



# NIEUWSBRIEF

---

Coöperatie DichtBijZorg GGZ

---

**Nieuwsbrief nr. 3 – 2022**  
**(7<sup>e</sup> nummer)**

**Redactie**

Stan de Laat en

Harry Jacobs

Heikantsebaan 1

5094 BG Lage Mierde

**Organisatie**

Coöperatie DichtBijZorg GGZ

Heikantsebaan 2

5094 BG Lage Mierde

## WOORD VOORAF

Hier voor je ligt het derde nummer van 2022 van de nieuwsbrief van DichtbijZorg. In dit nummer tref je onder meer een interview aan met Frank de Jong, die na een paar jaar in het bestuur DichtbijZorg weer gaat verlaten. Hij gaat zich nu richten op een andere passie van hem: het schrijven van boeken.

Daarnaast bevat deze nieuwsbrief nog enkele interessante nieuwtjes voor zzp'ers. Zo blijkt uit een onderzoeksrapport van de FNV dat maar liefst 60% van de jongere zorgmedewerkers overweegt om zzp'er te worden. Ook hebben we twee interessante nieuwtjes van de website [www.zzp-erindezorg.nl](http://www.zzp-erindezorg.nl).

Het ene stuk gaat dieper in op het gesloten zorgakkoord en de versoering van het ondernemerschap. Het andere stuk betreft een waargebeurd verhaal over een zorgmedewerker die het aantal werkuren niet mag uitbreiden.

We hopen hiermee weer een interessante nieuwsbrief voor jou te hebben samengesteld en wensen je alvast veel leesplezier toe,

**Redactie Nieuwsbrief**

## **“EIGENLIJK MOET IEDEREEN VERVANGBAAR ZIJN, ZODAT ALLES STEEDS KAN DOORGAAN”**

Frank de Jong was vanaf het begin bij de Coöperatie betrokken en zat vier jaar in het bestuur. Nu hij gaat stoppen, blikt hij terug op de afgelopen periode.

Frank (in 1982 geboren in Hilvarenbeek) studeerde aan de Universiteit van Tilburg onder meer fiscale economie en deed een verkorte opleiding journalistiek aan de Erasmusuniversiteit in Rotterdam. Na een opleiding tot accountant startte hij als accountant in Bladel. “Ik koos voor accountancy omdat ik goed was in hoofdrekenen en boekhouden altijd een leuk systeem vond. Ook had ik een oom met een eigen accountantskantoor; daar keek ik wel tegen op. Het mooiste vind ik om alle cijfertjes kloppend te maken, zodat er een systeem in zit. Werken op een accountantskantoor vond ik echter te beklemmend. Ik werk liever met kortere lijnen en stap graag makkelijk bij iemand binnen. Daarom begon ik 2014 voor mezelf als zzp’er. In die tijd kwam ik in contact met Harry Jacobs. Twee jaar daarvoor was hij gestart met de Coöperatie DichtbijZorg en hij zocht een administratieve kracht met verstand van cijfertjes. Die zorgcoöperatie was een goed idee van Harry. Doordat voortaan meer zaken decentraal door gemeenten werden geregeld, bood dat kansen aan lokale zorgaanbieders (zoals de Coöperatie). Alleen moest het organisatorisch nog op de rit komen te staan en waren er nog weinig cliënten vanuit de gemeenten. Veel leden zagen het nut van zo’n coöperatie nog niet zo in, maar na een tijdje is het alsnog gaan groeien.”

### **Kijkje achter de schermen**

“Toen bestuurslid Michel Simons begin 2019 opstapte, kwamen er twee vacatures in het bestuur. Hoewel een accountant in het bestuur niet gebruikelijk was, ben ik er toch ingesprongen. Uiteindelijk heb ik vier jaar in het bestuur gezeten. Ik voelde me wel thuis in de coöperatie, doordat de leden het op hun eigen manier konden doen en zich puur konden richten op zorgverlening. Dat trok me wel aan. In die vier jaar kon ik achter de schermen kijken hoe de Coöperatie zich ontwikkelde; zo raakte ik ook beter thuis in de zorg.

Sinds ik bij DichtbijZorg werk, is het aantal zzp’ers gegroeid van 4 naar 20. In het begin kon je al beginnen als zorgaanbieder met basisvoorwaarden zoals inschrijving bij de Kamer van Koophandel of een kwaliteitscertificaat. De laatste tijd zijn de gemeenten echter meer eisen gaan stellen, wat in het voordeel werkt van de grotere organisaties. Ook is het minder transparant geworden, doordat iemand jouw visie moet gaan beoordelen. Er komt meer bij kijken dan vroeger; ook verandert er heel veel. Als je in een bepaalde gemeente bent aanbesteed, maar in die gemeente geen contract meer hebt. Soms halen gemeenten administratief alles overhoop, wat zorgt voor veel rompslomp. Zo moest in gemeente Breda eerst eens per vier weken worden gedeclareerd en later eens per week; daardoor moest heel het softwarepakket worden aangepast. Ook veranderen regelmatig de tarieven, waardoor met terugwerkende kracht de declaraties moeten worden aangepast.”

### **Boeken over textielabrikanten**

“Het was fijn om voor DichtbijZorg te werken en iedereen was ook heel prettig in de omgang. Maar ik was de hele dag bezig met mails en WhatsApps beantwoorden, terwijl ik liever een paar uur achter elkaar aan één ding werk. Ook krijg ik veel te maken met kwaliteitscontroles en aanbestedingen. Als ik over een half jaar stop met DichtbijZorg, wil ik terug naar mijn core business: mijn normale accountancy-werkzaamheden.

En hoewel ik al die contacten wel leuk werk vond om te doen en je als zzp'er veel vrijheid hebt, vergt het veel om alles in de gaten te houden en moet voor de Coöperatie alles kloppen. Daarnaast vind ik het leuk om iets nieuws te doen, zoals levensverhalen van mensen schrijven; dat geeft me nieuwe energie en vrijheid. Zo ben ik bezig met de familie van wollenstoffenfabrieken in Tilburg, waarbij ik tevens de lokale geschiedenis belicht. Het idee ontstond toen ik bij een wandeling door de stad allerlei oude fabrieken zag en op begraafplaatsen steeds dezelfde namen van bekende textielfamilies las. Toen besepte ik pas het belang van de textielindustrie voor Tilburg, al was daar midden jaren negentig (toen ikzelf naar de middelbare school ging) weinig meer van te zien. Zelf richt ik me op de textielfamilie Van den Bergh. Als afsplitsing begon in 1930 een van de broers (Adolf van den Bergh) de AaBe-fabriek. Het leuke van schrijven is dat je de vrijheid hebt om zelf een verhaal op papier te zetten. Tot nu toe gaat het aardig, ook omdat het chronologisch is; dat is makkelijker qua structuur. Wel moet je veel keuzes maken: geef je het de vorm van een mooi fictief verhaal, of wordt het meer feitelijk, zoals het echt was? En doe je er bijvoorbeeld wel of geen plaatjes bij, of doe je het al dan niet in kleur?"

### **Iedereen is vervangbaar**

"Sinds ik twee jaar geleden een burnout kreeg, probeer ik niet te veel hooi op mijn vork te nemen en niet alles tegelijk te doen. Je moet keuzes maken: als je iets nieuws wilt doen, moet je met andere dingen stoppen. Al is dat jammer, omdat ik vanaf het begin bij de Coöperatie betrokken ben en graag alles wil bewaken. Maar eigenlijk zou ieder persoon vervangbaar moeten zijn, zodat alles steeds kan doorgaan. Daar zijn ze bij de Coöperatie sinds mijn burnout ook actief mee bezig."

### **Kleinschaligheid heeft de toekomst**

"Hoewel we weinig sociale activiteiten zoals borrels hebben, is het prettig dat je op de vergaderingen de meeste mensen ziet, zodat je er een gezicht bij hebt. Verder is de sfeer in het bestuur goed; het is ook een organisatie met vriendelijke, goed opgeleide mensen die het beste voorhebben met de cliënten; fijn ook dat die laatsten erbij betrokken worden. Verder is het leuk dat de omzet nog steeds groeit en dat we goede cijfers kunnen presenteren. Tot slot hoop ik dat de gemeenten inzien dat kleinschalige coöperaties, waarbij iedereen zijn verantwoordelijkheid neemt, de toekomst hebben."

We danken Frank voor zijn inzet voor de Coöperatie gedurende de afgelopen jaren en wensen hem heel veel succes toe met zijn verdere loopbaan!

## **TOCH EEN ZORGAKKOORD EN VERSOBERING VAN HET ONDERNEMERSCHAP**

De website [www.zzp-erindezorg.nl](http://www.zzp-erindezorg.nl) uit zich kritisch over het gebrek aan inspraak door zzp'ers in de zorg, terwijl wel allerlei maatregelen voor deze groep worden genomen. "Zo is het mogelijk dat er op Prinsjesdag werd afgekondigd dat de fiscale voordelen van zzp sneller worden afgebouwd. De zelfstandigenaftrek zo goed als verdwijnt in 5

jaar. Het Integraal Zorgakkoord grijpt in op de positie van zzp'ers in de zorg, zonder dat er zzp-vertegenwoordiging aanwezig was. Een ziekenhuis gaat failliet door zzp'ers in de zorg. Een beroepsorganisatie stelt dat zzp inzet niet langer mag 'van de Belastingdienst'. De rode draad blijft dat ongenueanceerd spreken en besluiten over zzp'ers aan de orde van de dag is.

Van inspraak en zeggenschap voor zorgprofessionals is geen sprake.”

### **Verdere flexibilisering**

De website vervolgt: “Zolang de discussie niet met zzp'ers in de zorg gevoerd wordt, doen we wat we deden en krijgen we wat we kregen. Maatregelen om de groei van zzp'ers in de zorg af te vlakken, gaan een averechts effect sorteren. De werkelijkheid is namelijk dat zorgmedewerkers het vaste contract uitgedrukt

worden, verloop en verzuim alleen maar versnelt en vooral jonge mensen het financieel, lichamelijk en geestelijk niet meer volhouden. De eerste tekenen van het bekennen dat het zo niet meer lukt bij werkgevers doen zich inmiddels voor, maar het is weinig en smal. De stap naar zzp is inmiddels voor grote groepen zorgmedewerkers heel reëel.”

(bron: [www.zzp-erindezorg.nl](http://www.zzp-erindezorg.nl))

## **ONDERZOEKSRAPPORT FNV: ‘RUIM 60% VAN ZORGWERKERS ONDER 35 WIL ZZP’ER WORDEN’**

Het salaris voor zorgmedewerkers aan de start van hun loopbaan schiet dusdanig tekort, dat de overstap naar zzp bij hen sneller komt dan gemiddeld. Ook het verzuim van deze doelgroep is drastisch opgelopen. Een en ander wordt gemeld in een onderzoeksrapport van de FNV, getiteld ‘ZZP'ers en flexwerkers in de zorg’).

Twee op de drie zorgmedewerkers blijven liever in vaste dienst; een kwart overweegt (af en toe) om als zzp'er of flexwerker te starten. Iets meer dan één op de drie zorgmedewerkers ziet geen enkele reden om uit vaste dienst te gaan en te starten als zzp'er/flexwerker. Degenen die wel redenen kunnen bedenken om uit vaste dienst te gaan, zijn in de eerste plaats gemotiveerd door een hoger salaris en meer zeggenschap over de eigen agenda. Voor jongere zorgmedewerkers zijn dit het vaakst (potentiële) redenen. Meer zeggenschap over de eigen agenda, een betere balans tussen werk en privé en een hoger salaris zijn tegelijkertijd ook de hoofdredenen geweest voor huidige zzp'ers/flexwerkers om niet meer of minder in vast dienstverband te werken.

### **Leeftijd**

De leeftijd van de medewerker heeft grote invloed op de mate waarin iemand open staat om uit vaste dienst te gaan en als zzp'er/flexwerker te beginnen. Waar overall twee op de drie

zorgmedewerkers liever in vaste dienst blijven, overweegt juist 61% van de jongeren onder de 35 jaar om wel te gaan flexen. Oudere zorgmedewerkers blijven vaker liever in vaste dienst. Ook lijken mannen ten opzichte van vrouwen meer open te staan om als zzp'er/flexwerker aan de slag te gaan. Verder lijken medewerkers in ziekenhuizen en in de ggz meer oren te hebben naar een carrière als zzp'er/flexwerker. Vier op de tien overwegen dat of hebben de beslissing al genomen.

### **Pushfactoren voor vast dienstverband**

6 op de 10 zorgmedewerkers die exclusief als zzp'er of flexwerker werken, staan ervoor open om terug te keren in vast dienstverband. Deze groep geeft aan dat sociale zekerheidsvoorzieningen als pensioenopbouw en doorbetaling bij ziekte redenen kunnen zijn om terug te keren. Ook de zekerheid van werk en de samenwerking met collega's zijn aspecten die een terugkeer te overwegen maken. Zzp'ers en flexwerkers geven spontaan aanvullende suggesties om werken in vaste dienst aantrekkelijker te maken: betere arbeidsvoorwaarden, minder werkdruk en meer inspraak in het eigen rooster.

### **Negatief effect op de zorg**

Zzp'ers en flexwerkers die in het verleden in vaste dienst waren, zien vooral een verbetering in hun salaris. Daarnaast geven ze aan dat hun keuze uit diensten en zeggenschap over vrije dagen sterk verbeterde nadat ze uit vast dienstverband gingen. De zorgsector als geheel lijkt echter niet gebaat bij een te grote vertegenwoordiging van zzp'ers/flexwerkers in de zorg. De werkdruk neemt volgens zowel vaste zorgmedewerkers als zzp'ers/flexwerkers toe naarmate het vaste team kleiner wordt en het takenpakket van vaste medewerkers groeit. Daarnaast heeft de continuïteit, zowel voor

collega's onderling als voor patiënten en cliënten, hier volgens bijna alle vaste zorgmedewerkers, maar ook een meerderheid zelfstandigen, onder te lijden. Bij de vaste zorgmedewerkers verwacht ruim 8 op de 10 dan ook dat de kwaliteit van de zorg zal verslechteren naarmate minder zorgmedewerkers in vast dienstverband werken.

*(bron: Onderzoeksrapport FNV 'ZZP'ers en flexwerkers in de zorg')*

## UITBREIDING VAN 24 UUR PER WEEK NIET MOGELIJK. EEN WAARGEBEURD VERHAAL

Op de website [www.zzp-erindezorg.nl](http://www.zzp-erindezorg.nl) staat het relaas van ene Daisy, een verzorgende met een vast dienstverband van 24 uur per week. Vanwege toegenomen financiële lasten wil ze meer gaan verdienen dan dit te kleine arbeidscontract en wil ze zzp'er worden. Desgevraagd zegt ze dat ze niet meer uren krijgt binnen haar vaste contract. Haar leidinggevende heeft haar laten weten dat een uitbreiding naar 32 uur per week niet mogelijk is. Op de vraag waarom dat niet kan, komt een bijzonder antwoord. Haar werkgever houdt Daisy graag inzetbaar voor ad-hocdiensten bovenop haar 24 uur vanwege tekorten in het rooster. Bij een contract van 32 uur zou die flexibiliteit verdwenen zijn en moet Daisy voor 32 uur ingeroosterd worden, conform CAO.

'Neergekeken op zzp'ers in de zorg'

Op dit moment hoeft Daisy maar 24 uur vooraf ingeroosterd te worden en pakt zij uit geldgebrek daar bovenop extra diensten. Dat komt ook goed uit voor de planner, die haar graag permanent flexibel houdt. Daarom overweegt Daisy de overstap naar zzp'er. Dat zij als gevolg van de omstandigheid van te klein arbeidscontract de

stap naar zzp overweegt, vertelt ze haar werkgever niet. 'Er wordt neergekeken op zzp'ers in de zorg', zo geeft zij aan.

**Te klein contract**

Al eerder meldde de zzp-site dat 1 op de 10 bestaande zzp'ers in de zorg in het verleden een te klein contract kreeg. De gemiddelde contractduur binnen de VVT is 23 uur. De website vraagt zich af of de nadruk moet liggen op betere voorlichting over het zzp-schap door werkgevers (zoals in het Integraal Zorgakkoord staat), of juist op de eigen medewerkers. Vervolgens wordt gesteld: "Hoe ver de polder afstaat van de praktijk wordt duidelijk op avonden voor starters in de zorg. Maar polderpartijen zijn niet aanwezig om met zorgmedewerkers te praten tijdens starters dagen. Dus komen ze met bijzondere voorstellen, zoals de voltijdsbonus bij fulltime werken. Terwijl nagenoeg niemand in de zorg meer een voltijd contract krijgt. De opmerking dat we het tekort in de zorg van de 'deeltijdprinses' oplossen met één uur meer werk per persoon oplossen, is een gedachte van beleidsmakers. Deeltijdmedewerkers krijgen geen contract voor dat ene uur meer. Of vier uur.

Of acht uur. De flexibilisering in de zorg is  
volstrekt logisch.”

(bron: [www.zzp-erindezorg.nl](http://www.zzp-erindezorg.nl))

**Tot zover het derde nummer van 2022 van de nieuwsbrief van DichtbijZorg. We hopen dat je de artikelen weer met veel plezier gelezen hebt, en zien je graag terug bij het volgende nummer.**

**De redactie**

