



Bemiddelingsbureaus, daar blijft veel te veel geld  
aan de strijkstok hangen. Het gaat hier wel om  
zorggeld!

## Inhoudsopgave

<b>Inhuur vs eigen personeel</b> .....	<b>3</b>
Vormen van flexibele inhuur .....	3
<b>De kosten</b> .....	<b>4</b>
Brutoloon en tarief .....	4
Uurtarief .....	4
<b>Dat is nog steeds duurder!</b> .....	<b>6</b>
Verzuim .....	6
Mismatch en vervanging .....	6
Recruitment .....	6
<b>Conclusie</b> .....	<b>7</b>
Deta-vast .....	7
<b>Over de auteur</b> .....	<b>8</b>

## Inhuren versus eigen personeel

Inhuren van personeel is binnen veel zorgorganisaties tegenwoordig een standaard oplossing voor het oplossen van de 'gaten' in het werkrooster en het vinden van nieuwe collega's. Het wordt vaak gezien als een 'noodzakelijk kwaad'. Het huidige sentiment in de samenleving schept een beeld dat inhuur een slechte keuze is. Dat is onterecht.

Er zijn namelijk diverse redenen te bedenken waarom in bepaalde situaties het kiezen voor inhuur een goede oplossing is. Het pijnpunt 'kosten', of eigenlijk spreken wij liever over investering, geeft vaak een nare nasmaak. Is dat terecht?

In dit whitepaper beschrijven wij onze visie over de kosten, of de investering, van inhuren.

### Vormen van flexibele inhuur

Laten we bij het begin beginnen en duidelijkheid verschaffen over de verschillende vormen van inhuur waar je uit kunt kiezen. In de praktijk merken we vaak dat de vormen van inhuur over één kam worden geschoren en alles 'flex' of 'zzp' wordt genoemd. Er zijn wel degelijk verschillen en het helpt als je deze varianten voor jezelf duidelijk hebt.

- De Zzp-er of freelancer: beide betekenen hetzelfde. Een zzp-er staat voor zelfstandige zonder personeel. In de afgelopen tijd is het aantal zelfstandige gegroeid. Volgens de laatste tabellen van het CBS waren er in 2022 circa 134.000 werkende zzp-ers in de zorg en welzijn sector ([dashboard cbs](#)). Een zzp-er heeft de intentie om tijdelijk voor je te werken en stuurt zelfstandig zijn of haar facturen. Het voordeel is dat zij (meestal) zonder btw kunnen factureren. Zie ook onze eerdere blog over [detacheren versus zzp](#).  
**ALERT!** Per januari 2024 gaat op het gebied van wetgeving weer het een en ander veranderen. Het is belangrijk dat je voor die tijd de overeenkomst met je zzp-er opnieuw beoordeelt. Het is belangrijk dat een zzp'er ook echt een zelfstandige medewerker is en geen werknemer. Hiervoor zijn een aantal criteria belangrijk. Bijvoorbeeld de beoordeling of er geen sprake is van een gezagsverhouding. Om na te gaan of je een zzp-er inhuurt kun je een check doen op de website van de Belastingdienst.
- Uitzendkrachten: een medewerker die flexibel ingehuurd kan worden via een uitzendbureau. Afhankelijk van de afspraken die je maakt met het uitzendbureau zijn deze medewerkers tijdelijk in te huren of kunnen medewerkers na een bepaalde periode van uitzenden door jouw organisatie in dienst worden genomen.
- Detacheringskrachten: vergelijkbaar met een uitzendkracht. Een detacheringsmedewerker heeft meer vastigheid in contract en contracturen bij het detacheringsbureau en vaak is het niet de intentie om deze medewerkers te laten doorstromen naar een vaste baan bij jouw organisatie. Maar dat verschilt per bureau en je kunt vaak op maat afspraken maken.
- Deta-vast medewerkers: Bij deze constructie bedoelen we medewerkers die gedetacheerd worden en waarbij het op voorhand al de intentie van alle partijen is om de medewerker na een bepaalde periode van detacheren in vaste dienst te nemen. De specifieke afspraken en voorwaarden spreek je met het detacheringsbureau af.
- Interimmedewerker: een interim medewerker is iemand die tijdelijk voor je werkt. Dit kan een zzp-er zijn of een detacheringsmedewerker.

## En dan nu die kosten

Inderdaad, we gaan het hebben over de kosten.

Deze kosten kunnen variëren als gevolg van de bovenstaande varianten van inhuur. Specifiek licht ik de varianten detacheren en deta-vast uit.

De kosten voor personeel zijn opgebouwd uit een aantal elementen. Dat is bij detachering niet anders dan bij het personeel in dienst van je eigen organisatie. De basis wordt gevormd door het loon welke hoort bij de functie en ervaring binnen de geldende cao of beloningssystematiek.

Vanuit de wet- & regelgeving zijn detacheringbureaus verplicht om dit loon ten minste gelijk te trekken. Maar er zijn nog meer elementen. Denk onder andere aan de eindejaarsuitkering, periodieken en reiskosten. Je mag een ingehuurde detacheringsmedewerker niet benadelen ten opzichte van je eigen personeel. Bij Robin werken we conform de ABU cao (algemene bond voor uitzendondernemingen) dankzij de samenwerking met onze zusterorganisatie [PRO HRM](#). Op deze manier borgen wij onze kwaliteit.

Voor de basiskosten per uur gaan we nu uit van het normale bruto (uur)loon.

### Bruto loon en tarief

Het komt nog wel eens voor dat er een misverstand ontstaat op de werkvloer. Het loon van de medewerker is *niet* hetzelfde als de kosten die een werkgever maakt voor de medewerker. Het vergelijken van het bruto uurloon met een tarief van een ingehuurde detacheringsmedewerker is dan ook niet juist. De kostprijs van een eigen medewerker ligt óók voor je eigen organisatie een stuk hoger dan het bruto uurloon.

### Uurtarief

We nemen in dit voorbeeld de het loon van € 26,60 uit de cao Huisartsen. De meest bekende rekenvariant is het vermenigvuldigen van het bruto uurloon met de factor 1,5 om zodoende te komen op een kostprijs van je medewerkers. In Nederland kunnen we uitgaan van circa 30% bovenop het bruto uurloon van de medewerker om je werkgeverslasten te bepalen. Werkgeverslasten bestaan onder meer uit sociale lasten, zoals WW-premie, ZW-premie, WAO-premie en ZVW-premie, premies sociaal fonds en pensioenlasten. Naast deze vaste werkgeverslasten heb je ook te maken met andere kosten. Denk aan de kosten voor vakantiedagen en vakantiegeld, vergoeding tijdens feestdagen, werkplekvoorzieningen, kosten voor je verzuimverzekering, scholing, lidmaatschappen beroepsvereniging, salarisadministratie en arbodienst, maar ook de personeelsuitjes en andere leuke extra's.

Laten we scholing nog even uitlichten; binnen de sector een post die de werkgevers elk jaar geld kosten. Het gaat hierbij niet alleen om de directe kosten van de scholing zelf. Maar ook om de uren die de medewerker besteed aan de scholing, de reiskosten en de studiematerialen.

Of de factor 1,5 juist is, is afhankelijk van diverse elementen die je kosten voor personeel bepalen. Na onderzoek kunnen we vaststellen dat een omrekenfactor voor de zorg en welzijn hoger ligt. Voor het voorbeeld uit de huisartsenzorg kunnen we uitgaan van een factor van 1,84.

De kosten voor een medewerker in eigen dienst bedraagt in dit voorbeeld:  $€ 26,60 * 1,84 = € 48,94$ . De tarieven van een detacheringsorganisatie zou in dit voorbeeld variëren tussen € 66,77 en € 72,00 exclusief BTW. Waar je precies uitkomt met je tarief ligt aan jouw afspraken met het betreffende bureau.

De BTW is een behoorlijke kosten verhogende factor. Dat zouden wij ook graag anders zien. Het belastingstelsel in Nederland is echter nog steeds zo ingericht dat een bureau de BTW moet factureren. Ook als de zorg deze BTW niet kan terugvragen.

### **Hoe wordt de marge van een bureau eigenlijk bepaald?**

Dat is per bureau verschillend. Verschillen zijn onder andere afhankelijk van de nichemarkt en de moeilijkheidsgraad om de betreffende professionals te vinden. Maar ook service en vorm van dienstverlening hebben hier invloed op. Blijft het bij alleen de bemiddeling of mag je gedurende de detachingsperiode nog terugvallen op de begeleiding van een het bureau? Tenslotte zijn er ook voorwaarden die invloed hebben. Wat zijn de (financiële) afspraken zoals overname fee's. Er zijn nu eenmaal verschillen op de markt. Het doen van een benchmark kan lonen!



**TIP:** maak gebruik van onze vrijblijvende [recruitmentdiagnose](#) om inzicht te krijgen in de plus- & verbeterpunten in je recruitment proces.

## Dat is nog steeds duurder!

Tot nu toe hebben we de vaste kosten vergeleken. Er zijn ook kosten waar je mogelijk mee te maken kunt krijgen en die je niet op voorhand kunt inschatten. We hebben het dan specifiek over de risico's en de flexibiliteit welke zeker ook waarde hebben. Denk aan kosten voor:

### VERZUIM

Volgens het CBS is het ziekteverzuim in de sector zorg wederom het hoogst. In het [eerste kwartaal](#) van 2023 verzuimden werknemers opnieuw het meest in de bedrijfstak gezondheids- en welzijnszorg (8,1 procent).

Als werkgever betaal je, afhankelijk van de afspraken uit je eventuele CAO, een bepaald percentage aan loon door tijdens het verzuim. Bij een paar dagen afwezigheid valt dit te overzien. Wat als je medewerker langdurig uitvalt? Dan loopt dit aardig op. Wellicht heb je een verzuimverzekering, maar deze keert niet altijd direct uit. Ook als je medewerker uiteindelijk 'ziek uit dienst' gaat, zijn er nog kosten verbonden aan jou als werkgever. Daarbovenop betaal je kosten voor bezoeken aan de arbodienst- & arbo arts.

Als werkgever ben je vanuit de wet verbetering poortwachter verplicht zowel werkgever als werknemer om zich samen met arbodienst of bedrijfsarts in te spannen om de betreffende werknemer zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen. Werkgever zal tijd en aandacht moeten besteden aan het borgen van een goed verloop.

Leen je een detachingsmedewerker in, dan liggen de kosten van ziekengeld en begeleiding bij het detachingsbureau. Evengoed mis je een collega in het werkveld, maar je betaalt in elk geval niet voor de uren die niet gewerkt worden door het ziekteverzuim en de arbodienst. Ook ben je niet belast met de begeleiding conform de wet verbetering poortwachter.

### MISMATCH EN VERVANGING

Ondanks alle inspanningen, blijft het werken met mensen onderhevig aan diverse omstandigheden. Veranderende privé-situaties, andere verwachtingen van werkzaamheden of een frictie met de bedrijfscultuur. Helaas is het niet altijd te voorkomen dat er toch sprake is van een mismatch tussen jouw organisatie en de medewerker. Werkt deze medewerker via een detachingsbureau? Dan is het beëindigen van de werkzaamheden op kortere termijn te realiseren dan wanneer de medewerker in eigen dienst zou zijn. De werkzaamheden hoeven namelijk niet bij *jouw organisatie* te continueren met detachering. Zo voorkom je een hoop negativiteit of, nog erger, kans op een arbeidsconflict. Het detachingsbureau is wel de partij die dit risico op zich neemt.

De kosten van een mismatch zijn overigens omvangrijker dan je meestal in eerste instantie denkt. Of het nu om eigen personeel gaat of ingehuurde medewerkers. Je gaat weer opnieuw werven, mogelijk moeten tijdelijke medewerkers worden ingevlogen om de werkdruk te verlagen, je wordt opnieuw geconfronteerd met een inwerktijd, het huidige personeel wordt belast met extra werkdruk of je cliënten hebben last van het capaciteitsgebrek.

Kiezen voor een deta-vast constructie brengt het voordeel met zich mee dat beide partijen, jouw organisatie en de medewerker, kunnen ondervinden hoe de samenwerking bevalt. Treedt de medewerker na de vastgelegde detachingsperiode in dienst? Dan is de kans op een mismatch aanzienlijk kleiner en heb je een medewerker in dienst die heel bewust kiest voor de baan binnen jouw organisatie. Een duurzame arbeidsrelatie is een bestendige keuze.

### RECRUITMENT

Om je vacatures ingevuld te krijgen maak je gebruik van diverse recruitment kanalen, kennis en expertise. Deze kennis en expertise is essentieel en de corebusiness van het detachingsbureau. Je kunt er dus vanuit gaan dat een succesvol bureau bij de tijd is met alle laatste ontwikkelingen. Alle

kosten die het mogelijk maken om voor jouw organisatie dé perfecte match te maken, zitten wederom besloten in je uurtarief.

Recruitment is een vak apart. Om bij te blijven met alle nieuwe ontwikkelingen dienen recruiters ook continue geschoold te worden. Ze bezoeken daarnaast ook seminars en bijeenkomsten om kennis op te doen.

*"Hoe kan het zijn dat de medewerkers jouw vacature wel zien en niet bij ons rechtstreeks op de website?"* Dat kan ik je wel vertellen! Een website inclusief een goede werkenbij- en vacature pagina is een investering qua geld en tijd. Een goede website is ook altijd in ontwikkeling. Je dient deze bij te houden en na een paar jaar moet de website mogelijk weer geüpdatet worden.

Klinkt dit nog wat wollig? Denk aan kosten die je maakt voor advertenties van vacatures, training gesprekstechnieken, de tijd die gaat zitten in het verwerken van alle sollicitanten (ook die niet interessant zijn), kennis over online wervingscampagnes, en de kosten van recruitmentprogramma's zoals een LinkedIn. etc. Als je dit in huis haalt, maak je zelf ook kosten voor de medewerker van een recruitmentafdeling.

## Conclusie

Tel je deze kosten bij elkaar op, dan is het verschil tussen een medewerker in eigen dienst en een ingehuurd medewerker helemaal niet meer zo groot. Zeker niet als je de medewerker na een besproken periode kosteloos in eigen dienst kunt nemen.

Bij Robin werken wij altijd toe naar een optimale vaste bezetting van je organisatie. Door te kiezen voor een deta-vast constructie voeg je personeel toe aan je personeelsbestand en laat je het niet zitten bij een tijdelijke oplossing. Je investeert in een duurzame arbeidsrelatie!

Robin maakt een goede vertaling van de cultuur in je organisatie zodat dit verhaal aanslaat bij de juiste kandidaat. Daarmee zorgen we bij onze klanten voor langdurige, bestendige arbeidsrelaties. Daarbij kun je gedurende het hele proces rekenen op deskundige, betrokken en bevlogen professionals die meedenken in jouw behoefte.

### IS DETA-VAST NOG STEEDS NIET JOUW DING?

Gelukkig zijn er diverse vormen van duurzame dienstverlening. Zo kun je bij Robin ook alleen betalen voor de inspanningen van [werving en selectie](#) en vervolgens zelf je medewerker (vast) in dienst nemen. Of je huurt een [tijdelijke recruitment adviseur](#) in waarbij alle kennis en acties achterblijven in je organisatie.



## Over de auteur

### **Sanne van Houtert.**

- Ondernemende recruiter
- Doorzetter en vastbijter
- Holt of staat stil (niets daartussen in)

*‘Grote dingen worden nooit door een persoon gedaan.’*

Ik houd me als algemeen manager bij Robin dagelijks bezig met alle werkprocessen op het kantoor bij Robin. Denk hierbij aan het opstellen en uitzetten van de vacatures tot aan het maken van de arbeidscontracten en de salarisuitbetaling. Ik werk aan verschillende projecten zoals Robin Academy live, een online opleidingsportaal en Robin Connect, een online communicatieplatform. Ik steek veel tijd in het onderhouden van relaties en netwerken en hecht veel waarde aan de opbouw van een langdurige samenwerking. Dit doe ik allemaal niet alleen. Ik mag het team van HR-adviseurs bij Robin dagelijks begeleiden bij de invulling van hun werk. Een super uitdagende job dus!