke aspecten van tijdelijke arbeidskrachten zijn:

- **Korte-termijn werkgelegenheid** voor vaste periodes om te voorzien in seizoensgebonden vraag of tijdelijke toenames in werklast.
- **Betrokkenheid van het uitzendbureau** bij de werving en het dienstverband van de tijdelijke werknemers.
- **Flexibiliteit** voor bedrijven om hun personeelsbestand aan te passen aan veranderende bedrijfsbehoeften.
- **Kostenbesparing** aangezien tijdelijke werknemers vaak niet dezelfde voordelen of baanzekerheid ontvangen als vast personeel.
- **Gevarieerde rollen** die tijdelijke arbeid kan dekken in verschillende industrieën.
- **Optie voor temp-naar-vast** waarbij tijdelijke werknemers permanente posities aangeboden kunnen krijgen.
- **Werkgelegenheids-verantwoordelijkheden** die door het uitzendbureau worden afgehandeld, zoals administratieve taken en salarisadministratie.

Tijdelijke arbeid is voordelig voor zowel werkgevers als werknemers. Plotse personeelstekorten worden snel ingevuld en werknemers krijgen de kans om in relatief korte tijd in veel verschillende jobs en bedrijven ervaring op te doen.

Vooral voordelig voor starters en mensen die om welke reden dan ook moeite hebben om toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt.

House of HR pleit voor specifieke regelgeving om deze contracten te beheren:

- **Licentieverplichting:** Tussenpersonen zouden een licentie moeten verkrijgen om dit type contract aan te bieden.
- **Gelijke beloning:** Er zou vanaf dag één gelijke beloning moeten zijn als de tijdelijke werknemer dezelfde taken uitvoert als een vaste medewerker bij het klantbedrijf.
- **Redelijke vergoedingen:** De kosten voor de geboden flexibiliteit door tijdelijk personeel zouden redelijk moeten zijn, maar niet gereguleerd, aangezien marktconcurrentie van nature de prijsstelling zou moeten beheersen.
- **Tijdsbeperking:** De duur van tijdelijke werkgelegenheid zou begrensd moeten worden, bijvoorbeeld tot maximaal 18 maanden bij dezelfde werkgever of klant.

- **Transparantie in werkschema:** Werknemers zouden een minimumniveau aan inzicht in hun werkschema's moeten hebben, waarbij nulurencontracten of beperkingen op opeenvolgende dagcontracten worden uitgesloten.
- **Veiligheidstraining en -opleiding:** Dergelijke training zou de verantwoordelijkheid van de werkgever of het klantbedrijf moeten zijn, om ervoor te zorgen dat tijdelijke werknemers adequaat zijn voorbereid op hun rollen.

Door deze richtlijnen te incorporeren, kunnen we een eerlijkere en transparantere industrie voor tijdelijke arbeidskrachten bevorderen.

2. Detachering (ook bekend als projectinzet of consultancy)

Detachering houdt in dat werknemers tijdelijk worden overgeplaatst van hun huidige rol of organisatie naar een andere afdeling, divisie of organisatie voor een bepaalde periode. Gedurende deze periode van detachering blijft het individu in dienst van hun oorspronkelijke organisatie, maar neemt taken en verantwoordelijkheden op zich op de nieuwe locatie of in een andere rol.

In deze contractuele regeling is de werknemer verbonden aan een tussenwerkgever via een contract voor bepaalde tijd. De tussenwerkgever behoudt leiderschap- en toezichtstaken. Dienovereenkomstig moet de tussenwerkgever de contractuele relatie met de klant die de diensten van de werknemer gebruikt beheren. Dit omvat het ervoor zorgen dat de werknemer over de vereiste vaardigheden en hulpmiddelen beschikt om de benodigde diensten te leveren, zich houdt aan de vereiste werkuren voor de klant en de juiste opleiding ontvangt om de toegewezen taken bekwaam uit te voeren.

Door het contract op deze manier te structureren, neemt de tussenwerkgever een cruciale rol op zich om het succes van de detachering te waarborgen, waarbij de behoeften van zowel de werknemer als de klant in balans worden gebracht.

Belangrijke punten van detachering:

- **Tijdelijke overdracht:** Detachering is van nature een tijdelijke regeling. Er wordt van werknemers verwacht dat ze terugkeren naar hun oorspronkelijke positie of werkgever na het voltooien van de detachering.
- **Andere locatie of rol:** Personen die gedetacheerd worden, kunnen in

verschillende omgevingen werken - een andere afdeling, team, project of zelfs een geheel ander bedrijf of organisatie.

- **Continuïteit van dienstverband:** Werknemers blijven deel uitmaken van hun oorspronkelijke organisatie gedurende de detachering. Arbeidsvoorwaarden, voordelen en baanzekerheid worden over het algemeen gehandhaafd tijdens deze tijdelijke herplaatsing.
- **Doel:** Detacheringen kunnen meerdere doelstellingen dienen, zoals het bevorderen van persoonlijke ontwikkeling, het aanmoedigen van interdepartementale of interorganisatorische samenwerking, het verspreiden van kennis en expertise of het aanvullen van specifieke vaardigheden.
- **Overeengekomen voorwaarden:** Alle relevante partijen komen doorgaans de voorwaarden en condities van de detachering van tevoren overeen. Dit kan factoren omvatten zoals duur, werkgebied, rapportagehiërarchie en mogelijke salarisaanpassingen.
- **Professionele groei:** Detacheringen bieden mogelijkheden voor substantiële leerervaringen, blootstelling aan nieuwe uitdagingen en mogelijkheden voor carrièrevooruitgang.

Detachering dient als een flexibele en wederzijds voordelige regeling, waardoor organisaties middelen kunnen samenbrengen, partnerschappen kunnen smeden en de vaardigheden en expertise van hun personeel kunnen verrijken. Deze opzet stelt individuen in staat om verschillende ervaringen op te doen en bij te dragen aan meerdere projecten of teams, ten goede komend aan zowel de werknemer als de werkgever.

House of HR is van mening dat dit werkmodel moet beschikken over:

- **Adequate supervisie:** Er moet voldoende toezicht zijn om te garanderen dat werknemers de vereiste diensten effectief uitvoeren.
- **Diverse blootstelling:** Werknemers moeten kansen krijgen om samen te werken met een reeks klanten. Dit biedt een breed scala aan ervaringen en versnelt het leren – waardoor dit contracttype bijzonder geschikt is voor jonge afgestudeerden die diverse ervaringen over verschillende bedrijven of industrieën willen opdoen.
- **Trainingsvereisten:** Er moet een adequaat aantal trainingsuren worden opgelegd om werknemers voor te bereiden op diverse rollen bij verschillende klanten, wat hun professionele groei verder faciliteert.

3. Freelancen

Freelancen, ook bekend als freelance werk, verwijst naar een vorm van zelfstandig ondernemerschap waar individuen (freelancers of zelfstandige contractanten) hun diensten of vaardigheden op projectbasis aan cliënten aanbieden. Freelancers zijn niet gebonden door langetermijnarbeidscontracten met een specifieke werkgever, maar werken zelfstandig en kunnen tegelijkertijd meerdere klanten of projecten hebben.

Kernkenmerken van freelancen zijn:

- **Zelfstandig ondernemerschap:** freelancers zijn in wezen hun eigen baas. Ze opereren als onafhankelijke bedrijven of eenmanszaken en zijn verantwoordelijk voor het beheren van hun eigen schema's, werklast en zakelijke aangelegenheden.

- **Project gebaseerd werk:** Freelancers worden ingehuurd voor specifieke projecten of opdrachten of om bepaalde lacunes op te vullen, in plaats van op een fulltime of permanente basis in dienst te zijn. Zodra het project/de tijd is voltooid, kunnen de werkrelaties eindigen, maar vaak gebruiken klanten dezelfde freelancers voor vergelijkbare taken of projecten.
- **Diverse klantenkring:** Freelancers werken vaak samen met klanten uit verschillende industrieën, waardoor ze blootstelling krijgen aan een breed scala aan projecten en uitdagingen.
- **Flexibele werkregelingen:** Freelancers kunnen kiezen wanneer en waar ze werken, zolang ze de overeengekomen projectdeadlines maar halen.
- **Betalingsstructuur:** Freelancers brengen hun klanten meestal in rekening op basis van een uurtarief, een vast projecttarief of soms een prestatie gebaseerde beloning.
- **Gespecialiseerde vaardigheden:** Veel freelancers bieden gespecialiseerde vaardigheden, zoals schrijven, grafisch ontwerp, webontwikkeling, marketing, consulting en meer. Cliënten huren hen in voor hun expertise op een bepaald gebied.
- **Werk op afstand:** Met de opkomst van digitale communicatie- en samenwerkingstools kunnen freelancers vaak op afstand werken vanuit elke plek ter wereld, waardoor hun mogelijkheden en klantenbestand worden uitgebreid.

Freelancen kan een aantrekkelijke optie zijn voor personen die flexibiliteit, autonomie en de mogelijkheid om aan diverse projecten te werken, waarderen. Echter, freelancers moeten ook verschillende administratieve taken afhandelen, zoals het beheren van contracten, facturen en belastingen, en het veiligstellen van nieuwe klanten om een constante stroom van werk en inkomen te onderhouden.

De visie van House of HR op freelancen

House of HR is van mening dat freelancen onder de volgende voorwaarden toegestaan moet worden:

- **Onderhandelingskracht:** Werknemers moeten voldoende onderhandelingskracht bezitten om autonoom hun werkschema's te bepalen, zelf bepalend zowel wanneer zij zullen werken en wanneer niet.
- **Juridische en fiscale omgeving:** Het juridische en fiscale kader van een land mag geen onevenredige ongelijkheid creëren tussen de beloningsstructuren voor freelancers en werknemers. Echter, er moet ook rekening worden gehouden met de verschillende graden van werkzekerheid en flexibiliteit van beide structuren.

Doorgaans is dit contractmodel het meest toepasbaar op hoger gekwalificeerde banen waar een redelijke mate van autonomie – zowel in termen van tijd als plaats - kan worden verwacht.

BIJLAGE 2: Resultaten enquête

1. U heeft ooit besloten om zelfstandige te worden in de gezondheidszorg. Wat heeft u overtuigd om dat te doen?

Meer flexibiliteit in mijn werkrooster	66,46%	745
Meer variatie in mijn werk	50,94%	571
Ik geniet meer van zelfstandig zijn dan van in loondienst zijn	46,12%	517
De mogelijkheid om ervaring op te doen op meerdere plaatsen	45,50%	510
Ik wil naast het werken in de gezondheidszorg ook andere dingen kunnen doen (privé en/of zakelijk)	41,57%	466
Hoger inkomen	30,78%	345
Ontdekken welke aspecten van de gezondheidszorg mij aanspreken en welke niet	24,26%	272
Anders, namelijk:	21,50%	241
Werken via een detacheringsbureau geeft mij de mogelijkheid om meer of andere cursussen te volgen	4,46%	50
Als zelfstandige betaal ik minder belasting	3,03%	34
	Beantwoord	**1121**

2. Waarom begon u na te denken over zzp in de gezondheidszorg?

De werkomstandigheden in vast dienstverband voldeden niet meer	72,88%	06
Ik had altijd al de intentie om zelfstandige te worden	27,12%	300
	Beantwoord	**1106**

3. Hoeveel uur werkt u gemiddeld per week als zelfstandige?

Meer dan 10 uur	5,35%	60
Tussen 10 uur en 20 uur	16,13%	181
Tussen 20 uur en 30 uur	31,73%	356
Tussen 30 uur en 40 uur	31,02%	348
Meer dan 40 uur	15,78%	177
	Beantwoord	**1122**

4. Hoeveel uur per week besteedt u aan ondernemerstaken (administratie, netwerken, financiën)

Minder dan 2 uur	30,57%	343
2 - 5 uur per week	57,13%	641
5 - 10 uur per week	12,30%	138
	Beantwoord	**1122**

5. Hoeveel weken vakantie neemt u gemiddeld per jaar?

2 weken	10,78%	121
3 weken	17,74%	199
4 weken	25,85%	290
5 weken	16,58%	186
6 weken	17,47%	196
Meer dan 6 weken	11,59%	130
Beantwoord	**1122**	6

6. Hoeveel dagen per jaar bent u niet aan het werk wegens ziekte?

Totaal aantal ziektedagen binnen de studiepopulatie	1241 dagen	
Gemiddeld aantal ziektedagen per jaar per respondent	1,1 dagen	
Aantal personen met 0 ziektedagen	599	
Aantal personen met 1 ziektedag	42	
Aantal personen met 2 ziektedagen	115	
	Beantwoord	**1112**

7. Hoe komt u aan opdrachten?

Ik werf deze zelf	33,87%	380
Ik gebruik bemiddeling	38,68%	434
Een combinatie van beide	27,45%	308
	Beantwoord	**1122**

8. Wat zijn uw ervaringen met het zelf werven van opdrachten?

Dit gaat mij gemakkelijk af	46,57%	312
Mijn ervaringen zijn wisselend	41,04%	275
Dit blijkt moeilijker dan ik dacht	12,39%	83
	Beantwoord	**670**

9. Waarom maakt u momenteel geen gebruik van bemiddeling?

Ik heb slechte ervaringen met bemiddeling	6,57%	44
Ik heb bemiddeling geprobeerd, maar het leverde niet genoeg op	7,76%	52
Ik ben principieel tegen het gebruik van bemiddelaars	15,37%	103
Ik vind bemiddeling te duur in verhouding tot wat het oplevert	21,49%	144
Anders, namelijk:	39,25%	263
Ik heb geen bemiddelaar nodig om opdrachten te krijgen	46,42%	311
	Beantwoord	**670**

10. Waarom heeft u ervoor gekozen om via een bureau als zelfstandige te werken?

Ik onderhandel liever niet zelf met ziekenhuizen en dergelijke	12,74%	54
Ze nemen een deel van mijn administratie over	41,75%	177
Ik weet dat het dan gewoon goed is	50,47%	214
Ze weten welke opdrachten ik zoek en helpen mij deze te vinden	56,13%	238
Ze zorgen ervoor dat de samenwerking met mijn cliënt contractueel in orde is	57,78%	245
	Beantwoord	**424**

11. Wat doet u aan expertisebevordering?

Cursussen en opleidingen	92,40%	972
Reflecteren met een collega/intervisie	70,72%	744
Informatie opzoeken op internet	67,78%	713
Vakliteratuur lezen	64,35%	677
Congressen bezoeken	36,50%	384
Een opleiding volgen	31,65%	333
	Beantwoord	**1052**

12. Wat heeft uw cliënt in het bijzonder nodig?

Mijn kennis en expertise	78,76%	827
Mijn werkervaring / trackrecord	73,81%	775
Mijn flexibele manier van werken	68,00%	714
Mijn houding en gedrag	67,33%	707
Anders, namelijk:	6,57%	69
	Beantwoord	**1050**

13. Werkt u als zelfstandige ook avond-, nacht- en/of weekenddiensten?

Natuurlijk, net als mijn collega's die niet zelfstandig zijn	70,46%	749
Indien nodig, maar liever niet	12,32%	131
Deze vraag is niet van toepassing	9,60%	102
Nee, ik werk alleen tijdens kantooruren	7,62%	81
	Beantwoord	**1063**

14. Als het verplicht zou worden voor zelfstandigen om ten minste 20% nacht-, weekend- of avonddiensten te draaien, hoe zou u reageren?

Ik zou die regel begrijpen en zelfstandige blijven	53,25%	566
Anders, namelijk:	26,25%	279
Ik zou de gezondheidszorg verlaten	13,08%	139
Ik zou kiezen voor uitzendwerk in de gezondheidszorg als die regel daar niet geldt	4,14%	44
Ik zou in vaste dienst gaan bij een detacheringsbureau als die regel daar niet geldt	1,98%	21
Ik zou niet langer zelfstandig blijven maar terugkeren naar vast dienstverband1,32%	14	
	Beantwoord	**1063**

15. Welke stelling past bij u?

Ik voel me zelfstandige en word ook als zodanig gezien	70,38%	746
Ik voel me zelfstandige maar word behandeld als een flexwerker	14,06%	149
Geen van bovenstaande	11,51%	122
Ik voel me een flexwerker en zou graag de overstap naar zelfstandigheid maken	2,55%	27
Ik voel me een flexwerker en vraag me af of zelfstandig zijn in de gezondheidszorg iets voor mij is	1,51%	16
	Beantwoord	**1060**

16. Zou u de gezondheidszorg verlaten als u er niet langer als zelfstandige zou kunnen werken?

Absoluut!	38,95%	414
Ik zou het overwege	35,28%	375
Waarschijnlijk niet	16,46%	175
Nee, dat maakt niet zoveel uit	9,31%	99
	Beantwoord	**1063**

17. Wat is er bovenal (!) nodig om vast dienstverband interessant te maken?

Het moet beter betalen dan nu	56,61%	364
Ik wil werk en privé goed kunnen combineren	56,61%	364
Ik moet invloed en controle over het werk kunnen hebben	46,50%	299
Leiderschapsstijl moet veranderen	36,08%	232
Meer ruimte voor langere vakanties en vrije dagen	35,93%	231
Het aantal contracturen moet mij uitkomen	31,26%	201
Werk moet gevarieerder zijn dan het nu is	23,95%	154
Anders, namelijk:	14,77%	95
Het wordt nooit meer interessant	13,69%	88
	Beantwoord	**643**

BIJLAGE 3: Gedragscode voor agency werk in de zorgsector

Deze gedragscode illustreert onze commitment zowel naar de gezondheidsinstellingen, als naar de zorgprofessionals toe.

1. Een wederzijdse Niet-Wervingsafspraak (Non-Poaching Agreement)

Bureaus zullen de samenwerkingsverbanden met gezondheidsinstellingen respecteren en zullen zich onthouden van het direct werven of 'headhunten' van werknemers die momenteel onder contract staan bij deze organisaties. Dit zorgt voor wederzijds respect tussen het uitzendbureau en de gezondheidsinstelling en bevordert een vertrouwensrelatie op lange termijn. Uitzonderingen op deze regel kunnen alleen worden gemaakt met expliciete schriftelijke toestemming van de betrokken gezondheidsinstelling. Deze niet-wervingsafspraak zou moeten gelden voor alle betrokken partijen en dus in beide richtingen werken.

2. Eerlijke Prijsstelling

Bureaus zullen zich inzetten voor een transparante en eerlijke prijsstructuur. Kosten voor diensten die aan gezondheidsinstellingen en andere klanten worden verstrekt, zullen redelijk, concurrerend zijn en vooraf duidelijk gecommuniceerd worden. Er zullen geen verborgen kosten zijn, en alle kosten zullen gerechtvaardigd zijn op basis van de waarde en kwaliteit van de geleverde diensten. We streven naar een balans tussen het leveren van het beste kwaliteitspersoneel in de gezondheidszorg en de economische duurzaamheid van onze klanten. Oneerlijke of uitbuitende prijspraktijken zullen niet worden getolereerd.

3. Toewijding aan Wettelijke en Ethische Normen

Uitzendbureaus zullen zich volledig inzetten om alle toepasselijke lokale, nationale, en internationale wetten, regelgeving en normen gerelateerd aan de gezondheidssector, arbeidspraktijken en werving na te leven.

4. Kwaliteit van Dienstverlening

Bureaus zullen streven naar het leveren van hoogwaardige diensten die voldoen aan of de verwachtingen van gezondheidsinstellingen en professionals overtreffen. Dit omvat altijd proberen de juiste professionals aan de juiste posities te koppelen en te zorgen voor de competentie en kwalificaties van al het geplaatste personeel.

5. Professionele Ontwikkeling

Bureaus zullen de voortdurende professionele ontwikkeling van hun personeel en kandidaten ondersteunen. Ze zullen mogelijkheden bieden voor leren, training en carrièreontwikkeling waar mogelijk.

6. Continue Verbetering

Bureaus zullen hun diensten, bedrijfsvoering en praktijken voortdurend herzien en verbeteren. Ze zullen positief reageren op feedback en veranderingen in de gezondheidszorgomgeving om te zorgen dat hun diensten relevant en effectief blijven.

7. Respect en Eerlijke Behandeling

Bureaus zullen de rechten en waardigheid van alle individuen respecteren. Ze zullen zorgen voor een werkplek die vrij is van discriminatie, intimidatie en pesten. Bureaus zullen alle personeelsleden, klanten en kandidaten eerlijk behandelen, zonder enige discriminatie op basis van ras, huidskleur, religie, geslacht, leeftijd, nationale herkomst, handicap of enige andere wettelijk beschermde status.

Deze Gedragscode is bedoeld om de acties en beslissingen van alle leden van het bureau te sturen, en creëert een omgeving van respect, eerlijkheid en toewijding aan het dienen van de gezondheidszorggemeenschap.

HOUSE OF HR