

Inhoud

Inleiding.....	2
Definitie: PNIL of zzp	3
Juridische kaders PNIL.....	4
Renseigneringsverplichting	4
Vergewisplicht	5
Wet DBA	6
Referentiecheck.....	8
Verzekering en pensioen.....	9
Beroeps- en bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering.....	9
Arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zzp'ers	9
Pensioen	9
Kosten en inzet van PNIL	10
Kostprijsberekening PNIL	10
Voorbeeld tarievenkaart PNIL intern gebruik	12
Voorbeeld interne uitgangspunten tarieven bij PNIL.....	13
Voorbeeld intern proces controle facturen	14
Kwaliteit.....	15
Benodigde documentatie bij directe inzet zzp'er	15
Voorbeeld korte vragenlijst voor een interne check op kwaliteit PNIL	16
Vragen bemiddelingsbureau bij start samenwerking	17
Checklist voor het bepalen van de kwaliteit voor bemiddeling.....	18
Voorbeeldbrief vermindering uurloon en inzet PNIL intern	19
Voorbeeldbrief vermindering uurloon en inzet PNIL extern.....	20
Voorbeeldprogramma informatieve bijeenkomst zzp'ers.	21

Inleiding

Het aantal zzp'ers groeit in Nederland. De grootste groei in zzp'ers bestaat in de zorg- en welzijnsberoepen¹. In het 3^e kwartaal van 2022 zijn dit er 34.000 meer dan een jaar eerder. Het aantal zzp'ers in de sector ligt nog wel lager dan in een andere sectoren (in de sector 1 zzp'er op 11,6 werknemers ten opzichte van een landelijk gemiddelde van 1 zzp'er op 8,2 medewerkers). Om meer grip te krijgen op de (negatieve gevolgen van) zzp'ers is het onderwerp opgenomen in het landelijke programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn² met specifieke opdrachten voor de diverse stakeholders.

Ook in de regio Apeldoorn-Zutphen worden zzp'ers als een steeds groter wordend probleem ervaren. Daarom is besloten in het programma Arbeidsmarkt besloten om met dit onderwerp aan de slag te gaan. Als we niets doen aan de inzet van zzp, dan krijgen we namelijk te maken met:

1. Blijvend stijgende kosten
De markt regeert, er komt geen grip op de kosten.
2. Vertrekkende medewerkers
Naar het zzp-schap of buiten de sector. Dat leidt tot verdere disbalans in het team en mogelijke uitval van medewerkers.
3. Dalende kwaliteit van zorg
Wisselende gezichten, minder geld voor additionele zaken, zorgcontinuïteit komt onder druk.

Een van de resultaten is deze toolkit. De toolkit is een praktisch handboek op het gebied van juridische verplichtingen, kosten & inzet, kwaliteit en (schijn)zzp'ers. Aan de ene kant bevat het informatie en uitleg, anderzijds zijn modellen en formulieren uit de regio en het land in dit handboek toegevoegd. Het document betreft dus een levend document.

¹ [Aantal zzp'ers gegroeid naar 1,2 miljoen in derde kwartaal van 2022 \(cbs.nl\)](#)

² [Programma_Toekomstbestendige_Arbeidsmarkt_Zorg_&_welzijn \(overheid.nl\)](#)

Definitie: PNIL of zzp

De termen PNIL en zzp worden nogal eens door elkaar gebruikt. Binnen deze toolkit zijn de volgende definities gehanteerd.

PNIL: Personeel niet in loondienst

Mensen die:

- Zijn ingehuurd om regulier werk te doen
- Die hiervoor betaald worden,
- Maar niet in loondienst zijn

Personeel in dienst van derden, zoals uitzend-, detacherings- en payrollbureaus, zzp'ers, inhuur van andere organisaties

Zzp: zelfstandige zonder personeel

Een persoon die arbeid verricht voor eigen rekening of risico

- In een eigen bedrijf of praktijk (zelfstandig ondernemer), of
- Als directeur-groot aandeelhouder (dga), of
- Als overige zelfstandige, én
- Die daarbij geen personeel in dienst heeft.

Juridische kaders PNIL

Renseigneringsverplichting

Wat is het³?

De verplichting van een organisatie om het BSN-nummer en de individuele omzet van een zzp'er door te geven aan de Belastingdienst. De reden hiervoor is dat de Belastingdienst wil weten hoeveel omzet een zzp'er heeft ontvangen tijdens opdrachten, zodat zij daar belasting over kunnen heffen. De Belastingdienst voert met de renseigneringsplicht een dubbele check in. Zowel de zzp'er levert zijn omzet aan, als de organisatie waar de zzp'er voor werkt.

Voor wie geldt het?

De renseigneringsverplichting geldt binnen zorgorganisaties voor alle facturen van PNIL waar geen btw over geheven wordt. De reden hierachter is dat de Belastingdienst bij btw-plichtige de omzet kan berekenen op basis van de btw-aangifte.

Wat heb je nodig?

Het BSN-nummer van de zzp'er en de individuele omzet op jaarbasis.

Wat als je inhuurt?

Dat is afhankelijk van de manier van factureren. Facturen van het bemiddelingsbureau waar over de uren van PNIL BTW wordt geheven, hoeft niet door de zorgorganisatie te worden doorgegeven aan de Belastingdienst.

Als het bemiddelingsbureau de facturen van de zzp'er doorstuurt zonder BTW en een losse factuur met BTW voor de bemiddelingskosten, dan moet door de zorgorganisatie worden voldaan aan de renseigneringsverplichting. De zorgorganisatie moet dan het BSN-nummer en de individuele omzet overdragen aan de Belastingdienst. Bemiddelingsbureaus mogen het BSN-nummer van de zzp'er niet vastleggen in verband met de AVG. De zorgorganisatie zal het BSN-nummer dus zelf moeten registreren.

³ [Wie moeten uitbetaalde bedragen aan derden aanleveren? \(Belastingdienst.nl\)](#)

Vergewisplicht

Wat is het?

De vergewisplicht houdt in dat je als je een nieuwe zorgverlener in dienst neemt of inhuurt moet controleren of de nieuwe medewerker geschikt is om zorg te verlenen⁴. De plicht is vastgelegd in artikel 4 van de Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg (Wkkgz).

Voor wie geldt het?

De vergewisplicht geldt voor alle zorgmedewerkers in zorgorganisaties. Het betreft medewerkers in loondienst en PNIL die zorg verlenen. Vrijwilligers en mantelzorgers zijn uitgezonderd.

Wat controleer je?

Bij de controle ga je na of de manier waarop de zorgverlener in het verleden functioneerde, geen bezwaar vormt voor het verlenen van zorg aan cliënten.

Hoe controleer je?

Hoe de controle plaatsvindt staat vrij. Opties hiervoor zijn:

- Navraag doen bij vorige werkgevers (referentiecheck)
- Aanvragen van een VOG
- Diploma op echtheid controleren [Uittreksel Mijn diploma's controleren – Diploma's – DUO Zakelijk](#)
- Het BIG-register bekijken [Zoek zorgverlener | BIG-register \(bigregister.nl\)](#)
- Het SKJ-register bekijken [Register SKJeugd – Just another WordPress site](#)
- Het register met tuchtrechtelijke uitspraken bekijken [Overheid.nl | Tuchtrecht](#)
- Informatie over het arbeidsverleden opvragen bij het IGJ [Mijn IGJ - Vragenlijst](#)

Alhoewel de vorm vrij staat is alleen het aanvragen van een VOG onvoldoende.

Wat als je inhuurt?

Als je een uitzendkracht of zzp'er inhuurt blijf je als zorgorganisatie verantwoordelijk voor de vergewisplicht. Wel kan je de vergewisplicht delegeren naar een intermediair. Zorg er wel voor dat je dit vast hebt liggen in een overeenkomst met het bureau.

⁴ [Arbeidsverleden zorgverlener controleren \(vergewisplicht\) | Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd \(igj.nl\)](#)

Wet DBA

Wat is het?

De Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (DBA) was enerzijds bedoeld om schijnzelfstandigheid tegen te gaan. Anderzijds was het doel om wildgroei aan zzp'ers tegen te gaan die 'oneerlijk concurreren' met vaste banen. Schijnzelfstandigheid betekent de schijn dat de opdracht zelfstandig wordt uitgevoerd, maar in de praktijk blijkt de opdracht helemaal niet zo zelfstandig te zijn. Er is dan eigenlijk sprake van loondienst, waardoor premies moeten worden afgedragen.

Bij de invoering van de wet is vooral onder opdrachtgevers onrust ontstaan. Vooraf is namelijk niet duidelijk genoeg of een ondernemer of een schijnzelfstandige wordt ingehuurd. Het risico bestaat dus dat opdrachtgevers later eventueel alsnog premies en belastingen moeten afdragen. Vanwege de onrust is de wet DBA op dit moment bevroren. De wet bestaat nog wel, maar er wordt niet meer op beboet, tenzij mensen bewust de wet overtreden. De bedoeling is dat vanaf 1 januari 2025 of zoveel eerder als mogelijk gehandhaafd gaat worden.

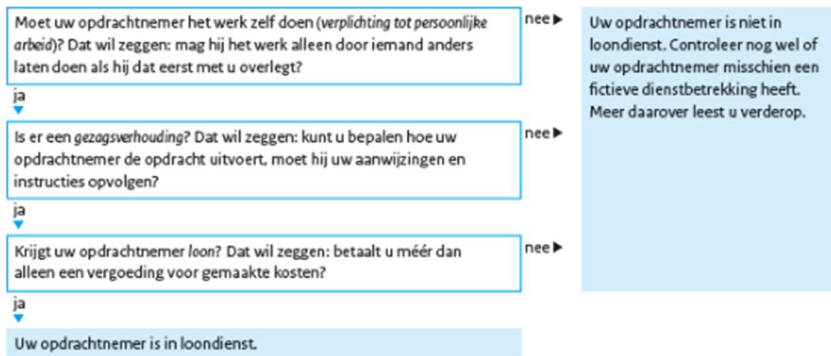
Voor wie geldt het?

Voor alle PNIL.

Hoe controleer je?

Opdrachtgever en opdrachtnemer moeten samen bepalen of er sprake is van een opdracht die wordt verleend van de ene ondernemer aan de andere of dat er sprake is van loondienst.

Om dit te bepalen heeft de Belastingdienst het volgende schema op zijn site geplaatst⁵



Als je dus op één van de bovenstaande vragen nee antwoord mag je ervan uitgaan dat iemand niet in loondienst is. Je moet dan nog wel controleren of er sprake is van een fictief dienstverband. Als dat zo is dan dienen er alsnog loonheffingen te worden ingehouden. Een fictief dienstverband is het geval bij onderstaande groepen:

⁵ [Wanneer is sprake van loondienst? \(Belastingdienst.nl\)](#)

- (Partners van) aandeelhouders met een aanmerkelijk belang
- Aannemers van werk en hun hulpen
- Agenten en subagenten
- Artiesten en beroepssporters
- Bemanning van vissersvaartuigen (deelvissers)
- Bestuurders van coöperaties met werknemerszelfbestuur
- Uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde vennootschappen met een one tier board en alle bestuurders van beursgenoteerde vennootschappen met een two tier board (voor overeenkomsten aangegaan op of na 1 januari 2013)
- Gelijkgestelden (iedereen die meestal op 2 of meer dagen per week werkt en daarmee ten minste 2/5 van het minimumloon verdient)
- Leerlingen en stagiairs
- Meewerkende kinderen
- Sekswerkers die werken voor een exploitant
- Thuiswerkers en hun hulpen
- Topsporters met een A-status van NOC*NSF
- Opdrachtnemers die door tussenkomst van een intermediair werken voor een klant van de intermediair

Wat leg je vast

Het meest praktisch is het om gebruik te maken van de modelovereenkomsten van de belastingdienst [Modelovereenkomsten voor branches en beroepsgroepen downloaden \(belastingdienst.nl\)](https://belastingdienst.nl).

Wat als je inhuurt?

Als je inhuurt kan je te maken krijgen met de fictieve dienstbetrekking. Dit betreffen namelijk opdrachtnemers die door tussenkomst van een intermediair werken voor een klant van de intermediair. Concreet betekent inhuur dus niet automatisch dat je voldoet aan de wet DBA.

Wat zijn de plannen voor de nieuwe zzp wetgeving?

De nieuwe wetgeving is geënt op de volgende drie pijlers:

- Inbedding in de organisatie is niet toegestaan, tenzij voldaan wordt aan een aantal ondernemerscriteria.
- Omgekeerde bewijslast bij een laag tarief ergens tussen de € 30,- en € 35,-.
- Geen aparte rechtspositie voor zzp.

Op dit moment wordt gewerkt volgens onderstaande planning.

- Conceptwetsvoorstel voor de zomer van 2023
- Vanaf zomer 2023 internetconsultatie
- Begin 2024 definitief wetsvoorstel naar de Kamer
- Ingang uiterlijk 1 januari 2025.

Referentiecheck

Wat is het?

Met een referentiecheck krijg je de kans om meer informatie te krijgen over een kandidaat van mensen die de persoon kennen of ermee samen hebben gewerkt.

Voor wie geldt het?

De referentiecheck is niet verplicht. Juridisch gezien kan het als onderdeel van de vergewisplicht worden gebruikt. Vanuit het kwaliteitsoogpunt kan het een extra toevoeging zijn op het vooraf toetsen van kwaliteit.

Wat zijn de regels⁶?

Zowel degene die informatie opvraagt als de (ex)-werkgever moet zich aan onderstaande regels houden.

1. Je hebt toestemming nodig van de potentiële kandidaat. Zonder toestemming mag er geen referentie worden opgevraagd.
2. Je mag alleen gegevens opvragen die relevant zijn voor de functie die de kandidaat gaat vervullen. Bijvoorbeeld de inhoud van het vorige dienstverband en de beëindiging hiervan.
3. Je mag niet vragen naar ziekteverleden, geartheid, politieke voorkeur of godsdienst,
4. De referent mag alleen gegevens verschaffen die noodzakelijk zijn, bijvoorbeeld bepaalde competenties die van belang zijn voor het uitvoeren van een betreffende functie.
5. De referent moet een correct en waarheidsgetrouw beeld schetsen van de sollicitant. Bij twijfel of de informatie juist is, dit expliciet vermelden.
6. Je moet een terugkoppeling geven aan de kandidaat over de gegevens die je hebt ontvangen.
7. De bewaartermijn in het kader van de AVG moeten worden gehanteerd. De AVG heeft geen concrete bewaartermijn maar geeft aan dat persoonsgegevens 'niet langer bewaard mogen worden dan noodzakelijk is voor het doel waarvoor deze zijn verwerkt'.

Hoe voer je een referentiecheck uit?

1. Vraag de kandidaat naar 2 referenten (bij voorkeur voormalig leidinggevenden, eventueel een collega) en vraag schriftelijk toestemming aan de kandidaat.
2. Bel de referent op en geef aan dat je toestemming hebt.
3. Vraag wat algemene zaken:
 - a. Hoe lang heeft de kandidaat gewerkt bij de organisatie?
 - b. Wat is de relatie met de kandidaat?
 - c. Hoe lang ken je de kandidaat
 - d. Welk werk deed de kandidaat?
4. Stel verdiepingsvragen:
 - a. Hoe ging de kandidaat om met veranderingen in de organisatie?
 - b. Werkte de kandidaat goed samen in een team?
 - c. Wat was de belangrijkste prestatie van de kandidaat?
 - d. Droeg de kandidaat bij aan de doelen van de organisatie? Was dit gemiddeld, bovengemiddeld of onder gemiddeld?
 - e. Waren er specifieke talenten of vaardigheden die hem onderscheidden van de rest?
 - f. Waren er ook bepaalde gebieden waarop de kandidaat zich nog kon verbeteren?
 - g. Zou je hem nog een keer in dienst nemen?
5. Sluit af met een korte samenvatting van hetgeen je gehoord hebt.
6. Koppel je bevindingen terug naar de kandidaat.

Het werkt het beste als je open vragen stelt. Luister vooral ook naar wat niet gezegd wordt. Als er alleen maar lovende woorden zijn, vraag de referent dan om aandachtspunten.

Wat als je inhuurt?

Ook als je inhuurt kan het verstandig zijn om zelf een referentiecheck uit te voeren. Eventueel kun je ook het bemiddelingsbureau vragen naar ervaringen.

⁶ [Wat zijn de regels voor het geven van referenties? | Schravenmade Advocaten](#)

Verzekering en pensioen

Verzekeringen en pensioen zijn de verantwoordelijkheid van de zzp'er. Wel kan het voor een zorgorganisatie van belang zijn hier inzicht in te hebben.

Beroeps- en bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering

Voor zzp'ers is het mogelijk aansprakelijkheidsverzekeringen (beroeps- en bedrijfsaansprakelijkheid) af te sluiten. De beroepsaansprakelijkheidsverzekering verzekert tegen schade die direct met het beroep te maken hebben (een belastingadviseur die een verkeerd advies geeft). Deze is alleen van toepassing bij een adviserend beroep. De bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering verzekert schade als er iets misgaat tijdens het werk waardoor schade of letsel ontstaat.

Wat controleer je?

Het is belangrijk dat een zzp'er de aansprakelijkheidsverzekeringen op orde heeft. Dit kun je navragen en vastleggen in een overeenkomst van opdracht.

Wat als je inhuurt?

Ook bij inhuur is het belangrijk dat de aansprakelijkheid geregeld is. Dit kun je navragen en vastleggen in de samenwerkingsovereenkomst met detacheringsbureaus.

Arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zzp'ers

De verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering komt voort uit het principeakkoord over pensioenen van de vakbonden en het kabinet. De verwachting is dat deze verplichting op zijn vroegst ingaat in 2026.

Voor wie geldt het?

Voor alle zzp'ers, dga's en ondernemers met personeel. Alle ondernemers dus.

Hoe nu verder?

Op dit moment is er geen wet en is er geen verantwoordelijkheid voor de inlenende partij om dit te controleren. Het is van belang de ontwikkelingen te volgen, waarbij de verantwoordelijkheid van de inlenende partij duidelijk zal worden.

Pensioen

Zzp'ers hoeven zich op dit moment niet verplicht te verzekeren voor pensioen. Ondanks geluiden in de media is er geen principeakkoord op dit onderwerp. Op dit moment is het geen verplichting voor de inlenende partij om hier op te controleren.

Kosten en inzet van PNIL

Kostprijsberekening PNIL

Door middel van dit kan de kostprijs van een PNIL'er worden berekend. Door het berekenen van de kostprijs van een uurloon kan bepaald worden wat een redelijk tarief is voor een ingehuurd PNIL⁷.

Modelberekening eerlijke PNIL-tarieven in verhouding tot in loondienst

Berekening werkgeverslasten voor medewerker in loondienst		
Looncomponent	Percentage	Bedrag
Uurloon		€ 16,00
Vakantietoelage	8,00%	€ 1,28
Eindejaarsuitkering	8,33%	€ 1,33
Subtotaal uurloon exclusief sociale lasten		€ 18,61
Percentage sociale lasten	25,00%	€ 4,65
Subtotaal uurloon inclusief sociale lasten		€ 23,27
Bruto netto factor (1878/ 1560)	20,38%	€ 4,74
Gemiddeld ORT	0,00%	€ 0,00
Reiskosten		€ 0,60
Bruto uurloon		€ 28,61

Kosten voor PNIL'er		
Kosten	Percentage	Bedrag
Uurloon		€ 18,61
Pensioen	20,00%	€ 3,72
Bruto netto factor (1878/1560)	20,38%	€ 3,79
Subtotaal uurloon voor zzp zelf		€ 26,13
Kosten arbeidsongeschiktheidsverzekering	7,00%	€ 1,83
Aanvullende kosten	5,00%	€ 1,31
Reiskosten	30 km	€ 0,60
Bruto uurloon (exclusief BTW)		€ 29,86
Opslag WAN diensten/ feestdagen (20% - 45%)		0
Opslag onzekerheid markt		0
Bemiddeling fee van bureau		€ 0,00
BTW (indien verschuldigd)	21,00%	€ 6,27
Totaal uurloon doorberekening voor werkgever		€ 36,14
Uurtarieven CAO VVT	1-mrt-22	1-mrt-23
FWG 25.01	€ 13,32	€ 13,72
FWG 25.09	€ 16,92	€ 17,42
FWG 30.01	€ 13,32	€ 13,72
FWG 30.10	€ 17,42	€ 17,94
FWG 40.01	€ 15,53	€ 16,00
FWG 40.10	€ 20,25	€ 20,86
FWG 45 A0	€ 18,36	€ 17,00
FWG 45.09	€ 22,25	€ 22,92

⁷ Dit model is gemaakt in Excel en is op te vragen via de deelnemers aan het Programma arbeidsmarkt regio Apeldoorn - Zutphen

ORT	
Tijdstip werkzaamheden	Extra toeslag op het uurloon
Tussen 06.00 en 07.00 uur en tussen 20.00 en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag	22%
Tussen 06.00 en 08.00 uur en tussen 12.00 en 22.00 uur op zaterdag	38%
Tussen 00.00 uur en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur op maandag tot met vrijdag	44%
Tussen 00.00 uur en 06.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur op zaterdag	49%
Tussen 00.00 uur en 24.00 uur op zon- en feestdagen en tussen 18.00 en 24.00 uur op 24 en 31 december	60%

Maximaal geldend uurtarief voor ORT €18,36 afgeleid van inpassingstabel nr. 20

Voorbeeld tarievenkaart⁸ PNIL intern gebruik

Op basis van de kostprijsberekening kan een range van tarieven in een organisatie worden vastgesteld, waarbinnen een PNIL'er kan worden ingezet.

Tarievenkaart voor PNIL in de zorg		
Helpende FWG 25	Van	Tot
Dagtarief	€	€
Avond-/nachttarief	€	€
Feestdagen en zaterdag-/zondagtarief	€	€
Helpende plus FWG 30		
Dagtarief	€	€
Avond-/nachttarief	€	€
Feestdagen en zaterdag-/zondagtarief	€	€
Verzorgende IG FWG 40		
Dagtarief	€	€
Avond-/nachttarief	€	€
Feestdagen en zaterdag-/zondagtarief	€	€
Verpleegkundige FWG 45		
Dagtarief	€	€
Avond-/nachttarief	€	€
Feestdagen en zaterdag-/zondagtarief	€	€

Dagtarief zijn de uren van maandag tot en met vrijdag van 07.00 uur tot 22.00 uur.

Avond-/nachttarief zijn de uren van maandag tot en met vrijdag(zaterdagochtend) van 22.00 uur tot 07.00 uur.

Feestdagen en zaterdag-/zondag tarief van 00.00 uur tot 00.00 uur.

Inclusief reiskosten en BTW

⁸ Dit model is gemaakt in Excel en is op te vragen via de deelnemers aan het Programma arbeidsmarkt regio Apeldoorn - Zutphen

Voorbeeld interne uitgangspunten tarieven bij PNIL

Een voorbeeld hoe interne uitgangspunten kunnen worden vertaald naar praktische afspraken in een organisatie.

Uurtarief zzp'er

- ✓ Per DATUM werkt ZORGORGANISATIE met één tarievenlijst voor zzp'ers waar wij een overeenkomst mee hebben. Hierop staan de maximale uurtarieven vermeld. De aanpassing van de huidige tarieven vindt plaats in 2 stappen
 - DATUM
 - DATUM
- ✓ Voor al overeengekomen opdrachten gelden tot DATUM de huidige uurtarieven.
- ✓ Jaarlijks worden de tarieven beoordeeld in lijn met de loonontwikkelingen binnen de CAO voor de VVT-sector.

Fee voor bemiddeling

- ✓ De hoogte van het tarief (fee) voor bemiddeling hangt samen met mate waarin aan ideaalsituatie wordt voldaan (zie Checklist bemiddelaars).
 - Jaarlijks wordt een beoordeling gedaan o.b.v. ervaren kwaliteit, ontwikkeling en continuïteit
 - Per bureau kunnen hierdoor verschillende afspraken over de fee bestaan
 - ZORGORGANISATIE daagt bemiddelaars blijvend uit
- ✓ Er wordt onderscheid gemaakt tussen ad-hoc verzoeken en lange termijn opdrachten
 - Voor ieder type opdracht geldt een specifiek tarief
 - Van de bemiddelaar wordt verwacht dat op de maandfactuur onderscheid wordt gemaakt tussen de verschillende tarieven. Daarmee is de toekenning van de tarieven herleidbaar en te controleren voor ons als opdrachtgever.

Voor ad-hoc opdrachten geldt:

- Volledig afgesproken fee per uur
- Berekening op basis van aantal uur dat een zzp'er is ingezet
- Uitgangspunt van de fee is: maximaal XXX ex. BTW per uur

Voor periodeopdrachten geldt:

- Berekening op basis van het aantal uur, maar met een maximum (cap) op:
 - De fee per kalendermaand per bemiddelde zzp'er over heel XXX
 - Uitgangspunt voor de maximum fee

Voorbeeld intern procescontrole facturen

1. Factuur komt binnen bij de planningsafdeling
2. Factuur wordt door de planner gecontroleerd met de planning in het systeem
3. Factuur wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de leidinggevende van de afdeling volgens, met een procuratieschema
4. Leidinggevende controleert of betreffende PNIL de uren daadwerkelijk gewerkt heeft
5. Factuur wordt na goedkeuring van leidinggevende uitbetaald

Kwaliteit

Benodigde documentatie bij directe inzet zzp'er

- ✓ Wat heb je sowieso nodig van zzp'er:
 - Ondertekende algemene modelovereenkomst geen verplichting tot persoonlijke arbeid met tariefafpraak.
 - Diploma
 - BIG registratie
 - ID bewijs
 - BSN-nummer (i.v.m. renseigneringsplicht)
 - VOG
 - Check verplichtingen WKKGZ -> zie juridische verplichtingen

- ✓ Optioneel
 - Referentie-check
 - Uittreksel KVK
 - Polis bedrijfsaansprakelijkheid verzekering
 - Polis beroepsaansprakelijkheid verzekering
 - Portfolio kwaliteitsregister

Voorbeeld korte vragenlijst voor een interne check op kwaliteit PNIL

1. Wat is de naam van degene die ingehuurd is?
2. Welke rol vervulde deze persoon?
3. In welk team?
4. Zou je hem/haar nog eens inzetten?
 - Ja – einde
 - Nee, verder naar de volgende vraag
5. Waarom niet?
6. Is dit besproken met de ingehuurde?
 - Ja
 - Nee

Vragen bemiddelingsbureau bij start samenwerking

- ✓ Uurtarief: uitgangspunt het betalen voor een dienst niet een diploma.
 - Tariefopbouw
 - ORT
 - Reiskosten en reistijd
 - Indexatie
 - Fee
 - BTW
 - Tarieven voor langdurige inzet en ad-hoc

- ✓ Kwaliteit
 - Proces aanneme nieuwe kandidaten
 - Controle van beschikbare documentatie van zzp'er
 - Aansprakelijkheid
 - Monitoren van functioneren
 - Scholing

- ✓ Aanwezigheid van keurmerk(en)
 - NBBU-keurmerk voor bemiddelaars
 - KIWA/ HKZ als standaard voor zzp'ers per 1 januari 2023

- ✓ Duurzaamheid
 - CO2 voetafdruk
 - Mate waarin medewerkers uit de regio of juist van verder worden gehaald
 - Alertheid op naleving van de arbeidstijdenwet (duurzame inzetbaarheid)

- ✓ Mate waarin bemiddelaar bijdraagt aan ontwikkeling van een zzp'er
 - Zelfstandigheid/ professioneel ondernemerschap
 - Vakinhoudelijke ondersteuning

Checklist voor het bepalen van de kwaliteit voor bemiddeling

- ✓ Kwaliteit van de bemiddelde zzp'ers
 - Juistheid en volledigheid screening proces & gegevens zzp'er
 - Aantal klachten/ weigering zzp'ers voor vervolg
 - Afmeldingen zzp'er voor dienst

- ✓ Leveringsgarantie
 - Hoeveel % van uitgezette opdrachten worden ingevuld
 - Hoeveel % van de overeengekomen opdrachten in uren worden geleverd (lees: in welke mate organiseert bemiddelaar vervanging bij ziekte/uitval van zzp'er vanuit eigen netwerk)

- ✓ Directe communicatie met bemiddelaar
 - Bereikbaarheid bureau
 - Tijdens kantooruren op werkdagen of 24/7 bereikbaarheid
 - Ervaring van de samenwerking vanuit locaties
 - Halfjaarlijkse evaluatie
 - Signalen (positief en negatief) gedurende de samenwerking
 - Mate waarin wordt voldaan aan rapportagebehoefte van ZORGORGANISATIE

- ✓ Mate van facturatie
 - Juistheid
 - Tijdigheid
 - Aansluiting op de ZORGORGANISATIE gewenste (digitale) werkwijze

- ✓ Integriteit bureau
 - Integere beoordeling zzp'er bij aanname- en bij signalen tijdens opdrachten
 - Partnerschap/ verbeter mindset

- ✓ Aanwezigheid van keurmerk(en)
 - NBBU-keurmerk voor bemiddelaars
 - KIWA/ HKZ als standaard voor zzp'ers per 1 januari 2023

- ✓ Duurzaamheid
 - CO2 voetafdruk
 - Mate waarin medewerkers uit de regio of juist van verder worden gehaald
 - Alertheid op naleving van de arbeidstijdenwet (duurzame inzetbaarheid)

- ✓ Mate waarin bemiddelaar bijdraagt aan ontwikkeling van een zzp'er
 - Zelfstandigheid/ professioneel ondernemerschap
 - Vakinhoudelijke ondersteuning

- ✓ Onderscheidend vermogen bemiddelaar op niet nader genoemde zaken

Deze checklist kan ook gebruikt worden om de hoogte van de fee te bepalen (afhankelijk van de kwaliteit van het bemiddelingsbureau).

Voorbeeldbrief vermindering uurloon en inzet PNIL intern

ZORGORGANISATIE stelt maximum aan tarieven zzp'ers

De afgelopen jaren is de inzet van zzp'ers in de zorg én hun gemiddelde uurtarief fors gestegen. Hierdoor zijn de kosten voor ZORGORGANISATIE ook flink omhooggegaan. Daar maken we ons zorgen over. ZORGORGANISATIE heeft daarom besloten een maximaal uurtarief in te stellen voor zzp'ers in helpende-, verzorgende en verpleegkundige functies. Dit is noodzakelijk om op de lange termijn de zorg betaalbaar te houden én de beloning tussen zzp'ers en medewerkers in vaste dienst meer in balans te brengen.

Dit jaar hebben we binnen ZORGORGANISATIE onderzoek gedaan naar een passend tarief voor zzp'ers. Twee conclusies die we uit dit onderzoek trekken zijn:

1. Bij een verdere stijging van de uurtarieven is de zorg op de lange termijn niet meer betaalbaar.

Bij het vaststellen van de roosters wordt rekening gehouden met de vergoedingen die wij krijgen voor de zorg aan cliënten. Daarbij kunnen we geen rekening houden met tarieven die veel hoger zijn dan de salarissen zoals die landelijk afgesproken worden. Die financiële ruimte is er simpelweg niet.

2. Een verdere stijging van de uurtarieven zorgt voor scheefgroei in beloning

Uit onze eigen berekeningen komt naar voren dat een zzp'er voor hetzelfde werk nu, gemiddeld gezien, een hogere beloning ontvangt dan een medewerker in vaste dienst. Het verschil dat nu is ontstaan is voor ZORGORGANISATIE niet meer uit te leggen. Daarbij komt dat de zzp uurtarieven bij ons gemiddeld hoger liggen dan wat wij terugzien in de markt in Nederland.

Waardering voor alle zorgmedewerkers

Wij waarderen alle zorgprofessionals die goede en verantwoorde zorg leveren. Wij vinden het dan ook geen probleem als je op zzp-basis voor ZORGORGANISATIE wilt werken. Maar wij vinden ook dat de beloning die een zzp'er ontvangt redelijk moet zijn en in verhouding met de beloning van medewerkers die bij ons in dienst zijn.

Roosters opvullen

De zzp'ers waarmee we samenwerken binnen ZORGORGANISATIE zijn begin vorige maand over de tariefaanpassingen geïnformeerd. Het nieuws is niet bij alle zzp'ers goed gevallen. Er zijn zzp'ers die uit onvrede hun diensten bij ZORGORGANISATIE opzeggen en bij andere organisaties hun diensten invullen. Dat betreuren we natuurlijk zeer. Dit betekent bovendien dat we hierdoor de roosterverstoringen op een andere manier moeten oplossen. En dat we daarbij een beroep moeten doen op de vaste medewerkers. Mogelijk heb jij hier nu mee te maken. Hierbij bedanken we je alvast voor je begrip en flexibiliteit in deze kwestie. En we hopen dat je begrijpt dat we dit doen om een eerlijke beloning te kunnen blijven voor bieden én de zorg in de toekomst betaalbaar te houden.

Andere zorgorganisaties

De zzp'ers die aangeven niet meer voor ZORGORGANISATIE te willen werken, nemen mogelijk wel diensten aan bij andere zorgorganisaties. Belangrijk voor jou om te weten is dat ook andere zorgorganisaties in de regio de intentie hebben uitgesproken om de tarieven dit jaar te maximeren, omdat zij tegen dezelfde problemen aanlopen als ZORGORGANISATIE. Wij verwachten dat hiermee meer rust komt in onze relatie met zzp'ers.

Vragen over dit bericht?

Heb je vragen? Of hoor je vreemde verhalen in de wandelgangen van zzp'ers over waarom ZORGORGANISATIE deze stappen onderneemt? Bekijk dan eens de bijgevoegde veel gestelde vragen en antwoorden, die speciaal rondom dit onderwerp zijn opgesteld. Staat jouw vraag hier niet tussen? Neem dan gerust contact met ons op via: ZORGORGANISATIE@ZORGORGANISATIE.nl.

Voorbeeldbrief vermindering uurloon en inzet PNIL extern

ZORGORGANISATIE zet zich in voor een eerlijke beloning

De afgelopen drie jaar heeft ZORGORGANISATIE in toenemende mate gebruik gemaakt van zzp'ers in de zorg. Zzp'ers bieden ons de mogelijkheid om, vaak op korte termijn, roosterverstoringen op te lossen. Door deze groei aan inzet zijn de uitgaven aan zzp'ers in de zorg verdrievoudigd binnen ZORGORGANISATIE.

Daarnaast zien we dat het gemiddelde uurtarief van een zzp'er flink is gestegen over de afgelopen jaren. Dat laatste heeft geleid tot een scheve verhouding in de beloning voor a) loyale medewerkers in vaste dienst bij ZORGORGANISATIE en b) zzp'ers in de zorg. We waarderen de inzet van zzp'ers binnen ZORGORGANISATIE enorm. Maar de scheve verhouding in beloning is wel aanleiding voor ZORGORGANISATIE om de balans terug te brengen.

ZORGORGANISATIE verlaagt maximale tarieven in twee stappen

ZORGORGANISATIE kiest ervoor om in DATUM de tarieven van zzp'ers in twee stappen aan te passen. De aanpassingen vinden plaats per DATUM en per DATUM. In de praktijk betekent dit voor de meeste zzp'ers dat het uurtarief naar beneden gaat vanaf die data. De toeslag op weekend-avond- en nachtdiensten wordt standaard: X% en voor feestdagen: X%. Na DATUM passen we de maximale tarieven jaarlijks aan op basis van de loonontwikkeling binnen de CAO VVT.

De uurtarieven gelden voor alle zzp'ers in de zorg die bij ZORGORGANISATIE opdrachten uitvoeren. Alle bemiddelingsbureaus waar ZORGORGANISATIE mee samenwerkt, hanteren dezelfde tarievenlijst.

Een tarief dat eerlijk is voor zzp'ers én vaste medewerkers

ZORGORGANISATIE is in de huid gekropen van onder andere een verzorgende IG die als zzp'er 36 uur per week inzetbaar is. Op basis hiervan heeft ZORGORGANISATIE uitgerekend wat je als zzp'er per uur zou mogen verdienen als je, onder de streep, op een vergelijkbaar niveau wilt uitkomen als iemand met hetzelfde zorgniveau in vaste dienst.

Hierbij is onder andere rekening gehouden met: vakantiegeld, 13e maand, pensioenopbouw en uren dat je niet facturerabel bent. Maar ook kosten voor bijvoorbeeld opleiding, een verzekering voor arbeidsongeschiktheid en reiskosten zijn hierin meegenomen. Tot slot heeft ZORGORGANISATIE de uurtarieven in de huidige markt voor zzp'ers in de zorg vergeleken met de uitkomsten van onze eigen analyse.

De conclusie is dat de huidige zzp uurtarieven bij ZORGORGANISATIE hoger zijn dan je als zzp'er nodig hebt om vergelijkbare inkomsten te ontvangen als iemand in vaste dienst. Ook zijn de huidige maximale tarieven hoger dan wat er in de markt gebruikelijk is.

Voor een uitgebreide toelichting op de cijfers verwijzen we je graag door naar de voorbeeldberekening. Ben je zzp'er die via een bemiddelaar werkt? Neem dan contact op met jouw bemiddelaar. Hij of zij kan je nadere toelichting geven op wat dit voor jou betekent.

ZORGORGANISATIE staat voor transparantie en een eerlijke beloning voor iedereen in de zorg. Oók als je niet bij ons in dienst bent.

Voorbeeldprogramma informatieve bijeenkomst zzp'ers.

1. Zzp'er
 - a. Arbeidsongeschiktheid
 - b. Pensioen
 - c. Scholing en ontwikkeling
 - d. Inhuur via een bureau of direct bij de organisatie
2. Juridische ontwikkelingen zzp'ers
 - a. Renseigneringsplicht
 - b. Vergewisplicht
 - c. Wet DBA
3. Andere mogelijkheden
 - a. Regie arbeidsovereenkomst (art 2.4 CAO VVT)
 - b. Flexpertise zorg
 - c. Mogelijkheden bij individuele organisaties