

E-ZINE

REGIONAAL WERKGEVERSCHAP
EN FLEXIBILISERING ARBEIDSMARKT

november 2022

Inleiding

De zorgvraag stijgt harder dan onze economie en de beschikbare beroepsbevolking kunnen bijbenen. Als we niets doen, moet in 2040 zo'n 1 op de 4 werknemers in Nederland in de sector Zorg en Welzijn werken. Dat is niet wenselijk en niet haalbaar. Willen we ook in de toekomst aan iedereen zorg en maatschappelijke dienstverlening kunnen blijven bieden, dan moet het echt anders. De beweging is er en die jagen we in onze regio verder aan.

Bijna 1,5 miljoen professionals doen met passie betekenisvol werk in onze sector. We kunnen als sector en als regio gezamenlijk aantrekkelijk werkgever zijn en blijven door te bewegen naar een fluïde arbeidsmarkt, waarbij de behoefte van de professional centraal staat. Door anders om te gaan met elementen als autonomie, behoefte aan zekerheid, professionele zeggenschap en ontwikkelmogelijkheden. Door aandacht te hebben voor een goede relatie met de leidinggevende én vooral door professionals de ruimte te geven waarde toe te voegen aan het leven van een ander.

Tegelijkertijd kan het anders door nieuwe vormen van regionaal (collectief) werkgeverschap. En daartoe worden in onze regio al stappen gezet. Gezamenlijk aantrekkelijk werkgever zijn door medewerkers de mogelijkheid te geven vanuit één arbeidscontract tegelijkertijd of opeenvolgend bij meerdere organisaties te werken. Met de zekerheid van een duurzaam contract én de flexibiliteit om zelf regie te houden en je talent blijvend te kunnen ontwikkelen. Het biedt bovendien werkgevers kansen om samen hun menselijk kapitaal beter in te zetten, talenten te benutten en professionals te behouden.

Al jaren jagen wij vernieuwing aan en ondersteunen wij onze leden en onderwijspartners op regionaal niveau bij nieuwe kansen op samenwerking, voor werkenden en werkgevers. Daarover lees je meer in dit e-zine. Laat je informeren en inspireren door bijvoorbeeld te lezen over de parels uit de regio. En zie de kansen om het samen echt anders te doen.

Veel inspiratie gewenst!

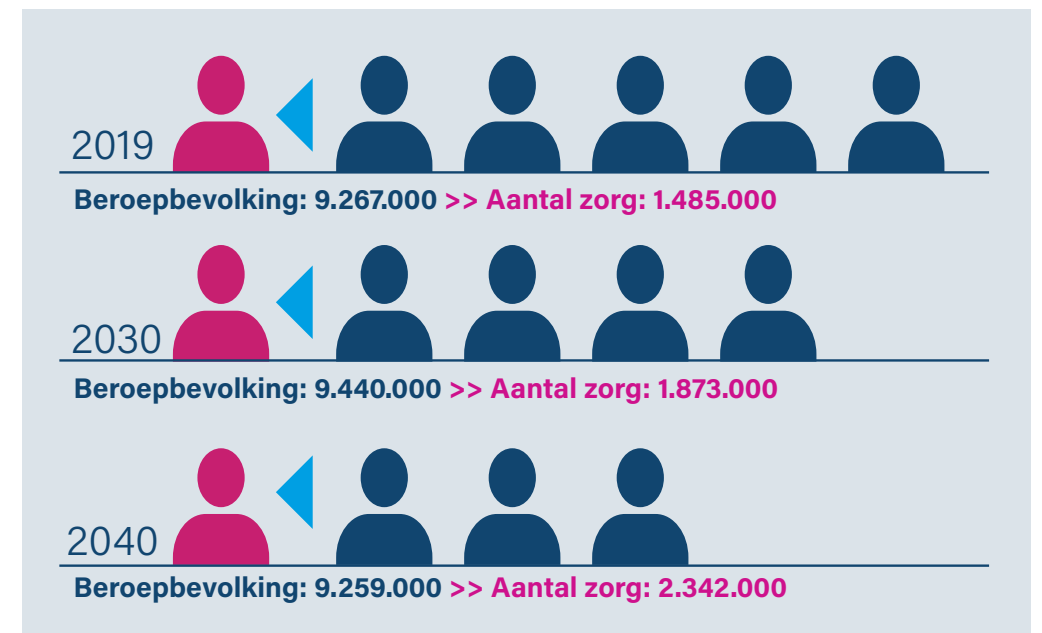
Pascal Neijenhuis
Directeur-bestuurder WZW

Vanuit IZA en TAZ naar regionale kracht

Waardevolle initiatieven in regio bieden kansen voor toekomstbestendige arbeidsmarkt Zorg en Welzijn

Het kabinet presenteerde dit najaar het Integraal Zorgakkoord (IZA) en daarmee samenhangend de programma's Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg & Welzijn (TAZ) en Wonen, Ondersteuning en Zorg voor Ouderen (WOZO). De stip op de horizon van de TAZ is een toekomstbestendige arbeidsmarkt van Zorg en Welzijn. Hier zal met gedeelde verantwoordelijkheid door werkgevers, zorginkopers, onderwijs, beroeps- en brancheorganisaties, andere stakeholders en de overheid de komende jaren aan gewerkt worden.

Wat zijn de aanknopingspunten voor de regio als het gaat om het aangaan van en invulling geven aan regionaal werkgeverschap? Waar liggen de kansen en wat zijn de belemmeringen?



VWS: Programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn

> AANKNOPINGSPUNTEN

1) De medewerker staat centraal

De professional moet weer eigen regie voelen en het vertrouwen genieten om zijn vak invulling te geven. Zinnige zorg stond de afgelopen jaren al centraal, daar is nu passende en arbeidsbesparende zorg bij gekomen. Wie kan daar nu beter relevante input op geven dan de professional zelf? Het draait om zijn of haar perspectief. Dat draagt niet alleen bij aan de kwaliteit van zorg, maar ook aan het werkplezier en behoud van professionals voor de sector.

2) Focus op drie thema's

De TAZ focust zich op drie thema's: innovatieve werkvormen, behoud van medewerkers en leren en ontwikkelen. In de werkagenda's met acties per programmalijn (gekoppeld aan de drie thema's) wordt regionaal werkgeverschap genoemd, bijvoorbeeld bij acties ten einde oneigenlijk zzp-schap te voorkomen, om op te leiden voor tekortsectoren en als het gaat om het investeren en opschalen van sociale en technologische arbeidsbesparende innovaties. De thema's zijn in onze regio niet nieuw. Daar is de afgelopen jaren al veel op gebeurd. Initiatieven als de Werkgeverij en Regionaal Werkgeverschap Gelderse Vallei (waarover je verderop in dit e-zine leest) zijn nieuwe werkvormen die het behoud en de talentontwikkeling van de medewerker centraal stellen en waarmee zij aantrekkelijk werkgever willen zijn.

Vanuit IZA en TAZ naar regionale kracht

3) Brancheoverstijgende samenwerking in de regio is nodig

Op landelijk niveau lobbyt iedere stakeholdergroep nu vooral nog voor het belang van zijn eigen achterban. Dat is niet effectief als een transformatie van de sector als geheel nodig is. Echter, een opening voor de toekomst is er wel volgens Jelle Boonstra, directeur-bestuurder RegioPlus. 'De wil is er om samen te kijken hoe het anders kan', stelde hij in het RegioPlus stakeholderevent De Eerste Maandag op 26 september jl.

In Midden- en Zuid-West-Gelderland wordt de meerwaarde en urgentie van brancheoverstijgende samenwerking al enige jaren erkend, zegt Pascal Neijenhuis, directeur-bestuurder van WZW. 'In onze vereniging zijn alle branches van Zorg en Welzijn vertegenwoordigd. Bijna als vanzelfsprekend is dat gezamenlijk belang van de sector het uitgangspunt in onze projecten, activiteiten en pilots. Dat wil niet zeggen dat het altijd eenvoudig is. Onder andere de verkokerde financiering bevordert bijvoorbeeld de vernieuwing en sectorbrede samenwerking niet.'

> VOORBIJ DE POSITIES EN BELANGEN

Om de toegankelijkheid en betaalbaarheid van zorg en maatschappelijke ondersteuning nu en in de toekomst te waarborgen, is een transformatie van de sector nodig; een andere manier van werken om de zorginhoudelijke vernieuwing, de inrichting van arbeid en ook het zorg- en welzijnsstelsel fundamenteel anders - en daarmee toekomstbestendig - vorm te geven.

Volgens de regio ontbreekt in de TAZ een overkoepelend plan over de inrichting van Zorg, Welzijn en ook de arbeidsmarkt in ons land. Er wordt veel verwacht van de werkgevers en partners in de regio's. Omdat posities en belangen een rol spelen, komen grote veranderingen echter minder makkelijk tot stand. Pascal: 'Maar de waardevolle initiatieven in de regio bieden kansen! Daar komen we zeker hindermachten tegen die we - hoe complex ook - inventariseren in alle branches en met mogelijke oplossingsrichtingen agenderen en bespreken aan de juiste tafels. Dat doen we zowel regionaal als landelijk vanuit onze koepelorganisatie RegioPlus.'

> ENKELE KANSEN DIE BENUT KUNNEN WORDEN VOOR REGIONAAL WERKGEVERSCAP

▪ Verlagen van diploma- en ervaringseisen en toewerken naar bevoegd = bekwaam = inzetbaar

Het uitwisselen van medewerkers wordt eenvoudiger als de waarde van skills geüniformiseerd wordt. Dat sluit aan bij de TAZ, waarin bij de programmalijs Ruimte voor innovatieve werkvormen als uitgangspunt wordt genomen dat iedereen die in Zorg en Welzijn wil werken, ook welkom en duurzaam inzetbaar is. Het gaat daarom uit van: bekwaam is inzetbaar.

▪ BTW op uitwisseling voor alle medewerkers van Zorg en Welzijn

Momenteel is alleen het onderling uitwisselen van zorgprofessionals vrijgesteld van btw-heffing. Terwijl zorg- en welzijnsorganisaties ook medewerkers in dienst hebben werkend in niet-zorggerelateerde functies. Zij zouden eveneens eenvoudig bij andere werkgevers aan de slag moeten kunnen om hun talent te kunnen ontwikkelen en hun werkplezier te behouden. Werkgevers hebben er alle belang bij dat zij behouden blijven voor de sector en de regio.

▪ Perspectief van zowel flex als vaste medewerkers centraal

De afgelopen 11 jaar zijn zzp'ers altijd een deel van het totaal aantal medewerkers geweest met in regio WZW percentages variërend binnen de bandbreedte 5,6 en 9,4 procent op het totaal. (Lees hierover in het [artikel Regionale samenwerking](#) op flexibele schil). Als organisatie heb je dus altijd te maken met de perspectieven van zowel vaste medewerkers als die van de flexibele schil. Door beide scherp te houden, is het mogelijk aantrekkelijk te zijn én blijven voor alle medewerkers en daarmee te werken aan behoud.

Lees [hier](#) de TAZ in zijn geheel.



**Samen kun je
de onmacht van
individuele
organisaties
overstijgen**

Column: Hans Borstlap

De tijd is voorbij dat je het als werkgever voor het uitzoeken hebt bij het werven van nieuwe mensen. En toch gaan we nog slordig met onze mensen om. We zien onvoldoende goed wat zij nodig hebben. Aan eigen regie bijvoorbeeld, of aan mogelijkheden voor werk-privé omstandigheden en door in ze te willen investeren. De werkgever van de toekomst is een maatschappelijk betrokken en verantwoorde werkgever, een werkgever met lef die het anders durft te doen.

De toekomst vraagt echt om een andere weg dan die we in het verleden bewandeld hebben. Dat kan opgepakt worden met regionaal werkgeverschap. Het past goed bij het regionale karakter van de arbeidsmarkt. Wat het dan in zich zou moeten hebben, is goed voor je mensen willen zorgen. Dat er ruimte is om te blijven leren en ontwikkelen bijvoorbeeld. Zodat medewerkers wendbaar blijven en kunnen voldoen aan de (toekomstige) vereisten van de arbeidsmarkt. Maar ook dat je de juiste contractvormen biedt, passend bij de behoefte van tegenwoordig. Want, pas op! Voor je het weet duw je medewerkers het zzp-schap in. Terwijl je flexibiliteit ook intern kunt regelen, of in regionale samenwerking. Durf dus in de spiegel te kijken, werkgevers, en stap uit dat oude keurslijf!

Begin gewoon

Ja, het is spannend om samen regionaal (gedeeld) werkgeverschap aan te gaan. Maar begin gewoon. Er is altijd wel laaghangend fruit waarmee cross-overs te maken zijn. En draag dan

samen de risico's met gesloten beurs. Ja, er zijn hobbels. Zoals de disbalans vanuit de institutionele systemen en in fiscale weeffouten. Daar zit nu beweging in vanuit de politiek. Maar aanpassing van wetgeving duurt gewoon lang, dus wacht niet op Den Haag! Met elkaar kun je de onmacht van één individuele organisatie overstijgen.

Dat wat in Gelderland al gebeurt, is super! Met de initiatieven als Regionaal Werkgeverschap Gelderse Vallei en de Werkgeverij zijn jullie veel verder dan andere regio's. Ga zo door! Zoek de randen op, doe dat transparant en met draagvlak van betrokken stakeholders. Gaanderweg in de samenwerking zie je wat werkt en wat goed is. En dan, als het proces goed ingericht is, kom je vanzelf bij de inhoud. Met een stip op de horizon is het bereiken van een tussenstation al mooi.

Als je het echt anders durft te doen, dan kun je de krapte overwinnen.

Opgetekend door Inez Pelgröm

Begin 2020 bracht de Commissie Regulerings van werk onder leiding van Hans Borstlap haar eindrapport uit. In opdracht van het kabinet geeft zij hierin advies aan de overheid over de veranderingen op de arbeidsmarkt en de mogelijke gevolgen voor de regelgeving. Belangrijkste conclusies: De huidige wet- en regelgeving is niet toekomstbestendig en de economische en sociale vooruitgang is met de huidige regels niet geborgd.

Vier vereisten voor toekomstgerichte regels rondom werk:

- **Wendbaarheid:**
Zorg voor interne wendbaarheid en een rem op externe flexibiliteit
- **Duidelijkheid:**
Zorg voor een overzichtelijk stelsel van contractvormen
- **Weerbaarheid:**
Stel alle werkenden in staat zich te blijven ontwikkelen
- **Wederkerigheid:**
Kom tot een fiscale gelijke behandeling en basisinkomen voor alle werkenden

Kortom, een actief en inclusief arbeidsmarktbeleid. Lees [hier](#) het rapport.

Parel uit de regio: de Werkgeverij

Vijf jaar geleden startten tien organisaties in Gelderland het initiatief de Werkgeverij. Het innovatieve arbeidsmarktconcept moest een oplossing bieden voor behoud van talent voor de sector in tijden van overschotten en tekorten. Het mes snijdt aan twee kanten. De werknemer krijgt de mogelijkheid op vrijwillige basis met behoud van contract bij een van de andere werkgevers aan de slag te gaan, daarvan te leren en zijn talent verder te ontwikkelen. Werkgevers kunnen op hun beurt veel beter inspelen op fluctuaties van de arbeidsmarkt, waarmee werknemers behouden blijven.

De winst van deze vorm van regionale samenwerking begint steeds zichtbaarder te worden. Het online platform van de Werkgeverij telt inmiddels zo'n 2.700 profielen van mensen die geïnteresseerd zijn in werken bij een van de zorgwerkgevers van de Werkgeverij. Ook zijn er voor iedereen toegankelijke activiteiten als twee keer per jaar een Talentenmarkt (gem. 80 geïnteresseerden) en een Vitaliteitsweek. Binnen consortiumverband is er jaarlijks een substantieel aantal medewerkers die van werkgever A naar werkgever B zijn gegaan. Dat gebeurt onderling zonder tussenkomst van de Werkgeverij, exacte aantallen zijn daardoor lastig te geven. 'In ieder geval 50 à 60 per jaar waar wij weet van hebben', vult programmamanager Nicolette Horn aan. De echte winst zit volgens haar nog het meest in de minder tastbare resultaten. 'Elkaar kennen en in elkaars keuken hebben gekeken, nauwe samenwerking en vooral duur-

zaam met elkaar het gesprek aangaan over visie op de toekomstige arbeidsmarkt en hoe ze daarin gezamenlijk op kunnen trekken. Dat is zo belangrijk als je regionaal samenwerkt op werkgeverschap.' De consortiumstructuur waarbij verbinding is op verschillende lagen in de organisaties, is onmisbaar. 'We hebben korte lijnen op verschillende niveaus in de organisaties, dat maakt dat je snel kunt schakelen.'

Kijken naar wat kan

Tuurlijk ging en gaat het niet altijd van een leien dakje, erkent Nicolette. Als programmamanager heeft zij continu het initiatief aangejaagd om te komen waar de Werkgeverij nu staat. Met vraagstukken rondom btw of bijvoorbeeld de vereisten als SKJ-registratie heb je simpelweg te maken. 'Wij hebben juist altijd gekeken naar wat wel kan binnen de huidige context en regelgeving. Daar zoek je dan de mogelijkheden binnen op.'

Uiteraard zijn er ambities voor de toekomst. Zo zijn het afgelopen jaar samen met CNV Zorg en Welzijn en vijf organisaties de eerste stappen naar collectief regionaal werkgeverschap gezet met de Proeftuin van de Werkgeverij. *Lees daarover meer op de volgende pagina.*

WZW en de Werkgeverij onderhouden nauwe contacten. WZW is mede-initiatiefnemer van de Werkgeverij en steunt dit vernieuwende arbeidsmarktconcept van harte. 'Ontzettend mooi om te zien wat de Werkgeverij blijft realiseren', zegt directeur-bestuurder Pascalle Neijenhuis. 'We brengen de opgedane kennis en ervaring in in andere regionale en landelijke initiatieven. Want zo richten we de arbeidsmarkt van de toekomst in.'

Meer weten over de Werkgeverij?

Kijk op www.werkgeverij.nl of mail naar info@werkgeverij.nl

Deelnemende organisaties:

Pro Persona
RIBW Nijmegen & Rivierenland
IrisZorg
entrea lindenhout
Pluryn
Siza
Karakter
Jeugdbescherming Gelderland
Moviera
Driestroom
Gemeente Nijmegen



Uniek aan de Werkgeverij

Medewerkers kunnen:

- maximaal 1 jaar gedetacheerd* worden;
- voorrang krijgen op werk;
- gebruik maken van alle scholing van de deelnemende werkgevers;
- huidige contractvorm meenemen naar nieuwe werkgever**;
- bij boventalligheid en indiensttreding hun opbouwjaren transitievergoeding meenemen.

Opgesteld met vakbonden CNV, FNV, NU'91 en FBZ.

* Onder bepaalde (strikte) voorwaarden kan detachering btw-vrij plaatsvinden.

** Medewerker gaat wel over op eventueel andere cao en opnieuw opbouwen dienstjaren behalve voor hoogte transitievergoeding.

Parel uit de regio: de Werkgeverij

Blik op de toekomst

Vijf jaar de Werkgeverij heeft geleerd dat regionaal (collectief) werkgeverschap kan werken. De ambities reiken verder en er wordt op verschillende manieren aan de doorontwikkeling van regionaal werkgeverschap en samenwerking gewerkt.

1. DELEN VAN SCHOLING

Talenten ontwikkelen en blijven leren is een belangrijke pijler van de Werkgeverij. Deze komt onder andere tot uiting in het onderling delen van scholing. Het blijkt niet altijd eenvoudig dat te realiseren, maar hier ligt een kans die de Werkgeverij de komende tijd vol energie aangaat. Een mooie opsteker en voorbeeld van gezamenlijk opleiden is dat onlangs de handen van vijf deelnemende organisaties van de Werkgeverij op elkaar gekregen zijn voor het ontwikkelen van een traineeship, waarbij de trainees ervaring gaan opdoen in alle vijf participerende organisaties.

2. PROEFTUIN COLLECTIEF REGIONAAL WERKGEVERSCHAP

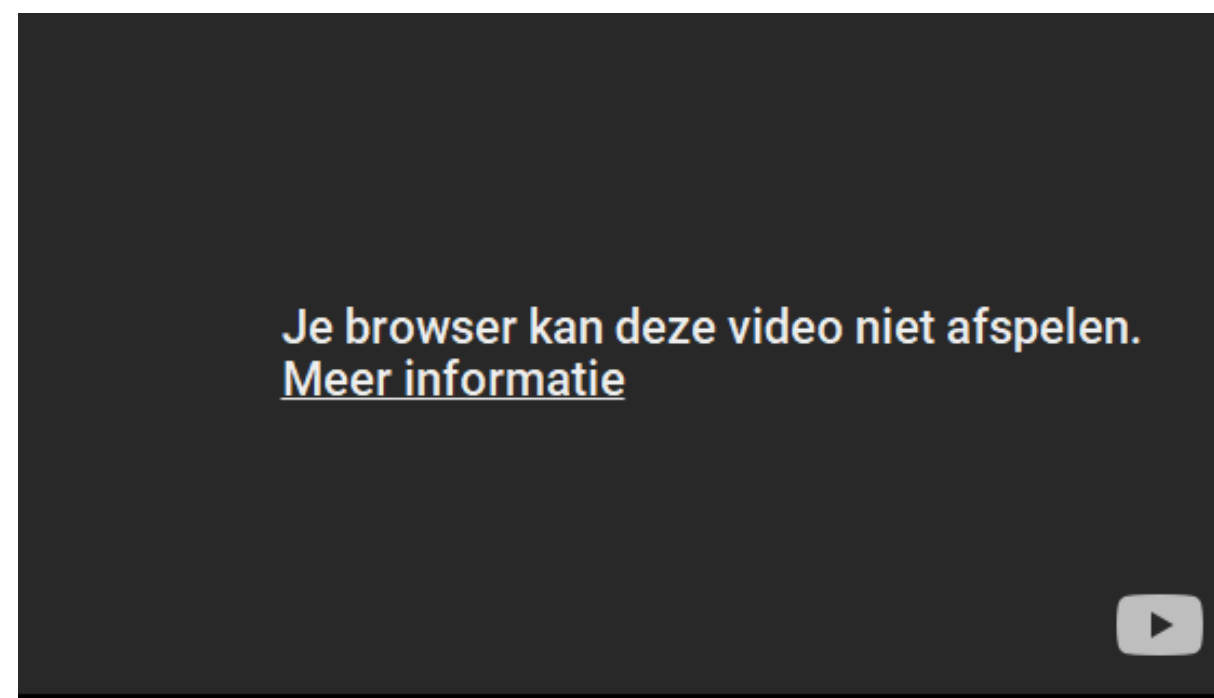
In de proeftuin van de Werkgeverij en CNV Zorg en Welzijn hebben vijf aangesloten organisaties - IrisZorg, entrea lindenhout, Moviera, Pro Persona en RIBW Nijmegen & Rivierenland - in de zomer 2022 gezegd: we gaan met elkaar kijken of het lukt te komen tot een vaste arbeidsovereenkomst met dezelfde voorwaarden waarmee je bij

meerdere werkgevers kunt werken. En we gaan het daarmee mogelijk maken om talent op meerdere plekken in te zetten. 'Wij zien dat werkend Nederland iets anders wil dan dat er nu is. Binnen vastigheid flexibiliteit kunnen zoeken', verklaart Oscar Overbeek, bestuurder CNV Zorg en Welzijn. 'Doel van de proeftuin is dan ook om aan het eind van de pilotperiode een contract te hebben waarmee je aan het werk kunt bij meerdere werkgevers. Of we het gaan halen, dat weten we niet. Maar soms moet je ook gewoon iets proberen om te kijken of iets lukt.'

Moviera is een van de organisaties die de kansen van het collectief regionaal werkgeverschap zien. Vanuit werkgever-, werknemer- en HR-perspectief vertellen zij in het filmpje op deze pagina over hun deelname aan de proeftuin.

3. CONTRACT VAN DE TOEKOMST

Wat zijn nu elementen die terug moeten komen in een toekomstbestendig arbeidsmarktcontract? Tijdens de jubileumbijeenkomst van de Werk-



**Rianda Krol,
manager Dienstverlening Moviera:**

'Door de uitwisseling van mensen krijg je automatisch kruisbestuiving'

geverij afgelopen september is daar middels dialoogsessies input voor opgehaald bij professionals, OR-leden en werkgevers. Het contract van de toekomst zal nooit een eenheidsworst worden, geeft Nicolette aan. 'Idealiter zou je willen komen tot een modulair opgebouwd contract waarbij je als werkgever maatwerk kunt bieden voor

de medewerker. Deze kan dan met eigen regie keuzes maken uit de modules passend bij de levensfase waarin hij of zij zich bevindt. Denk aan elementen als talent & skills, levensfase, werk(onder)nemer en ontwikkeling.' Met de input die daarop gegeven is, gaan de Werkgeverij en CNV Zorg en Welzijn de komende tijd aan de slag.

Parel uit de regio: Regionaal Werkgeverschap Gelderse Vallei

Aantrekkelijk werkgever zijn én blijven met Regionaal Werkgeverschap

Samen aantrekkelijk werkgever zijn voor huidige en toekomstige professionals in de Zorg in de regio Gelderse Vallei. Met dat doel hebben zorgorganisaties Vilente, Norschoten, Santé Partners, Ziekenhuis Gelderse Vallei, Zinzia, Icare, Opella, Zorggroep Charim en onderwijspartners Christelijke Hogeschool Ede, Christelijke Onderwijsgroep en Rijn IJssel de handen ineen geslagen. Afgelopen juni ondertekenden zij een intentieverklaring om samen regionaal werkgeverschap aan te gaan.

De huidige en toekomstige personeelstekorten binnen de Zorg maken dat innovatieve werkvormen nodig zijn om aantrekkelijk werkgever te zijn én blijven. Door het aanbieden van regionaal werkgeverschap willen de samenwerkende organisaties in de Gelderse Vallei hun medewerkers* werkzekerheid en een leven lang ontwikkelen in de zorgketen bieden.

De intentie is dat medewerkers met behoud van werkzekerheid hun talenten kunnen inzetten en ontwikkelen binnen meerdere zorgorganisaties. Waar nodig zullen functies en niveaus worden losgelaten en wordt gekeken naar nieuwe rollen en taken en het anders inrichten van werk.

Onbenut arbeidspotentieel

Regionaal werkgeverschap vergroot de kansen op het behoud van medewerkers, maar ook op het inzetten van andere doelgroepen en onbenut arbeidspotentieel voor de sector. Uitgangspunt blijft altijd de behoefte en ambitie van de professionals en om voor hen een aantrekkelijke werkgever te zijn én blijven.

Het waarom is helder, hoe het regionaal werkgeverschap er uit gaat zien; dat gaan ze de komende periode ontdekken en onderzoeken. Programamanager Ellen van Wijk is sinds oktober aangetrokken om het initiatief samen met de organisaties verder vorm en inhoud te geven.



Fotografie: CHE

v.l.n.r. Bestuur en management van Zinzia, Ziekenhuis Gelderse Vallei, Santé Partners, Christelijke Onderwijsgroep, Rijn IJssel, CHE, Opella en zittend Zorggroep Charim.

Eerste fase

WZW ondersteunde de totstandkoming van de eerste fase. Hierin is ook expertise en kennis vanuit onder andere de Werkgeverij en de Commissie Borstlap ingebracht. Het initiatief wordt gestart met 11 organisaties, waarbij er op termijn ruimte is voor andere organisaties en branches om aan te sluiten.

Wil je meer weten over dit initiatief?

Mail naar Ellen van Wijk,
e.vanwijk@wzw.nl

* Er wordt gestart met de functies verzorgenden en verpleegkundigen en dat wordt later uitgebreid met helpenden en (ambulant) begeleiders.

Flexibilisering arbeidsmarkt

Regionale samenwerking op inzet flexibele schil

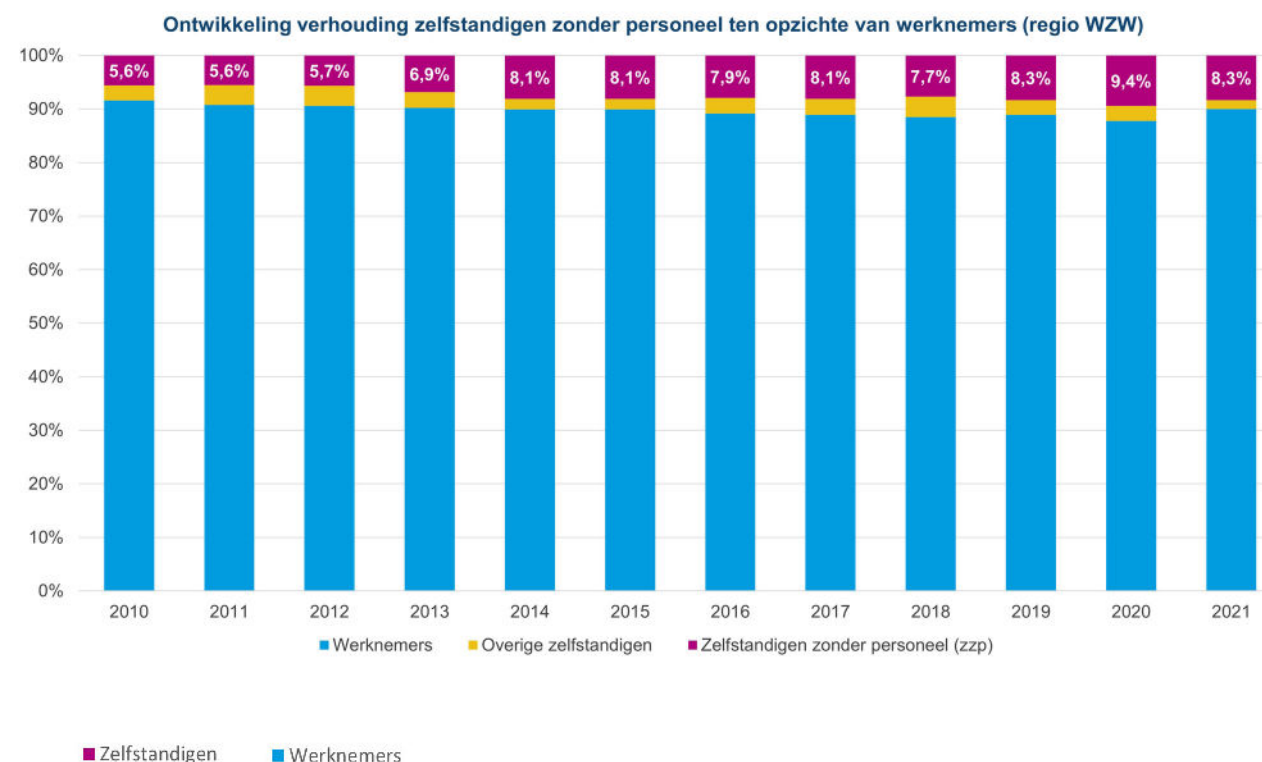
Veel zorg- en welzijnsorganisaties worstelen ermee hoe ze moeten omgaan met de groep zzp'ers; omarmen, weren, of ze zien als een vast gegeven. Tegelijkertijd wordt de urgentie gevoeld om de arbeidsmarkttekorten écht aan te pakken. Met het behoud van de huidige professionals en het verbonden houden van de flexibele schil als uitgangspunt ontstaat ruimte voor een heel andere vraag. Namelijk, hoe kan de werkgever aansluiten bij de behoefte en wensen van zijn vaste medewerkers én de groep zzp'ers en daarmee een aantrekkelijk werkgever zijn voor hen allemaal?

Waar kijken we naar als we de percentages uit de tabel op deze pagina erbij pakken:

Vanaf 2010 tot en met 2020 heeft het aandeel zzp'ers op het totaal aantal werknemers in Zorg en Welzijn in regio Midden- en Zuid-West Gelderland zich ontwikkeld, van 5,6 procent naar 9,4 procent. In 2021 is daar een kentering in gekomen en is het aandeel op het totaal nog 8,3 procent zzp'ers. De afgelopen 11 jaar zijn zzp'ers dus altijd een deel van het totaal aantal medewerkers geweest.

Deze professionals zijn bijvoorbeeld nodig voor specifieke kennis en ervaring, om piek en ziek op te vangen en om flexibiliteit in de personeelsplan-

ning te houden. De andere kant is een lagere betrokkenheid, hogere kosten door bemiddeling en de impact die ze hebben op de organisatie (inwerktraject, roostering, ethiek, etc). Het zijn geluiden die weerklank vinden in de regio en die de roep om samenwerking luider maken. Arjen Hakbijl, bestuurder Ziekenhuis Gelderse Vallei, benadrukt dat we ons niet moeten laten afleiden door zzp als vraagstuk te blijven zien. 'We werken duurzaam en op regionaal niveau samen aan nieuwe vormen van werkgeverschap, redenerend vanuit de motieven van professionals om zzp'er te worden. Waarbij flex minder flex wordt en vast minder vast.'



Veranderende behoefte

In alle delen van het land ontstaan initiatieven om samen te werken bij de inzet van flexibele arbeid. Bijvoorbeeld in de regio Rijnmond waar momenteel de pilot Workflow loopt. Met één contract kunnen zzp'ers aan de slag bij de deelnemende ziekenhuizen. 'Het sluit aan bij de veranderende behoefte van een nieuwe generatie professionals die andere wensen en verwachtingen heeft', is op de website van de RotterdamseZorg te lezen. In andere regio's lopen eveneens mooie initiatieven (Check ze op wzw.nl).

'Het sluit aan bij de veranderende behoefte van een nieuwe generatie professionals'

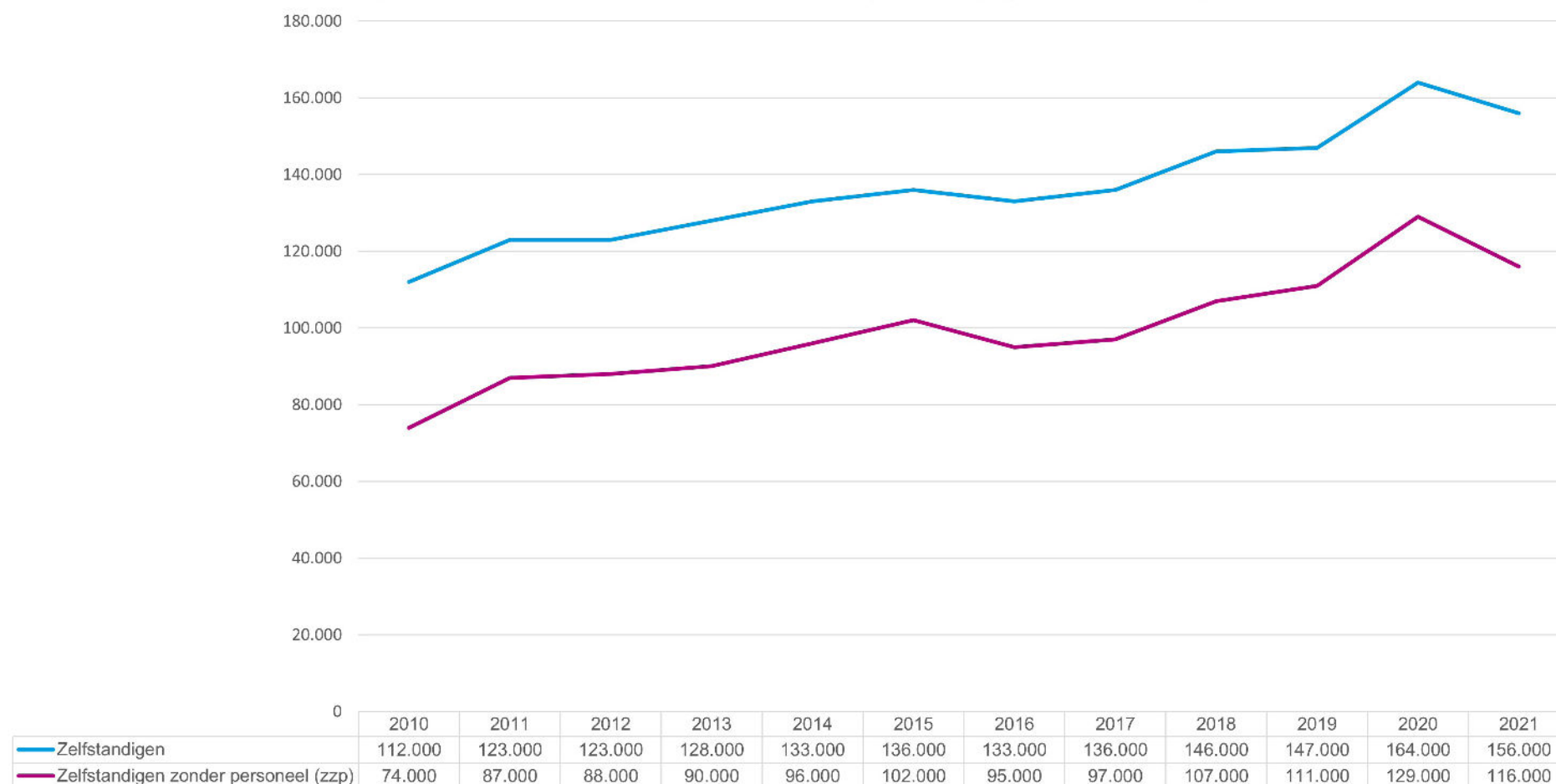
Flexibilisering arbeidsmarkt

WZW heeft onlangs bij haar leden en onderwijspartners geïnventariseerd om welke redenen zij zzp'ers inzetten, welke invloed het op de organisatie heeft, welke ervaringen zij hebben en hoe er gekeken wordt naar HR en flexibilisering. 'Met die input gaan we met de regio prioriteren hoe we er in gezamenlijkheid verder mee aan de slag gaan', zegt senior programmamanager WZW Willem Rutgers.

Definitie zzp

Zelfstandige zonder personeel (zzp): Een persoon die voor eigen rekening of risico arbeid verricht in een eigen bedrijf of praktijk (zelfstandig ondernemer) of als directeur-groootaandeelhouder (dga) en die geen personeel in dienst heeft. Overige zelfstandigen worden ook tot de zelfstandigen zonder personeel gerekend. Als een persoon meer dan één baan of werkkring heeft, dan wordt uitgegaan van de baan of werkkring waaraan de meeste tijd wordt besteed.

Ontwikkeling aantal zelfstandigen + zzp'ers (landelijk) binnen Zorg en Welzijn



Meer informatie

Ga naar [onze website](#) voor meer informatie over ZZP in Zorg en Welzijn. Scroll op de pagina naar beneden voor links naar goede voorbeelden in het land en interessante artikelen.

Bekijk [hier](#) de factsheet (RegioPlus) over zzp in Zorg en Welzijn.

De data in dit artikel zijn afkomstig van www.wzw.arbeidsmarktinbeeld.nl

wzw.nl

Werkeninzorgenwelzijn.nl

wzw.arbeidsmarktinbeeld.nl



info@wzw.nl | 026 389 89 83