

BALANCEREN TUSSEN ZORG EN ONDERNEMERSCHAP

Onderzoek onder en over zzp'ers in de zorg

SoloPartners, juli 2024



BALANCEREN TUSSEN ZORG EN ONDERNEMERSCHAP

Onderzoek onder en over zzp'ers in de zorg

COLOFON

Onderzoek, tekst en opmaak

SoloPartners
Ridderhof 67, 5341HS Oss
085-2010140
info@solopartners.nl
www.solopartners.nl

Met medewerking van

Prof. dr. Josette Dijkhuizen, bijzonder hoogleraar duurzame inzetbaarheid aan Tilburg University.

Informatie & Disclaimer

SoloPartners heeft op de verkregen informatie en data geen onderzoek uitgevoerd dat het karakter draagt van een accountantscontrole of due diligence. SoloPartners is niet verantwoordelijk voor fouten of omissies in de verkregen informatie en data.

Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen, onderzoeken en syllabi, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld. Gegevens uit dit rapport mogen niet voor commerciële doeleinden worden gebruikt zonder voorafgaande toestemming van SoloPartners. Toestemming kan worden verkregen via communicatie@solopartners.nl.

Copyright © juli 2024 SoloPartners Oss.

VOORWOORD

Met genoegen presenteert SoloPartners het onderzoeksrapport 'Balanceren tussen zorg en ondernemerschap'. Dit rapport is het resultaat van een uitgebreide analyse van het zzp-schap in de zorg dat jaarlijks wordt uitgevoerd door SoloPartners. Het is een grondige verkenning van de huidige situatie en de uitdagingen waarmee zelfstandig zorgprofessionals in Nederland vandaag de dag te maken hebben.

Het zelfstandig ondernemerschap in de zorg staat volop in de spotlights. Een ontwikkeling die extra aandacht krijgt door de krapte op de arbeidsmarkt. Er wordt veel gezegd en geschreven over zzp'ers in de zorg en er wordt tegelijkertijd te weinig geluisterd naar deze groep. Als vooraanstaande brancheorganisatie en belangenbehartiger hebben wij daarom een omvangrijk onderzoek geïnitieerd in samenwerking met prof. dr. Josette Dijkhuizen* (Tilburg University). Ons streven: grondig inzicht verkrijgen in de ervaringen en behoeften van zelfstandig zorgprofessionals.

Dit rapport bevat de belangrijkste inzichten uit het onderzoek. Het levert een essentiële bijdrage aan de discussie over de uitdagingen waarmee zelfstandig zorgprofessionals te maken hebben. Het onderstreept de noodzaak van duurzame en veerkrachtige oplossingen voor de sector.

SoloPartners is vastberaden om deze inzichten te benutten als fundament voor positieve verandering binnen de zorg. En voor het neerzetten van een actueel en reëel beeld van het hedendaagse zelfstandig ondernemerschap in de zorg. Onze visie is gericht op het creëren van een betere toekomst voor de zorg, waar zelfstandig professionals kunnen floreren en kwalitatief hoogstaande zorg kunnen blijven leveren. Alleen zo kan de noodzakelijke flexibele schil, die onmisbaar en essentieel is door de huidige situatie op de arbeidsmarkt, optimaal worden ingezet.

Met dit rapport leggen we de basis voor een constructieve dialoog over de toekomst van de zorgsector en het zzp-schap in Nederland.

Tot slot wil ik alle deelnemers aan dit onderzoek bedanken voor hun onmisbare bijdrage. Zonder jullie toewijding en engagement was dit onderzoek niet mogelijk geweest.

Loe van Erp
Algemeen directeur SoloPartners

***Prof. dr. J. (Josette) Dijkhuizen**

Prof. dr. Josette Dijkhuizen is bijzonder hoogleraar duurzame inzetbaarheid aan Tilburg University. Daarnaast is zij zelfstandig ondernemer bij De Zakencoach.

Zij vervult verschillende nevenfuncties:

Lid Raad van Advies Chain Logistics en iPM Partners en

Lid Centrale Raad Kamer van Koophandel.

Bovendien is zij Kroonlid bij de SER op de zetel voor zzp'ers.



INHOUDSOPGAVE

Over SoloPartners	PAGINA 5
Inleiding	PAGINA 6
Samenvatting	PAGINA 7
Onderzoeksresultaten (deel 1 t/m 3)	
Deel 1 <i>Achtergrond respondenten</i>	PAGINA 8
Deel 2 <i>Zzp-schap</i>	PAGINA 14
Deel 3 <i>Financiële situatie</i>	PAGINA 22
Interview met de oprichters van SoloPartners	PAGINA 26
Onderzoeksresultaten (deel 4 t/m 6)	
Deel 4 <i>Bemiddelaars</i>	PAGINA 28
Deel 5 <i>Ondernemerschap</i>	PAGINA 33
Deel 6 <i>Taakfitheid</i>	PAGINA 42
Tot slot	PAGINA 51
Bijlagen	PAGINA 52
A. Relevantie onderwerpen, onderverdeeld naar geslacht B. Relevantie onderwerpen, onderverdeeld naar leeftijdsgroep C. Relevantie onderwerpen, onderverdeeld naar werkveld D. Relevantie stellingen taakfitheid, vergeleken per geslacht E. Relevantie stellingen taakfitheid, vergeleken per leeftijdsgroep F. Relevantie stellingen taakfitheid, vergeleken per werkveld G. Relevantie stellingen taakfitheid, vergeleken per opleidingsniveau	

SOLOPARTNERS IS, MET BIJNA 42.000
LEDEN, DE GROOTSTE
BRANCHEORGANISATIE IN NEDERLAND
VOOR ZZP'ERS IN DE ZORG.

OVER SOLOPARTNERS

Al ruim elf jaar is SoloPartners, met bijna 42.000 leden, de grootste Nederlandse brancheorganisatie voor zzp'ers in de zorg. SoloPartners ondersteunt zorg-zzp'ers met kennis, ervaring en allerlei tools om te voldoen aan de wettelijke eisen en regelgeving die gelden voor deze groep. SoloPartners is een invloedrijke belangenbehartiger en vraagbaak voor zorg-zzp'ers, overheden, zorginstellingen, zorgverzekeraars, belangenverenigingen, (vak)pers en andere spelers op de markt.

Voor de zzp'er in de zorg

Zelfstandige zorgprofessionals moeten voldoen aan allerlei wet- en regelgeving. Welke eisen van toepassing zijn, is afhankelijk van het werkgebied en de financieringsstroom. Verschillende wetten verplichtten een zorg-zzp'er om aangesloten te zijn bij een erkende geschilleninstantie of klachtencommissie. Via het lidmaatschap van SoloPartners voldoet de zzp'er aan deze verplichting. Bij SoloPartners staat kennisdeling hoog in het vaandel. Zo dragen we eraan bij dat zorg zzp'ers, naast gedreven zorgverleners, ook ondernemende zelfstandig zorgprofessionals zijn.

Belangenbehartiger

We maken ons hard voor de belangen van zorg-zzp'ers. We zijn een invloedrijke belangenbehartiger en vraagbaak geworden voor zowel (niet-)leden als overheden, zorginstellingen, zorgverzekeraars, belangenverenigingen, (vak)pers en andere spelers op de markt. We voeren gesprekken met talloze instanties en organisaties. En hebben zitting in vele commissies en werkgroepen. Vanuit deze rol van belangenbehartiger is dit onderzoek geïnitieerd.

Sparringpartner voor strategisch en structureel zzp-beleid

Veel zorginstellingen kampen met personeelstekorten, al dan niet van structurele aard. Tekorten die kunnen worden opgevangen met de tijdelijke en ad hoc-inzet van zelfstandig zorgprofessionals. Zo'n flexibele schil is waardevol, maar zorgt ook voor extra uitdagingen.

SoloPartners helpt en ondersteunt zorginstellingen bij het opzetten en implementeren van een strategisch en structureel zzp-beleid. Dit is dé manier om te komen tot een kwalitatief goede flexibele schil. Met een schat aan ervaring en expertise bieden we waardevolle inzichten om zzp'ers effectief in te zetten. Wij kennen de wereld van de zorg-zzp'er en van hun opdrachtgevers. Wij geloven sterk in de kracht van kennisdeling. SoloPartners is dan ook voor diverse zorginstellingen/-concerns dé sparringpartner om de problematiek rondom het arbeidsmarktvraagstuk binnen de zorg het hoofd te bieden.

Vereniging Zelfstandigen Nederland (VZN)

SoloPartners heeft in 2021 (samen met ZZP Nederland, Zelfstandigen Bouw en ONL) de Vereniging Zelfstandigen Nederland (VZN) opgericht en heeft een zetel in het bestuur. VZN behartigt als koepelvereniging de belangen van alle zzp'ers in Nederland. Ook vanuit VZN zijn wij voortdurend in gesprek met de verschillende ministeries.

VZN heeft een zetel in de SER. Hierdoor is VZN direct betrokken bij veel ontwikkelingen die zzp'ers raken op het gebied van arbeid, economie en sociale zekerheid zoals de verplichte AOV voor zzp'ers.

VZN behartigt de belangen van zzp'ers bij alle onderwerpen die voor deze groep spelen. Doordat VZN niet gebonden is aan één branche of sector, krijgt zij vaak de vraag om input te leveren over vele onderwerpen. Veel van die vragen zijn direct of indirect van belang voor zzp'ers in de zorg. Zo behartigen we niet alleen via SoloPartners, maar ook via VZN, de belangen van de zzp'er in de zorg en de zzp'er in het algemeen.

INLEIDING

De Nederlandse gezondheidszorg verandert en ontwikkelt zich voortdurend. Hierbij staat het zelfstandig ondernemerschap in de zorg steeds meer in de schijnwerpers. Als belangenbehartiger en brancheorganisatie heeft SoloPartners een scherp oog voor de uitdagingen waarmee zelfstandig zorgprofessionals worden geconfronteerd. Het door SoloPartners uitgevoerde onderzoek 'Balanceren tussen zorg en ondernemerschap' is het resultaat van onze inspanningen om een diepgaand inzicht te verkrijgen in de stand van zaken en de behoeften van deze groep zorgprofessionals.

Dit rapport werpt een kritische blik op de ervaringen, uitdagingen en toekomstplannen van zelfstandig zorgprofessionals in Nederland. Door middel van zorgvuldig verzamelde gegevens en diepgaande analyses schetsen we een helder beeld van de complexe realiteit waarin zij opereren.

Het uitgevoerde onderzoek onder zelfstandig zorgprofessionals is door 3.592 respondenten gestart, waarvan 2.452 personen de enquête volledig hebben ingevuld. Hoeveel zelfstandig ondernemers in aanraking zijn gekomen met de oproep voor het onderzoek is onbekend, aangezien deze via diverse kanalen is verspreid. Volgens cijfers van de KVK zijn er op 1 januari 2024 in totaal 202.963 zzp'ers in de sector 'gezondheidszorg' te vinden. Precieze cijfers over de verhouding mannen en vrouwen, leeftijd, concreet beroep en dergelijke zijn helaas over de gehele populatie niet voorhanden vanuit openbare bronnen. Gezien het grote aantal respondenten, geeft de steekproef een goed beeld van de groep zzp'ers in de zorg.

SoloPartners streeft ernaar om deze bevindingen te gebruiken als basis voor positieve verandering in de zorgsector. We nodigen u uit om samen met ons de resultaten van ons onderzoek te verkennen. De inzichten dienen hierbij niet alleen als een bron van kennis, maar ook als een drijvende kracht voor positieve verandering binnen de Nederlandse gezondheidszorg.

SAMENVATTING

Dit rapport biedt een diepgaande analyse van de situatie en uitdagingen van zelfstandig zorgprofessionals (zzp'ers) in Nederland. Het jaarlijkse onderzoek 'Balanceren tussen zorg en ondernemerschap', uitgevoerd door SoloPartners in samenwerking met prof. dr. Josette Dijkhuizen richt zich op het verkrijgen van inzichten in de ervaringen en behoeften van deze groep. We onderzochten diverse aspecten variërend van demografische kenmerken tot financiële realiteiten en taakfitheid.

Achtergrond

Het onderzoek omvatte een representatieve steekproef van 3.592 respondenten, waarvan 2.452 de enquête volledig hebben ingevuld. De respondenten vertegenwoordigen een breed scala aan zorgsectoren en bieden daarmee een goed beeld van de zzp'ers in de Nederlandse gezondheidszorg. Belangrijke demografische gegevens tonen aan dat 77,1% van de deelnemers vrouw is, met een gemiddelde leeftijd van 46,7 jaar.

Zzp-schap

Het zzp-schap binnen de zorg wordt gekenmerkt door talrijke uitdagingen, waaronder complexe regelgeving en negatieve publieke perceptie. Ondanks deze obstakels kiezen veel zorgprofessionals bewust voor het zzp-schap vanwege de vrijheid om hun eigen werktijden en werkbelasting te bepalen. Een significant aantal zzp'ers combineert hun zelfstandige werk met een baan in loondienst om financiële zekerheid te waarborgen.

Financiële situatie

Zzp'ers in de zorg bepalen zelf hun uurtarieven, vaak met een opslag voor ondernemingsrisico's zoals ziekteverzuim en pensioenopbouw. Het onderzoek toont aan dat 57,7% van de respondenten minder dan zes maanden kan rondkomen als de inkomsten zouden wegvallen. Dit wijst op financiële kwetsbaarheid. Het onderzoek maakt duidelijk dat, naarmate de leeftijd stijgt, de buffer groter is.

Bemiddelingsbureaus

Bijna de helft van de respondenten (47%) werkt 5 keer of meer per jaar via een bemiddelingsbureau. Dit zien we met name bij de sectoren Gehandicaptenzorg en Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ) en Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg (VVT). Ruim een kwart (26,6%) geeft aan nooit te werken via een bemiddelingsbureau. Een ruime meerderheid zegt via bestaande netwerken eenvoudig aan nieuwe opdrachten te kunnen komen als het bemiddelingsbureau zou wegvallen.

Ondernemerschap

Succesvol zzp-schap in de zorg vereist niet alleen zorgverlenende vaardigheden, maar ook ondernemerschapskwaliteiten. Het onderzoek onderstreept de noodzaak van een sterke ondernemersgeest, bereidheid om risico's te nemen en een gedegen voorbereiding op de markt. Er is een groeiende zorg over de mogelijke impact van nieuwe wetgeving op de zelfstandigheid van zorg-zzp'ers.

Uitdagingen en Toekomst

Zzp'ers in de zorg ervaren een hoge mate van tevredenheid met de intrinsieke waarde en flexibiliteit van hun werk. Tegelijkertijd worden administratieve lasten en financiële onzekerheid als belangrijke uitdagingen gezien. Voor 2024 verwachten zzp'ers dat administratieve lasten en netwerken de grootste problemen zullen blijven, terwijl eenzaamheid en personeelsaanname minder 'zorgwekkend' zijn.

Tot slot

Zzp'ers in de zorg leveren een waardevolle bijdrage aan de sector, vooral in het licht van personeelstekorten. De inzichten uit dit onderzoek dienen als basis voor beleidsvorming en het verbeteren van de omstandigheden voor zelfstandig zorgprofessionals. SoloPartners blijft zich inzetten voor het behartigen van de belangen van zorg-zzp'ers en het bevorderen van positieve veranderingen in de Nederlandse gezondheidszorg.

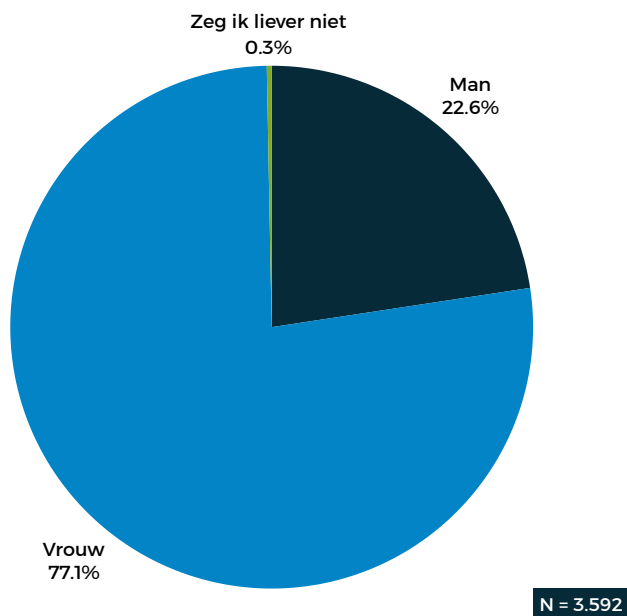
ACHTERGROND RESPONDENTEN

De Nederlandse zorgsector staat voor aanzienlijke uitdagingen, waaronder een vergrijzende bevolking en aanhoudende personeelstekorten. Deze ontwikkelingen hebben geleid tot een groeiende vraag naar flexibele arbeidskrachten, waarbij het zzp-schap in de zorg steeds populairder wordt. Zelfstandige zorgprofessionals bieden de nodige flexibiliteit om aan de wisselende zorgvraag te voldoen.

In dit deel wordt de achtergrond van de respondenten onderzocht. Het uitgevoerde onderzoek onder zelfstandige zorgprofessionals is door 3.592 respondenten gestart, waarvan 2.452 personen de enquête volledig hebben ingevuld. Bij de illustraties staat het totale aantal respondenten (N) vermeld dat de desbetreffende vraag heeft ingevuld.

Zelfstandige zorgprofessionals bieden de nodige flexibiliteit om aan de wisselende zorgvraag te voldoen.

Geslacht



Het overgrote deel van de deelnemers aan het onderzoek is vrouw (77,1%), tegen 22,6% mannen. 0,3% van de respondenten geeft er de voorkeur aan geen geslacht te definiëren.

Leeftijd

De jongst deelnemende zzp'er is 19 jaar en de oudste respondent is 77 jaar. De gemiddelde leeftijd van alle respondenten is 46,7 jaar.

De respondenten zijn ingedeeld in een vijftal leeftijdscategorieën, te weten: 34 jaar en jonger / 35-43 jaar / 44-52 jaar / 53 – 59 jaar en 60+.

Werkveld

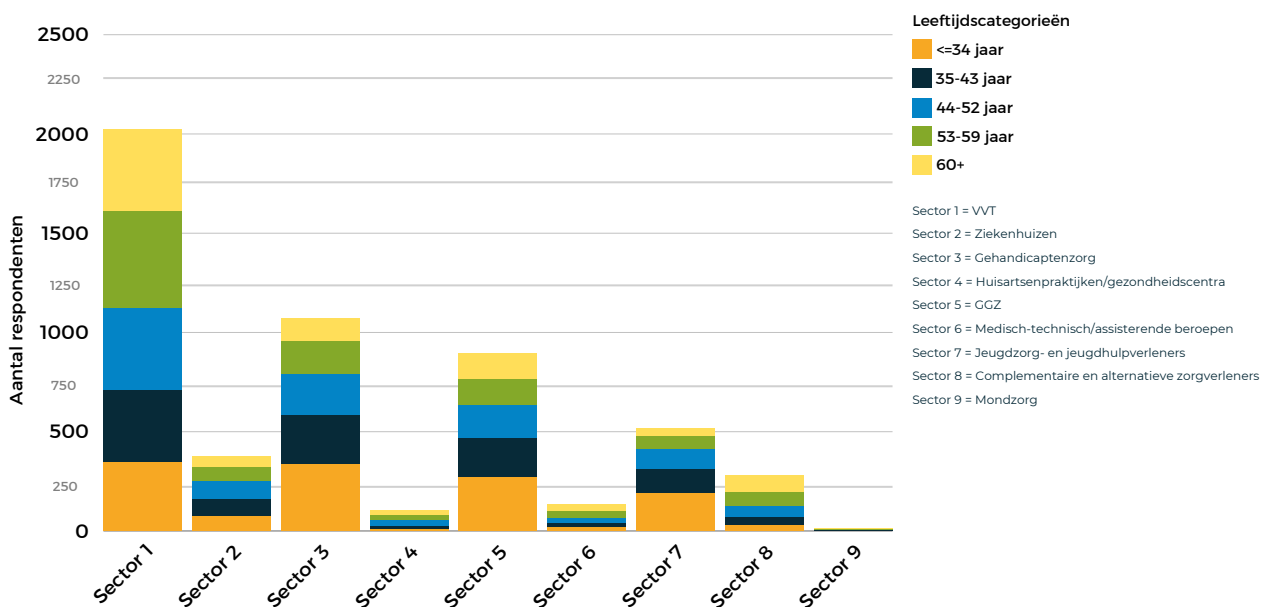
We kunnen diverse groepen zorgprofessionals onderscheiden, afhankelijk van de sector waarbinnen zij werkzaam zijn. De respondenten is gevraagd aan te geven binnen welk werkveld hun werkzaamheden (voornamelijk) vallen. Zij konden maximaal 3 werkvelden selecteren.

1 = VVT (Verpleging, Verzorging, Thuiszorg)	56,3%
2 = Ziekenhuizen	10,5%
3 = Gehandicaptenzorg	29,8%
4 = Huisartsenpraktijken/gezondheidscentra	2,8%
5 = GGZ (Geestelijke Gezondheidszorg)	25%
6 = Medisch-technisch/assisterende beroepen	3,7%
7 = Jeugdzorg- en jeugdhulpverleners	14,4%
8 = Complementaire en alternatieve zorgverleners	7,9%
9 = Mondzorg	0,4%
Totaal	150,8%*

* Het totale percentage van alle sectoren samen is 150,8%; een deel van de respondenten heeft dus meer dan één werkveld geselecteerd.

De meerderheid van de respondenten (56,3%) is (deels) werkzaam in de sector Verpleging, Verzorging en Thuiszorg (VVT). Daarnaast is een aanzienlijk deel van de respondenten werkzaam in de Gehandicaptenzorg (29,8%) en de Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ) (25%). Veel minder deelnemers werken in Ziekenhuizen (10,5%), Jeugdzorg- en jeugdhulpverlening (14,4%) en Complementaire en alternatieve zorgverlening (7,9%). Mondzorg heeft het laagste percentage respondenten (0,4%).

Verdeling werkvelden naar leeftijd



In het veld van Verpleging, Verzorging en Thuiszorg (VVT) zijn de leeftijden behoorlijk gelijk verdeeld, met de grootste groep tussen de 53 en 59 jaar oud.

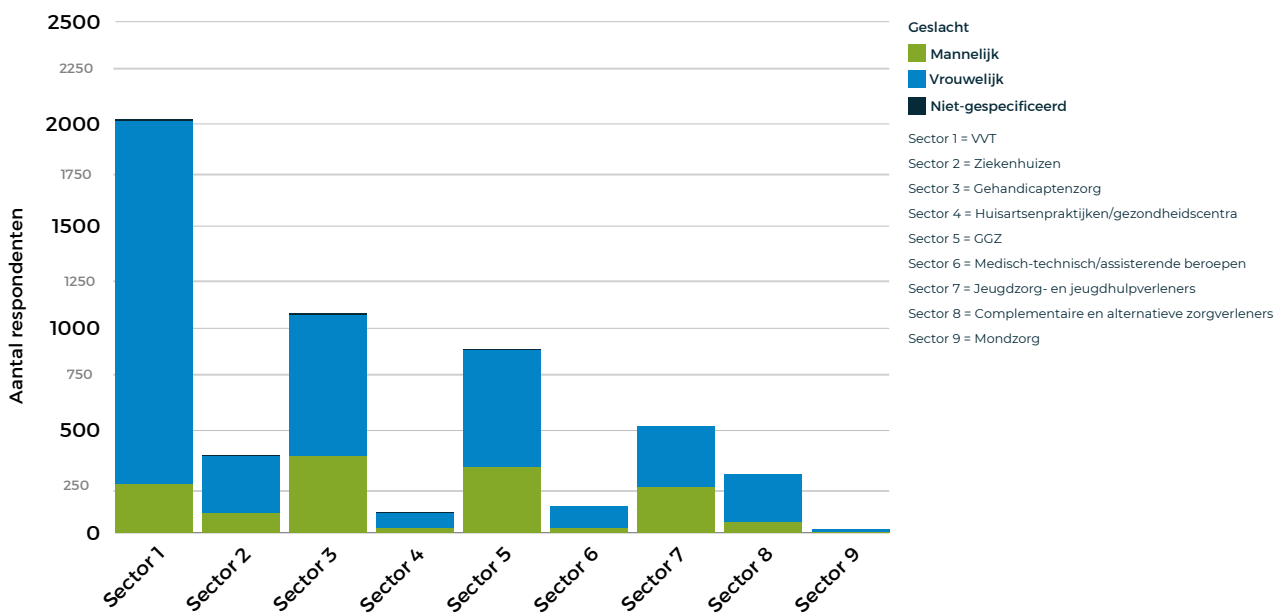
Voor de sectoren Gehandicaptenzorg, Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ) en Jeugdzorg- en jeugdhulpverlening geldt dat de meerderheid van de professionals 34 jaar of jonger is. Binnen de Jeugdzorg- en jeugdhulpverlening zien we een afname van vertegenwoordiging naarmate de leeftijd toeneemt, terwijl dit tegenovergesteld is in de Complementaire en alternatieve zorgverlening, waar oudere leeftijdsgroepen juist prominenter aanwezig zijn.

In de Mondzorg is een aanzienlijk deel (66,7%) van de respondenten ouder dan 44 jaar.

Het merendeel van de respondenten tussen de 44 en 52 jaar (bijna 80%) is werkzaam in Ziekenhuizen, Huisartsenpraktijken/gezondheidscentra en de mondverzorging.

De leeftijdsgroep van 60 jaar en ouder is voornamelijk vertegenwoordigd in Medisch-technische/assisterende beroepen en Complementaire en alternatieve zorgverlening.

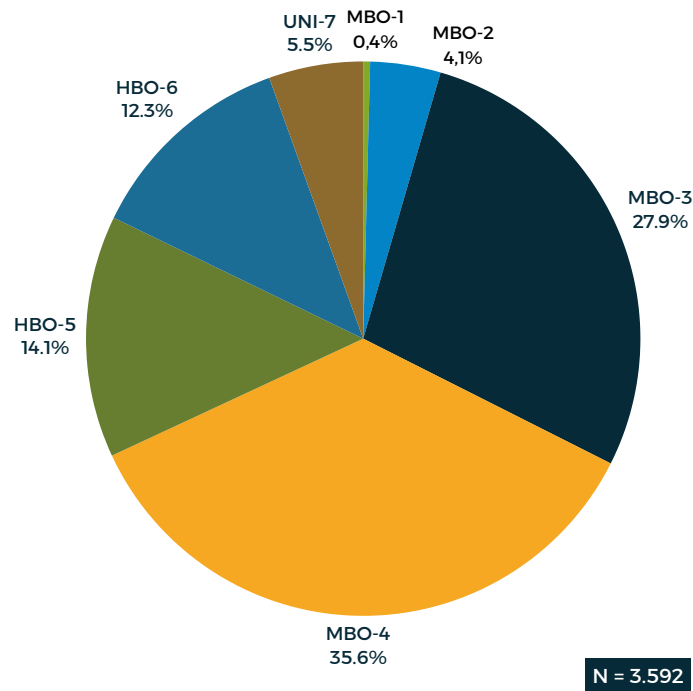
Verdeling werkvelden/-sector naar geslacht



Vrouwen zijn het best vertegenwoordigd binnen de sector 'VVT', gevolgd door de 'Gehandicaptenzorg' en de 'GGZ'. De top drie bij de mannen is als volgt: 1. 'Gehandicaptenzorg' 2. 'GGZ' 3. 'VVT'. De vertegenwoordiging van de mannen binnen de 'VVT' wordt op de voet gevolgd door 'Jeugdzorg en jeugdhulpverleners'. De mannelijke zzp'ers zijn procentueel gezien het meest vertegenwoordigd binnen de sector 'Jeugdzorg- en jeugdhulpverleners'.

Opleidingsniveau

De respondenten is gevraagd naar hun hoogst behaalde opleidingsniveau.



Het MBO-niveau domineert onder de respondenten en dan met name niveau 3 en 4. Ruim 63% geeft aan dan dit het hoogst genoten opleidingsniveau is. Nog geen 5% van de onderzoeksgroep heeft een opleiding afgerond op MBO 1 of 2 niveau. 31,9% van de respondenten heeft een opleiding gevolgd op HBO- of universitair niveau.

DE GROEIENDE VRAAG NAAR
FLEXIBELE ZORGOPLOSSINGEN
ONDERSTREEPT HET BELANG VAN
ZELFSTANDIG ZORGPROFESSIONALS.
HUN INZET IS CRUCIAAL OM DE
TEKORTEN OP DE ARBEIDSMARKT OP TE
VANGEN.

ZZP-SCHAP

Het zzp-schap in de zorg staat onder grote druk. De zorg wordt steeds duurder en de arbeidsmarktproblematiek is, op z'n zachtst gezegd, zeer zorgelijk. De politiek neigt ernaar om het zzp-schap te ontmoedigen en ook in de publieke opinie komt de zorg-zzp'er er vaak niet goed vanaf; ze worden nogal eens gekwalificeerd als niet betrokken, geldwolven en luxepaardjes die uitsluitend kiezen voor 'leuke' diensten.

Kiezen voor het zzp-schap brengt unieke uitdagingen met zich mee en is een bewuste en weloverwogen keuze. Een keuze die vele zorgprofessionals maken; ondanks de vooroordelen en de tegenwind waarmee zij te maken krijgen. Zij willen bijvoorbeeld zelf bepalen wanneer én hoeveel ze werken. Ze zien en ervaren dat veel werkgevers onvoldoende bereid zijn om daarin tegemoet te komen. Daar komen de dichtgetimmerde cao's dan nog bovenop. De keuze voor het zzp-schap biedt deze vrijheid en autonomie wel.

Naar onze mening is er een grote rol weggelegd voor de zzp'er om de krapte op de arbeidsmarkt het hoofd te bieden. Tekorten die kunnen worden opgevangen met de tijdelijke en ad hoc-inzet van zelfstandig zorgprofessionals. Zo'n flexibele schil is waardevol, maar zorgt ook voor extra uitdagingen voor organisaties/instellingen.

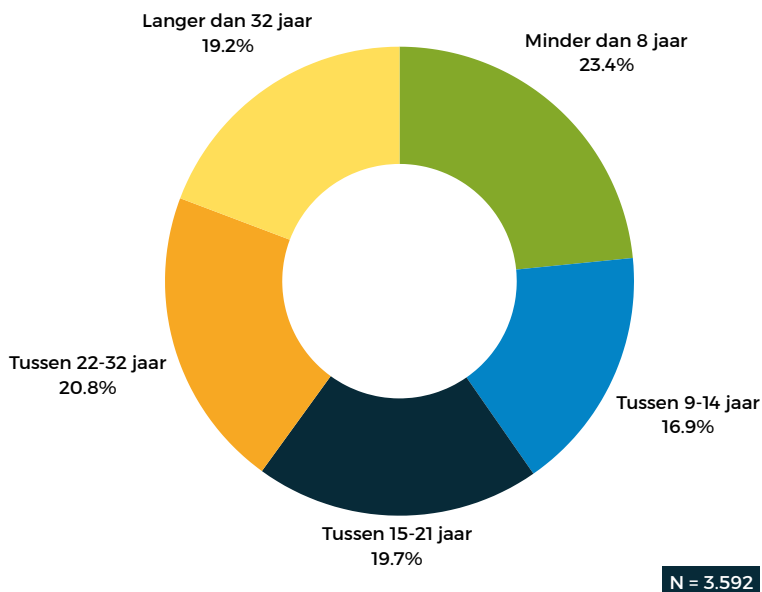
Critici van het zzp-schap zien de oplossing voor de arbeidsproblematiek binnen de zorgsector in het ontmoedigen van het zelfstandig ondernemerschap. Zij verwachten dat de zzp'ers dan in groten getale terugkeren in loondienst. Maar is dat zo?

Dit deel verkent de redenen waarom zorgprofessionals voor het zzp-schap kiezen en de obstakels die zij tegenkomen. We onderzoeken hoe regelgeving, markttrends en persoonlijke motivaties de keuze voor zelfstandigheid beïnvloeden. De resultaten bieden een dieper inzicht in de dagelijkse realiteit van zzp'ers in de zorg.

Naar onze mening is er een grote rol weggelegd voor de zzp'er om de krapte op de arbeidsmarkt het hoofd te bieden.

Werkzaam in de zorg

Onderstaande cirkeldiagram geeft weer hoeveel jaar de respondenten in totaal werkzaam zijn in de zorg.



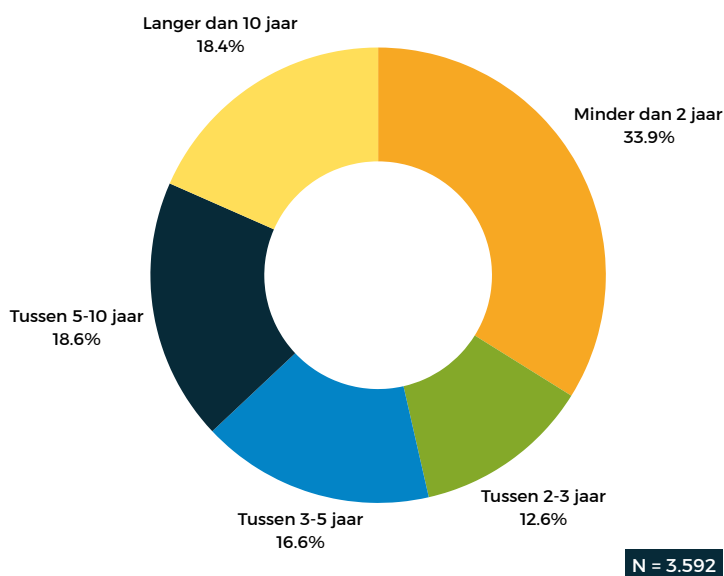
23,4% van de respondenten heeft minder dan 8 jaar werkervaring binnen de zorg, 16,9% tussen 9 en 14 jaar en ruim 40% tussen 15 en 32 jaar. Een kleine 20% loopt al meer dan 32 jaar mee in de zorgsector.

Werkzaam als zelfstandige in de zorg

Onderstaand beeld geeft aan hoeveel jaar de deelnemers in totaal werkzaam zijn als zelfstandig zorgprofessional.

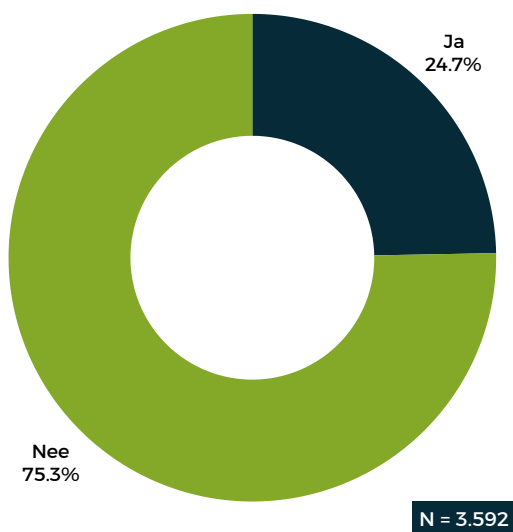
Een aanzienlijk aantal respondenten (33,9%) geeft aan korter dan 2 jaar werkzaam te zijn als zzp'er in de zorg. 18,4% van de deelnemers aan het onderzoek is langer dan 10 jaar binnen de sector werkzaam in deze rol.

Het merendeel van de zzp'ers heeft dus een uitgebreide werkervaring van meer dan 15 jaar als werkende in de zorg. Daarentegen zijn velen relatief nieuw als zelfstandige, waarbij het merendeel (63,1%) minder dan 5 jaar ervaring heeft als zzp'er in de zorg.



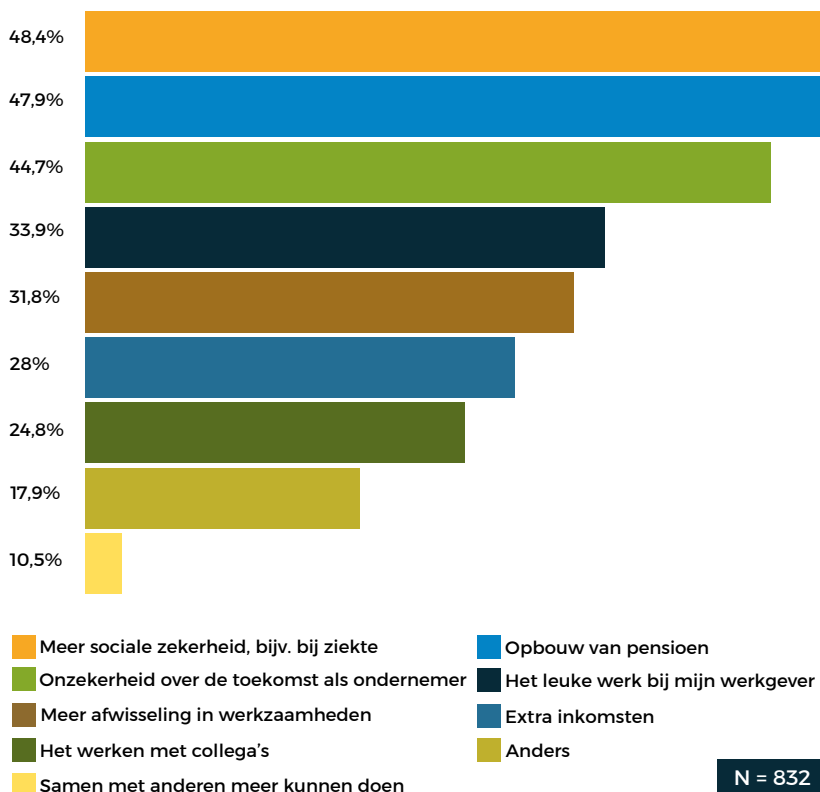
Loondienst naast zzp-schap

Onderstaande cirkeldiagram geeft antwoord op de vraag of de respondent, naast het werk als zzp'er in de zorg, ook nog een baan in loondienst heeft.



Ruim driekwart (75,3%) zegt dat het zzp-schap de enige vorm van inkomen is. 24,7% geeft aan daarnaast ook werkzaamheden in loondienst te verrichten.

Reden combineren zzp-schap met loondienst (meerdere antwoorden mogelijk)

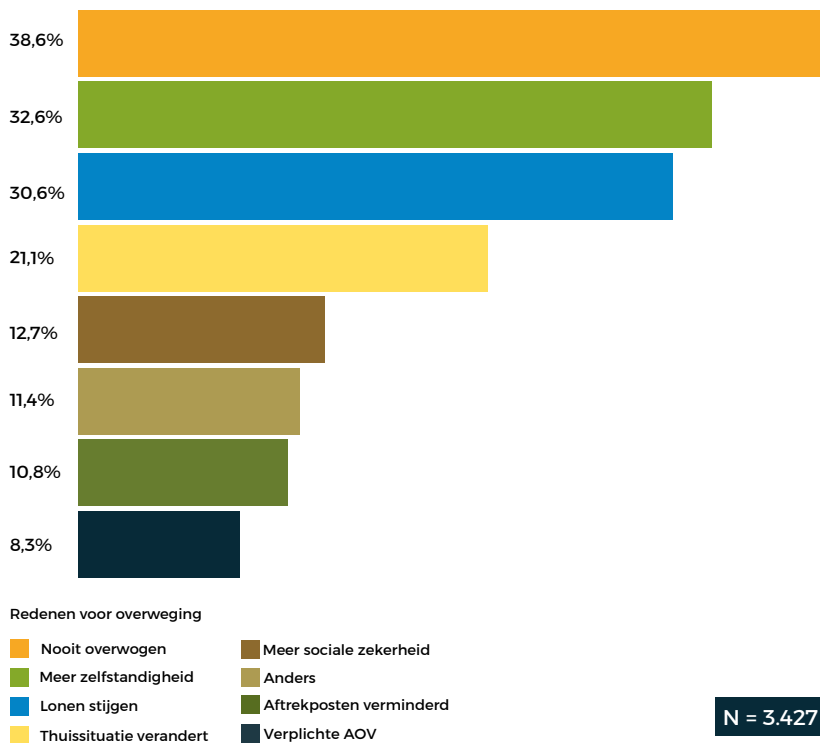


Van de respondenten die ook een baan in loondienst hebben, geeft bijna de helft aan hiervoor te kiezen om meer sociale zekerheid te hebben (48,4%).

Een bijna even groot deel (47,9%) kiest hiervoor vanwege de pensioenopbouw. Maar ook de onzekerheid over de toekomst als ondernemer speelt voor een grote groep (44,7%) een rol bij de keuze.

Voor 28% van de respondenten zijn de extra inkomsten een belangrijke reden.

Redenen om te overwegen om deels of volledig (terug) in loondienst te gaan

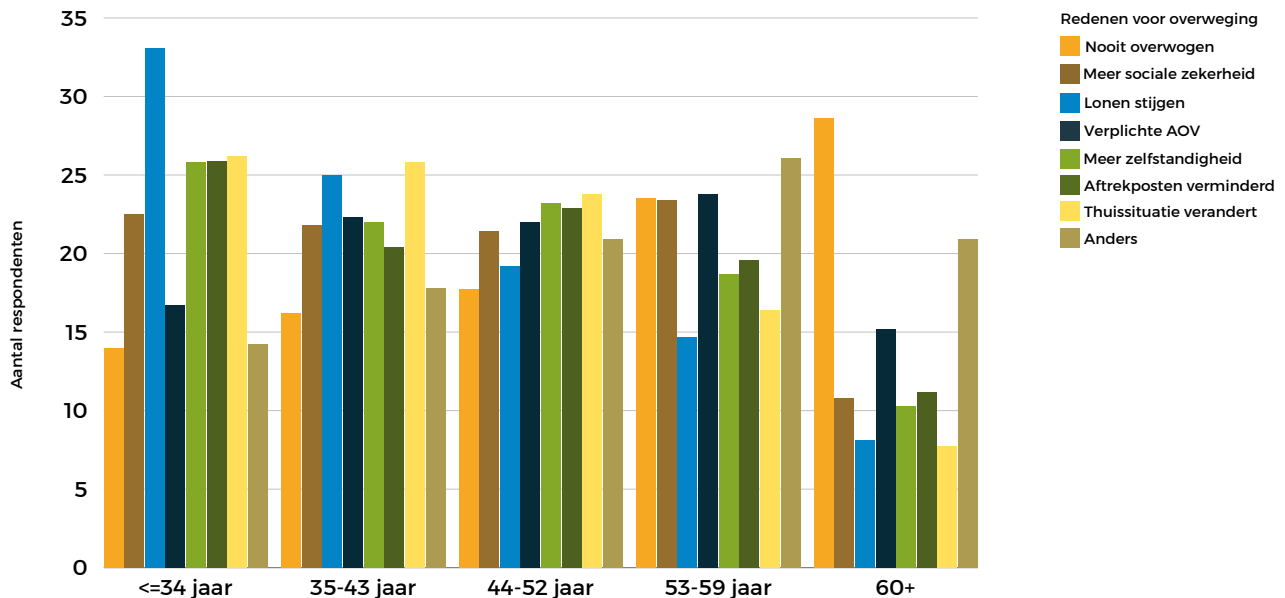


Een grote groep (38,6%) van de respondenten geeft aan nooit te overwegen (weer) in loondienst te gaan. 30,6% zou overwegen om terug te gaan in loondienst als zij zelfstandiger kunnen werken en meer flexibiliteit krijgen bij een werkgever.

“De uitkomsten laten zien dat zelfstandigen over het algemeen een bewuste keuze maken voor het ondernemerschap. Dat geeft hen autonomie en de mogelijkheid om zelf te beslissen over onder andere de hoeveelheid werk en de tijden dat men werkt. Dat zien we dan ook terugkomen in de overweging om eventueel weer terug te gaan in loondienst.”

Josette Dijkhuizen

Overweging terug in loondienst per leeftijdscategorie (meerdere antwoorden mogelijk)

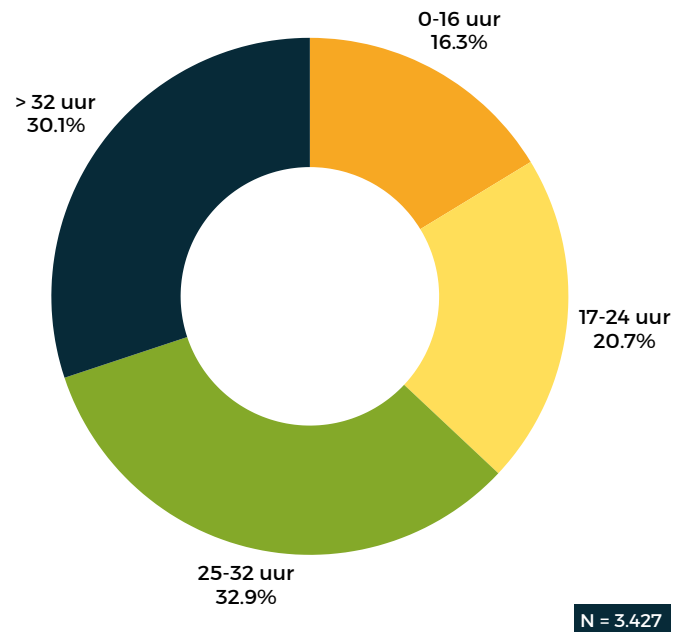


Van de respondenten die aangeven nooit te overwegen om (weer) in loondienst te gaan, geeft de jongste leeftijdscategorie dit antwoord het minst vaak (14%). Dit percentage loopt op tot de leeftijdscategorie 60+ naar een percentage van 28,6%.

Bijna een derde van de respondenten geeft aan dit te overwegen als zij meer zelfstandig kunnen werken en meer flexibiliteit hebben bij de werkgever. Dit is met name voor de jongste leeftijdscategorie een belangrijk punt; voor ruim een kwart (25,8%) zou dit reden zijn om een vast dienstverband te (her)overwegen.

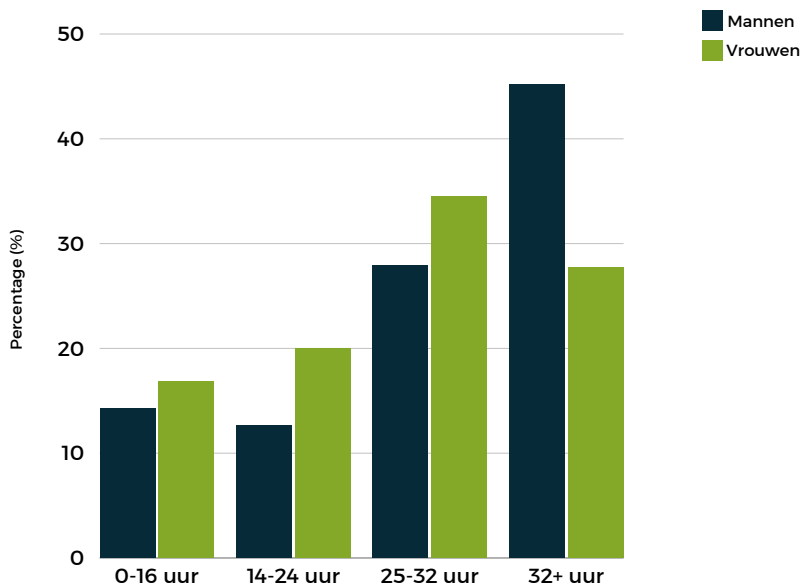
Ook een stijging van de lonen zou kunnen leiden tot een terugkeer naar loondienst. Dit is onder de leeftijdscategorie 'onder de 34 jaar' de belangrijkste motivatie (33,1%). Dit percentage loopt terug naarmate de leeftijdscategorieën oplopen; naarmate de zelfstandig zorgprofessional ouder is, speelt deze reden steeds minder een rol. Die (teruglopende) trend zien we ook bij de antwoordcategorie 'veranderende thuissituatie' die voor ruim 20% van de deelnemende zzp'ers reden is om (deels) in loondienst te gaan.

Werkuren per week



Van de respondenten werkt 63% meer dan 24 uur per week als zzp'er in de zorg. 16,3% werkt maximaal 16 uur als zorg-zzp'er.

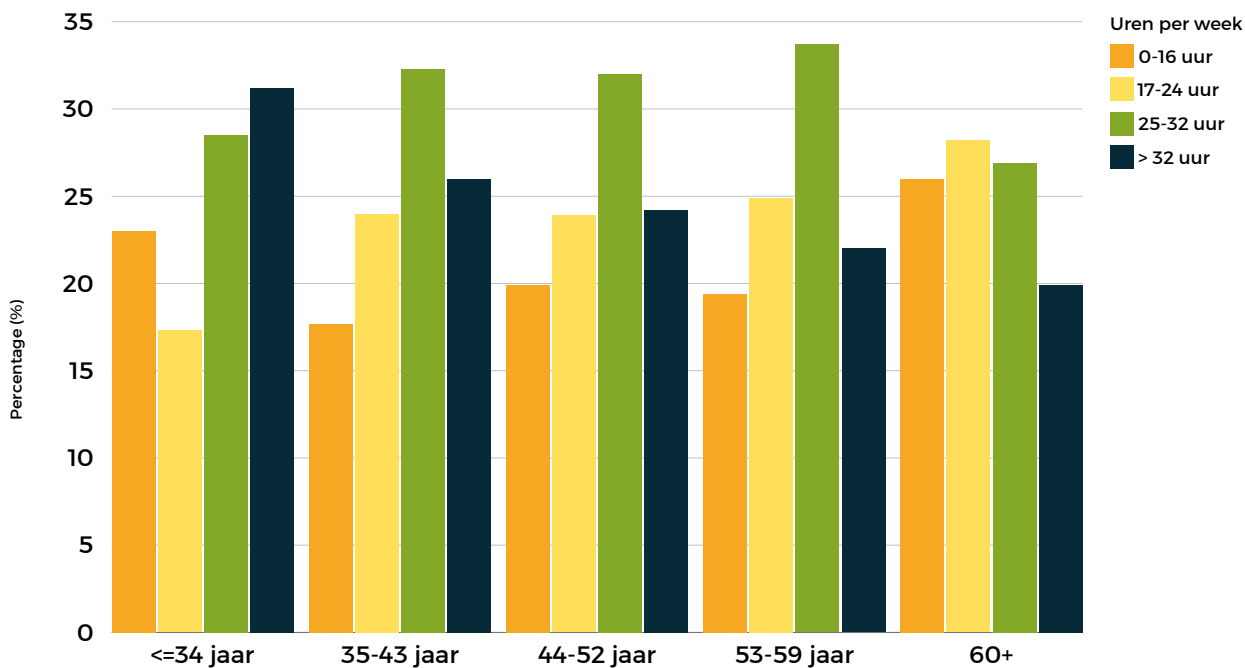
Werkuren per week per geslacht



Er zijn aanzienlijke verschillen in het aantal uren dat mannelijke en vrouwelijke zzp'ers in de zorg werken. Ruim 73% van de mannelijke zelfstandig ondernemers werkt meer dan 24 uur per week als zorg-zzp'er.

Dit percentage is onder de vrouwelijke zelfstandig ondernemers ruim 60%. Bijna 35% werkt 25 tot 32 uur per week als zorg-zzp'er.

Werkuren per week per leeftijdscategorie

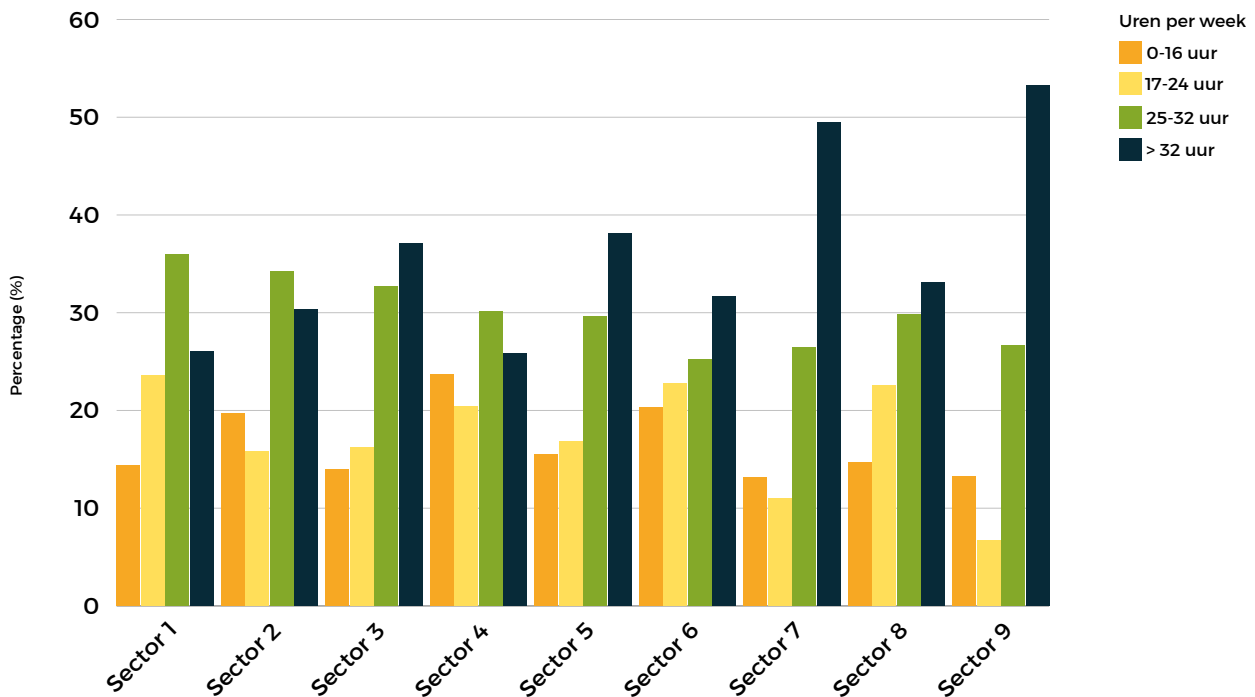


Van de respondenten uit zowel de jongste als de oudste leeftijdsgroep werkt ruim een vijfde deel tussen 0-16 uur per week; respectievelijk 23% en 26%.

In de leeftijdscategorie 53-59 jaar werkt ruim een derde (33,7%) van de respondenten 25-32 uur per week.

Zzp'ers in de jongste leeftijdsgroep werken het vaakst meer dan 32 uur per week (31,2%). Dit percentage loopt terug naarmate de respondenten ouder worden tot 19,9% binnen de leeftijdsgroep 60+.

Werkuren per week per werkveld



Sector 1 = VVT

Sector 2 = Ziekenhuizen

Sector 3 = Gehandicaptenzorg

Sector 4 = Huisartsenpraktijken/gezondheidscentra

Sector 5 = GGZ

Sector 6 = Medisch-technisch/assisterende beroepen

Sector 7 = Jeugdzorg- en jeugdhulpverleners

Sector 8 = Complementaire en alternatieve zorgverleners

Sector 9 = Mondzorg

In de sector van Verpleging, Verzorging en Thuiszorg (VVT) werkt 36% van de zzp'ers 25-32 uur per week, gevolgd door 26% die meer dan 32 uur werkt. In ziekenhuizen werkt 34,2% 25-32 uur en 30,3% meer dan 32 uur. In de Gehandicaptenzorg werkt 37,1% meer dan 32 uur per week, en 32,7% werkt 25-32 uur.

Opvallend is dat in de Jeugdzorg bijna de helft van de zzp'ers (49,5%) meer dan 32 uur per week werkt, wat aanzienlijk hoger is dan in andere sectoren (m.u.v. de sector Mondzorg). In de GGZ werkt 38,1% van de zzp'ers meer dan 32 uur per week, en 29,6% werkt 25-32 uur. De Complementaire en alternatieve zorg heeft ook een hoog percentage zzp'ers (33,1%) dat meer dan 32 uur per week werkt.

Samenvattend werken de meeste zzp'ers in de zorg tussen de 25-32 uur per week, maar in sectoren zoals Mondzorg, Jeugdzorg, GGZ en Gehandicaptenzorg werken meer zzp'ers meer dan 32 uur per week.

FINANCIËLE SITUATIE

De keuze voor het zelfstandig ondernemerschap houdt automatisch in dat ook op financieel gebied de zaken op orde moeten zijn. Een uitdaging voor velen. Een zzp'er heeft geen vast inkomen en heeft dus te dealen met financiële onzekerheden. Iets waarmee personeel in loondienst niet, of in ieder geval minder, mee te maken heeft en wat de aandacht van de zzp'er behoeft.

Een zzp'er loopt meer risico, heeft minder sociale zekerheden en maakt meer kosten dan medewerkers in loondienst. Daarom passen zzp'ers, boven op het inkomen van de zorgmedewerker in loondienst, een opslag toe voor het ondernemerschap. Bijvoorbeeld ter compensatie van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Maar denk ook aan pensioenopbouw en een buffer bij gebrek aan opdrachten en 'niet-facturabele uren' (bijvoorbeeld administratie en netwerken).

Een van de kenmerken van een zelfstandig ondernemer is dat deze zélf bepaalt wat zijn of haar diensten waard zijn. En wat de ondergrens is waarvoor deze bereid is een opdracht te accepteren. De zzp'er en de opdrachtgever moeten overeenstemming bereiken over het te hanteren uurtarief. Toch is de zzp'er hier in de toekomst niet 'helemaal' vrij in. Dit heeft te maken met de Wet Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (Vbar) die in de maak is.

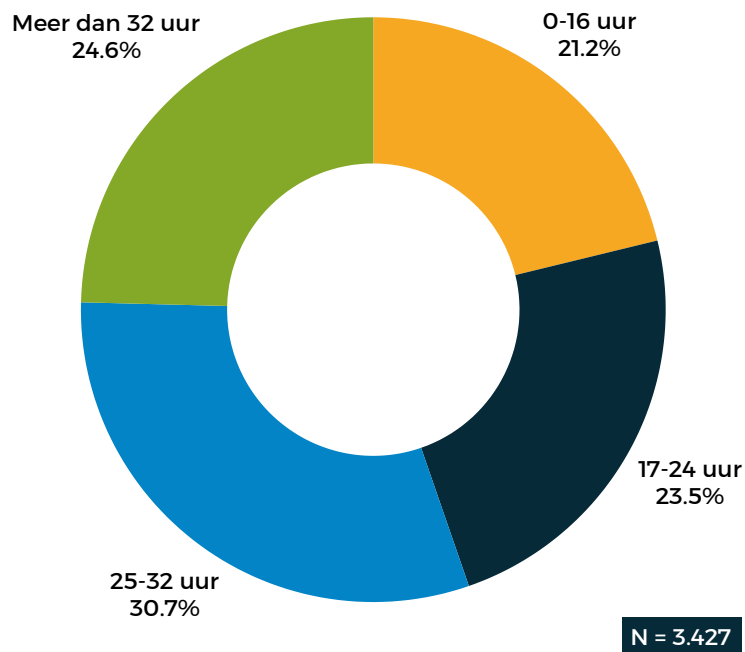
Wet Vbar zou het eenvoudiger moeten maken om te beoordelen of er sprake is van schijn-zelfstandigheid. Vooralsnog lijkt het er niet op dat de wet iets gaat opleveren dat in de praktijk makkelijk toepasbaar is. Er zijn te veel onduidelijke criteria om te bepalen of er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Er is te weinig aandacht voor de kenmerken van ondernemerschap. En er zijn te weinig eenvoudig toepasbare regels over hoe deze moeten worden toegepast om te bepalen of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst.

Een van de criteria in de Wet Vbar is het uurtarief. Bij een uurtarief van minder dan € 32,24 bestaat het rechtsvermoeden dat er sprake is van werknemerschap (ofwel een arbeidsovereenkomst) in plaats van ondernemerschap. Andersom is het niet zo; bij een hoger uurtarief is er geen vermoeden van loondienstverband.

Dit deel analyseert de inkomensstructuur van zorg-zzp'ers, hun uurtarieven en de mate van financiële zekerheid die zij ervaren. We onderzoeken hoe zzp'ers omgaan met de balans tussen kosten en inkomsten, en welke impact dit heeft op hun financiële stabiliteit. De bevindingen bieden inzicht in de financiële gezondheid van zzp'ers en de uitdagingen die zij op dit gebied tegenkomen.

Een zzp'er heeft geen vast inkomen en heeft dus te dealen met financiële onzekerheden.
Een uitdaging voor velen.

Declarabele uren*

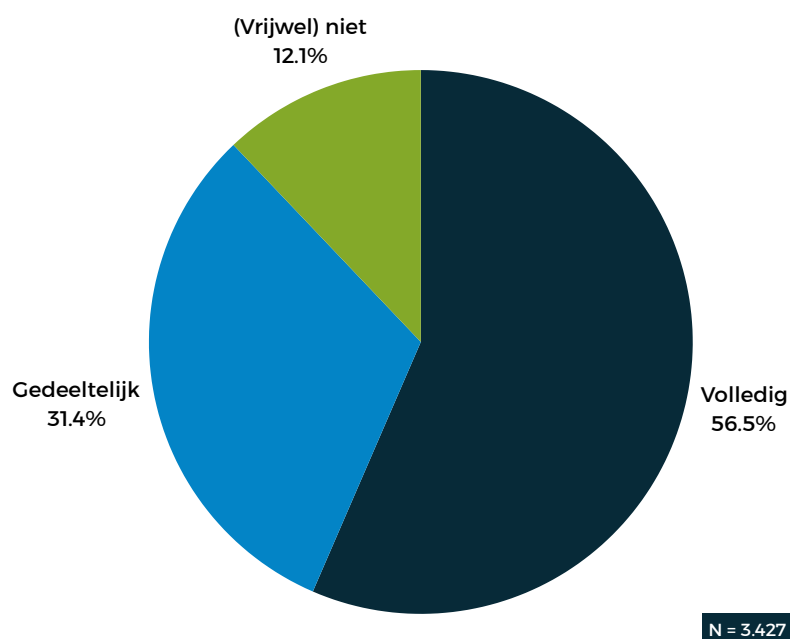


Ruim 30% van de zzp'ers declareert gemiddeld tussen de 25 en 32 uur per week bij opdrachtgevers. Bijna een kwart factureert meer dan 32 uur.

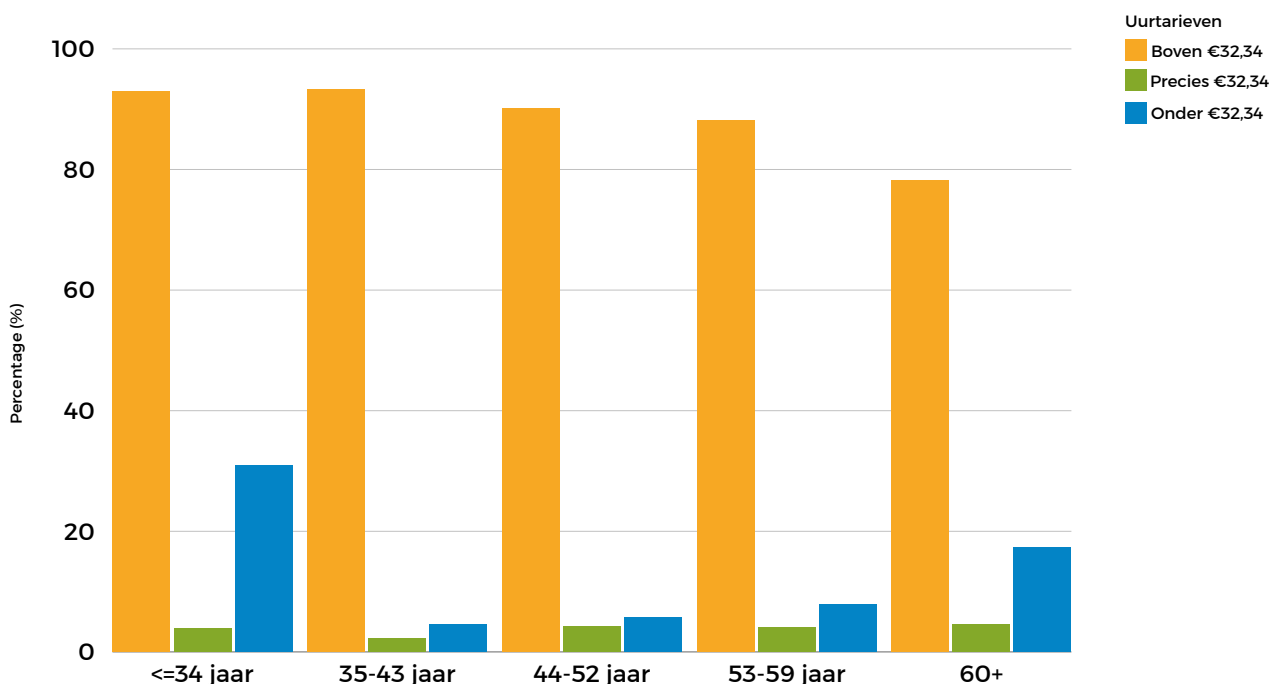
**gemiddeld per week; daadwerkelijk in rekening te brengen uren bij de opdrachtgever*

Financiële afhankelijkheid van de inkomsten uit de onderneming

Meer dan de helft van de respondenten (56,5%) geeft aan volledig afhankelijk te zijn van de inkomsten uit hun onderneming.



Gemiddeld uurtarief per leeftijdscategorie

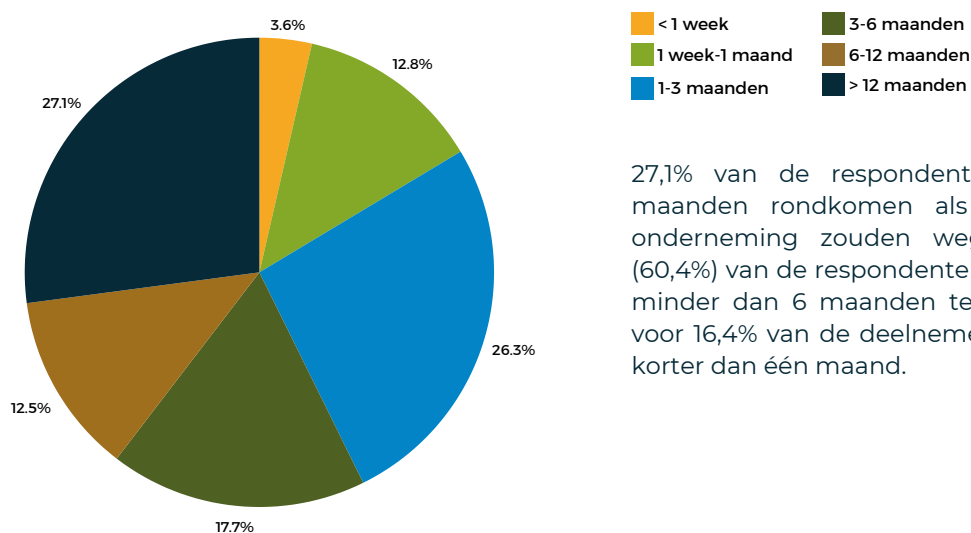


NB: er is 'gekozen' voor het uurtarief van € 32,24 omdat bij een lager uurtarief (conform het wetsvoorstel Vbar) het rechtsvermoeden bestaat dat er sprake is van werknemerschap (ofwel een arbeidsovereenkomst).

Het overgrote deel van de respondenten - namelijk 88,6% - heeft een uurtarief van boven de € 32,34. Het aantal respondenten dat precies € 32,34 verdient, is in alle leeftijdsgroepen onder de 5%. We zien het percentages boven c.q. onder het bedrag van € 32,34 aflopen c.q. oplopen naarmate de zzp'ers ouder zijn.

Financiële veerkracht bij het wegvallen van bedrijfsinkomsten

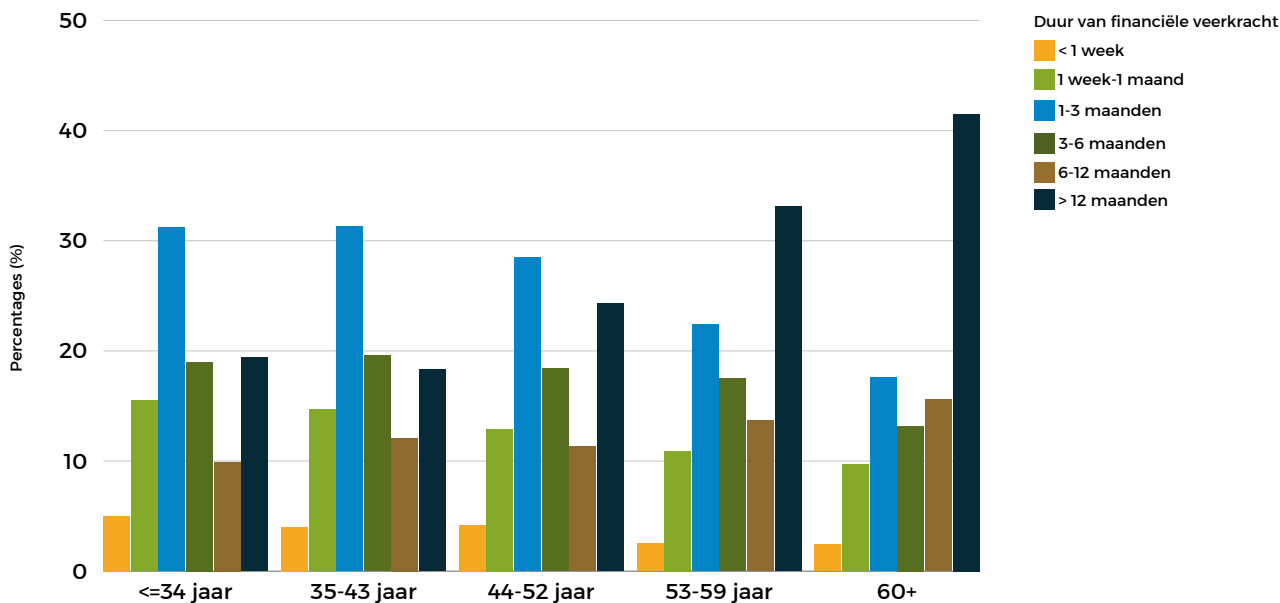
Onderstaande cirkeldiagram geeft weer hoe lang de respondenten rond kunnen komen als de bedrijfsinkomsten wegvallen.



27,1% van de respondenten kan langer dan 12 maanden rondkomen als de inkomsten uit de onderneming zouden wegvallen. Ruim de helft (60,4%) van de respondenten geeft aan in die situatie minder dan 6 maanden te kunnen rondkomen en voor 16,4% van de deelnemende ondernemers is dat korter dan één maand.

N = 3.427

Financiële veerkracht per leeftijdsgroep



Uit de gegevens blijkt dat er aanzienlijke verschillen zijn in hoe lang verschillende leeftijdsgroepen kunnen rondkomen als de inkomsten uit de onderneming wegvallen. In de leeftijdsgroep ≤ 34 jaar kan meer dan de helft (51,7%) minder dan 3 maanden rondkomen als het inkomen uit de onderneming wegvalt. Voor oudste leeftijdsgroep 60+ is dat percentages 29,3%.

Het onderzoek maakt bovendien duidelijk dat, naarmate de leeftijd stijgt, de buffer groter is. Kijken we bijvoorbeeld naar de financiële veerkracht om langer dan 3 maanden zonder inkomen vanuit de onderneming rond te kunnen komen, dan zien we de volgende oplopende trend: 48,3% (≤34 jaar), 50% (35-43 jaar), 54% (44-52 jaar), 64,3% (53-59 jaar) tot 70,3% (60+).

De financiële veerkracht van de zzp'ers wordt beter naarmate de leeftijd stijgt.

EEN DECENNIUM VAN BELANGENBEHARTIGING EN ONDERSTEUNING VOOR DE ZZP'ERS IN DE ZORG

Edwin Jansen en Martijn van Schaik, oprichters van SoloPartners, hebben sinds 2013 een belangrijke rol gespeeld in de wereld van zelfstandigen in de zorg. In een interview delen zij hun visie en vele ervaringen, en vertellen ze over de uitdagingen waar zij tegenaan liepen bij het opzetten van de organisatie die inmiddels onmisbaar is voor tienduizenden zzp'ers in de zorgsector.

Van idee naar realiteit

De inspiratie voor SoloPartners ontstond toen Edwin werkzaam was bij een (reguliere) thuiszorgorganisatie. Hij signaleerde een ongewenste situatie waarin brancheverenigingen zowel werkgevers, werknemers als zzp'ers vertegenwoordigden. "Hoe kun je als werkgever en werknemersorganisatie onderhandelen over de cao en daar de zzp'er in meenemen? Die hebben een aparte positie," aldus Edwin. Na jaren van overleg en voorbereiding, greep hij de kans om een aparte tak voor zzp'ers op te zetten. Dat was de start van SoloPartners dat hij samen met ICT-specialist Martijn oprichtte.



Martijn van Schaik

Faciliteren en innoveren

Vanaf het begin lag de focus van SoloPartners op het faciliteren van zzp'ers in de zorg. Dit omvatte een breed scala aan diensten, zoals klachten- en geschillencommissie, beeldovereenkomsten en de beschikking over protocollen die noodzakelijk zijn in de zorg en het delen van kennis. De sleutel tot succes lag echter in het automatiseren van processen, waarbij de ICT-achtergrond van Martijn zeer goed van pas kwam. Edwin, met zijn wortels in de zorgwereld, en Martijn, als ICT-specialist, vormden een perfect team. "Je wilt het de zzp'er zo makkelijk mogelijk maken om onze diensten optimaal te gebruiken en te voldoen aan wet- en regelgeving; dan moet je dat automatiseren," zegt Martijn.

Een hart voor zorg

De passie van Edwin voor de zorg gaat terug naar de jaren '80 tijdens zijn opleiding tot ziekenverzorger. Daarna voltooide hij de deeltijdopleidingen MDGO-VP en HBO-V, waardoor hij uitgebreide ervaring opdeed binnen vele verschillende werkelden in de zorg.

Deze toewijding aan patiëntenzorg bleef de essentie van zijn werk en zijn visie; ook toen hij samen met zijn compagnon Martijn SoloPartners oprichtte. "Het draait om de beste zorg voor de patiënt. Dat vind ik van het grootste belang en is de essentie." Daarom benadrukt hij ook het belang dat zzp'ers moeten blijven werken aan hun deskundigheid en professionele ontwikkeling.

Uitdagingen en bureaucratie

In het hart van de zorgsector staat het menselijk contact. Edwin benadrukt dit belang: "Het draait uiteindelijk allemaal om het begrijpen van de behoeften van de patiënten. Om het écht met elkaar in gesprek gaan." De toenemende bureaucratie is hierbij een groeiende uitdaging. De druk van de administratieve taken en de vele verantwoordelijkheden kan soms afleiden van het essentiële aspect van zorgverlening. Martijn voegt daaraan toe: "De hoeveelheid papierwerk en regelgeving kan overweldigend zijn voor zzp'ers. Het is onze taak om hen te helpen deze obstakels te overwinnen, zodat zij zich kunnen concentreren op waar ze goed in zijn: zorg verlenen."

Samenwerking met Den Haag

Na enige tijd wist SoloPartners een plaats te veroveren in Den Haag. Tijdens de coronapandemie heeft SoloPartners bewezen een betrouwbare partner te zijn voor zowel zzp'ers als de overheid. "Een deel van de cliënten van zzp'ers bleek als groep moeilijk te bereiken voor de overheid, wat essentieel was voor het vaccinatieprogramma. SoloPartners heeft toen voor de overheid een programma geschreven om die 'onbekende doelgroep' te bereiken," vertelt Martijn.



Edwin Jansen

Behartiging van belangen in Den Haag

Dit is ook de reden dat Loe van Erp aangesteld is; om de belangen van zzp'ers in de zorg in Den Haag te behartigen. Hij heeft een belangrijke rol gespeeld bij de oprichting van Vereniging Zelfstandigen Nederland (VZN) om deze belangen nog beter te kunnen vertegenwoordigen. Als algemeen directeur van SoloPartners zet hij zich onverminderd in om de belangen van de zzp'ers in de zorg te behartigen.

De toekomst van de zzp'er in de zorg

Edwin en Martijn zien een toekomst waarin zzp'ers een blijvende en essentiële rol spelen in de zorg. "Steeds meer mensen kiezen bewust voor het zzp-schap," zegt Edwin, wijzend op de behoefte aan meer autonomie en flexibiliteit. Hij benadrukt dat het cruciaal is om samen met ministeries en brancheorganisaties na te denken over de borging van zzp'ers in het zorgstelsel; zorgorganisaties kunnen immers niet zonder deze flexibele schil. "We redden het niet met alleen loondienst," stelt Edwin. Hij pleit dan ook voor innovatieve samenwerkingsvormen zoals bijvoorbeeld directe contracten met zorgverzekeraars. "De toekomst van de zorg ligt in samenwerking, flexibiliteit en communicatie," concludeert hij.

Distributie van beschermingsmiddelen

SoloPartners speelde tijdens de pandemie een cruciale rol in de distributie van beschermingsmiddelen. "In dezelfde week dat mondkapjes verplicht werden, maar nauwelijks verkrijgbaar waren, waren wij in staat om alle leden van SoloPartners te voorzien van mondkapjes. Onze leden liepen op de werkvloer met beschermende middelen, terwijl niet-leden daar nog niet over beschikten. We hebben deze mondkapjes uiteindelijk ook beschikbaar gesteld aan verschillende verpleeg- en zorghuizen. 'Betere zorg' gaat verder dan alleen de belangen van de zzp'er; voor ons is het een totaalplaatje" legt Edwin uit.

Reflecties en vooruitzichten

Terugkijkend op ruim elf jaar SoloPartners, zijn ze trots op wat er is bereikt. Het hoogtepunt was het tienjarig bestaan in 2023, gevierd met een Congrestival. "Toen ik de zaal binnenkwam zag ik 1.000 SoloPartners-leden zitten; allemaal super enthousiast en blij. Dat was wel een heel mooi moment!" herinnert Edwin zich.

Continu verbeteren en ondersteunen van ondernemerschap in de zorg

De inspanningen van SoloPartners hebben de positie van zzp'ers in de zorg aanzienlijk versterkt. Met diensten die variëren van klachten- en geschillencommissies tot belangenbehartiging in Den Haag. Door een sterke focus op ondernemerschap en zorgkwaliteit blijft SoloPartners niet alleen een onmisbare partner voor zelfstandigen in de zorg, maar ook voor ministeries, overheden, zorginstellingen, zorgverzekeraars en andere stakeholders. Regelmatige bijeenkomsten, masterclasses en intervisiemogelijkheden zorgen ervoor dat zzp'ers goed geïnformeerd en ondersteund blijven. Dit stelt hen in staat om de best mogelijke zorg te leveren. Dit voortdurende streven naar verbetering en innovatie maakt SoloPartners tot een essentiële schakel in het totale zorglandschap.

Toekomstperspectief: blijven groeien en verbeteren

Edwins visie en toewijding aan de zorg, samen met de innovatieve ontwikkelingen vanuit Martijn hebben SoloPartners gemaakt tot wat het vandaag de dag is. Met een visie gericht op de toekomst en een diepe worteling in de zorgpraktijk, blijft SoloPartners een baken van ondersteuning en verbetering in het steeds complexer wordende zorglandschap.



Congrestival 2023, De Fabrique Utrecht

BEMIDDELAARS

Met enige regelmaat verschijnen er verhalen over zzp'ers die geen, of in ieder geval zo min mogelijk, moeite willen doen om aan opdrachtgevers te komen. En die ook geen zin hebben in de administratieve en financiële rompslomp die gepaard gaat met het zelfstandig ondernemerschap. Ze schakelen een bemiddelingsbureau in die zaken uit handen neemt. De zzp-diensten worden geregeld via een app, facturatie verloopt via de bemiddelaar en de zzp'er hoeft alleen maar te 'tekenen bij het kruisje'.

Laten we meteen duidelijk zijn... SoloPartners staat niet negatief tegenover het werken via een bemiddelingsbureau. Mits de zzp'er zélf de regie in handen houdt en niet uitsluitend via bemiddeling werkt. Dit verkleint de kans door de belastingdienst te worden gezien als schijnzelfstandige, ofwel een medewerker in loondienst.

Schijnzelfstandigheid treedt op wanneer iemand formeel als zelfstandig ondernemer werkt, maar feitelijk in een gezagsverhouding staat die kenmerkend is voor een werknemer in loondienst. SoloPartners hamert er bij haar leden op dat zij er, als zij werken via een bemiddelaar, goed op letten hun autonomie te behouden en niet in een gezagsverhouding te komen.

Er zijn verschillende manieren waarop je afhankelijk kunt zijn van je bemiddelingsbureau. Een paar voorbeelden die uiterst ongewenst zijn en die een zzp'er beperken in het ondernemerschap:

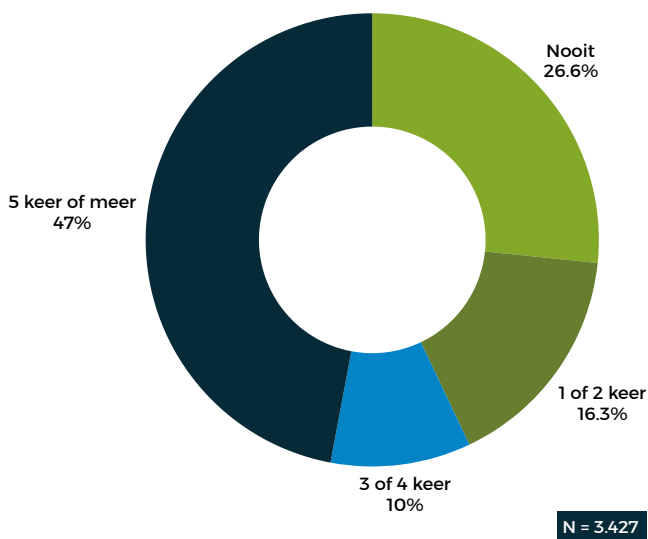
- een relatiebeding waarvan alleen mag worden afgeweken met toestemming van de bemiddelaar;
- de bemiddelaar verleent zóveel diensten (bijvoorbeeld administratie, btw, contracten, facturatie, onderhandelen) dat de zzp'er (lees ondernemer) eigenlijk niet functioneert zonder de bemiddelaar;
- de bemiddelaar incasseert namens de zzp'er de facturen en betaalt deze vervolgens aan deze zzp'er.

De volgende onderzoeksvragen en -resultaten gaan in op allerlei zaken die te maken hebben met het werken via bemiddelingsbureaus/bemiddelaars.

Werken via een bemiddelingsbureau is prima,
mits een zzp'er de regie in eigen hand houdt.

Werkzaam via een bemiddelingsbureau

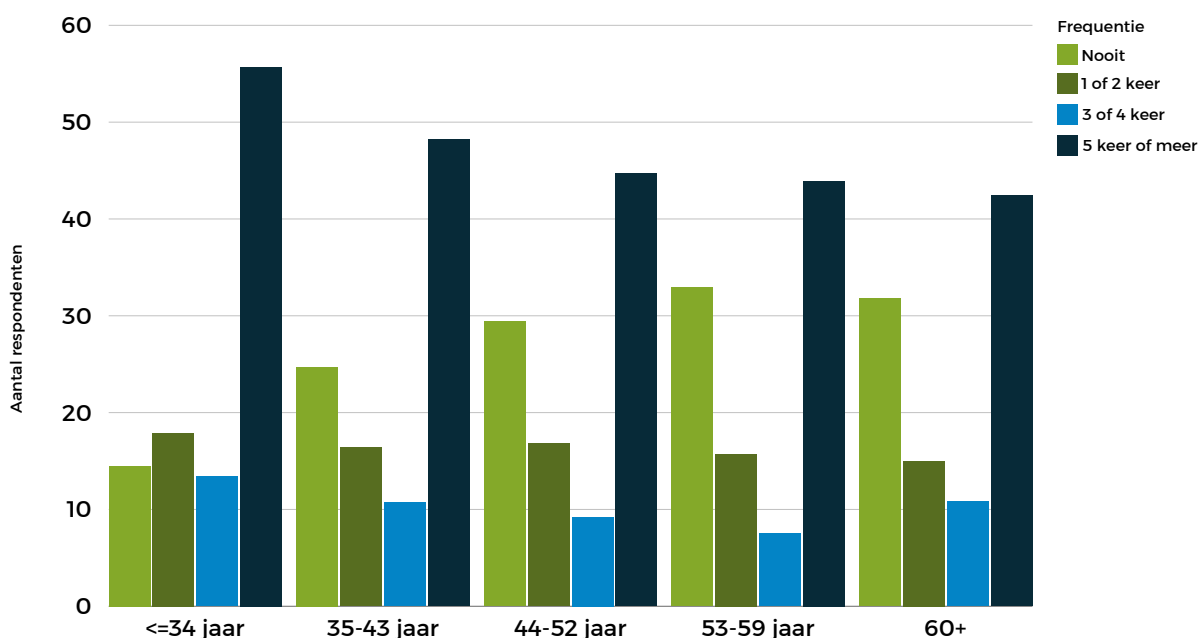
Hieronder wordt weergegeven hoe vaak de respondenten, gemiddeld per jaar, werken via een bemiddelingsbureau.



Bijna de helft van de respondenten (47%) werkt op jaarbasis gemiddeld 5 keer of meer via een bemiddelingsbureau. Ruim een kwart van de zzp'ers, 26,6%, geeft aan nooit te werken via een bemiddelingsbureau.

Werkzaam via een bemiddelingsbureau per leeftijdscategorie

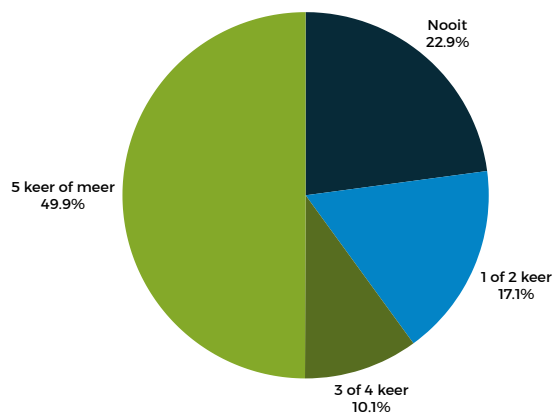
Hieronder wordt per leeftijdscategorie weergegeven hoe vaak de respondenten, gemiddeld per jaar, werken via een bemiddelingsbureau.



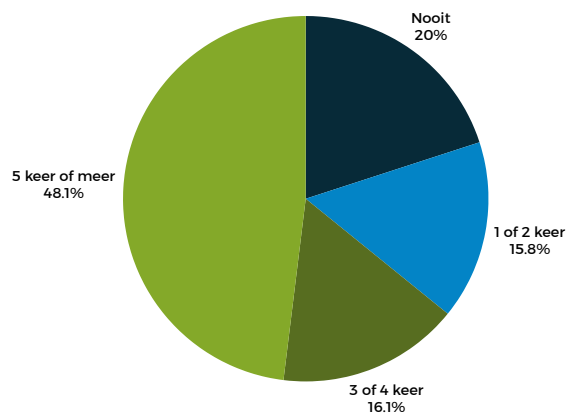
Van de deelnemers uit de leeftijdsgroep tot 34 jaar blijkt 55,7% jaarlijks 5 keer of meer van een bemiddelingsbureau gebruik te maken. Naarmate de ondernemers ouder zijn, loopt dit percentage af. Van de respondenten in de leeftijdsgroep 53-59 jaar maakt 32,9% nooit gebruik van een bemiddelaar, terwijl dit percentage bij de jongste leeftijdsgroep slechts 14,5% is.

Gebruik bemiddelingsbureau per werkveld

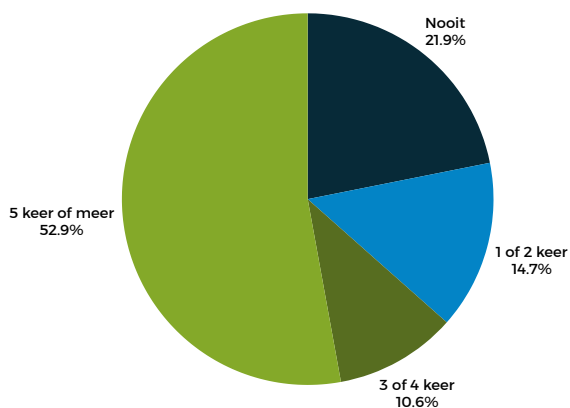
VVT



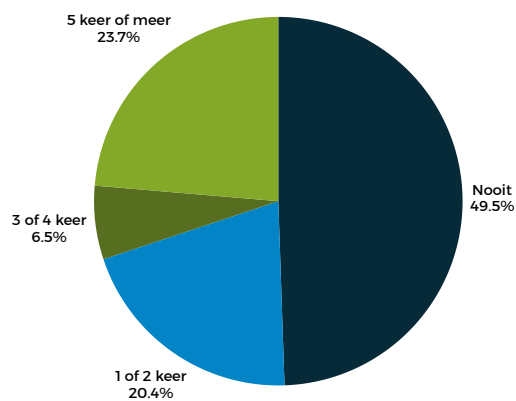
Ziekenhuizen



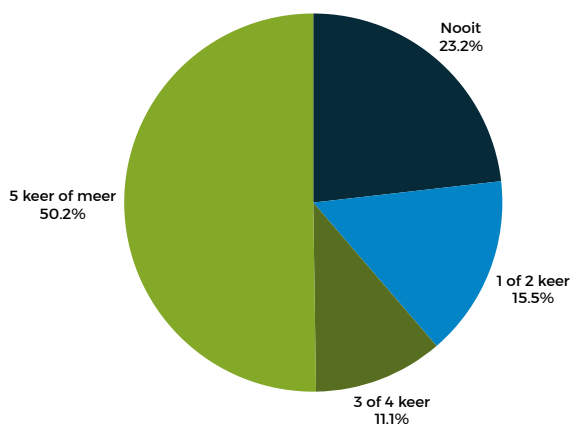
Gehandicaptenzorg



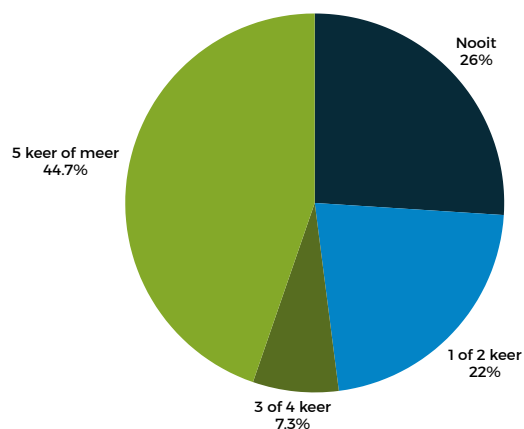
Huisartsenpraktijken/gezondheidscentra



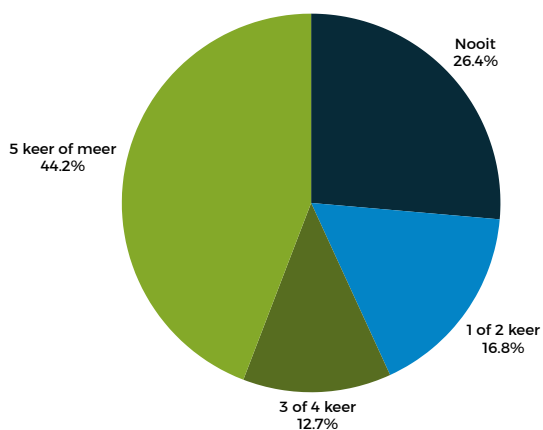
GGZ



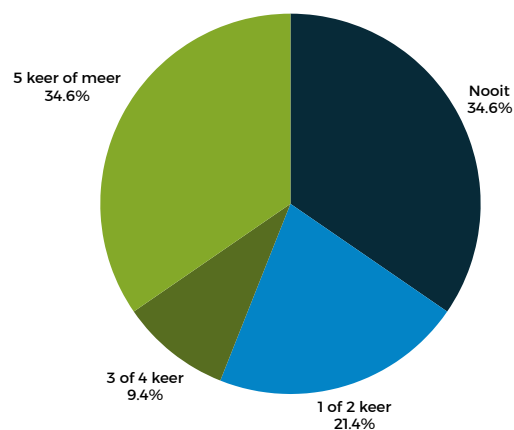
Medisch-technisch/assisterende beroepen



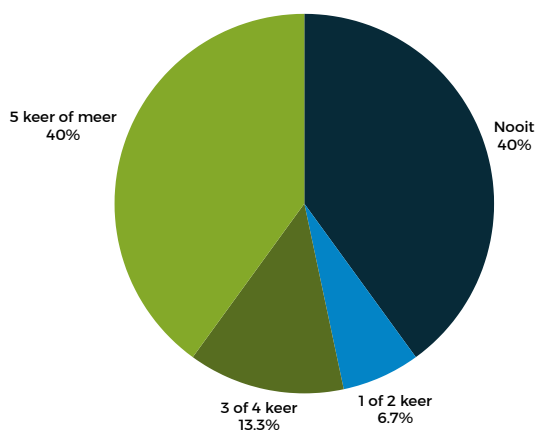
Jeugdzorg- en jeugdhulpverleners



Complementaire en alternatieve zorgverleners



Mondzorg



Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat er aanzienlijke verschillen zijn in het gebruik van bemiddelingsbureaus door zzp'ers in verschillende werkvelden. Binnen de sectoren Gehandicaptenzorg en Geestelijke Gezondheidszorg (GGZ) is dit meer dan de helft; respectievelijk 52,9% en 50,2%. In de sector Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg (VVT) werkt bijna de helft van de respondenten (49,9%) vijf keer of meer via bemiddelingsbureaus.

In Huisartsenpraktijken/Gezondheidscentra ligt dit percentage aanzienlijk lager, namelijk 23,7% met slechts 30% en 24%. Dit geldt ook binnen de sector Complementaire en Alternatieve Zorgverleners waar 34,6% van de respondenten 5 keer of meer via een bemiddelingsbureau werkt.

Binnen de sector Huisartsenpraktijken/Gezondheidscentra werkt 49,5% van de deelnemers nooit via een bemiddelaar. 20,4% doet dat sporadisch; 1 of 2 keer per jaar.

Mogelijkheden acquisitie zonder bemiddelingsbureau

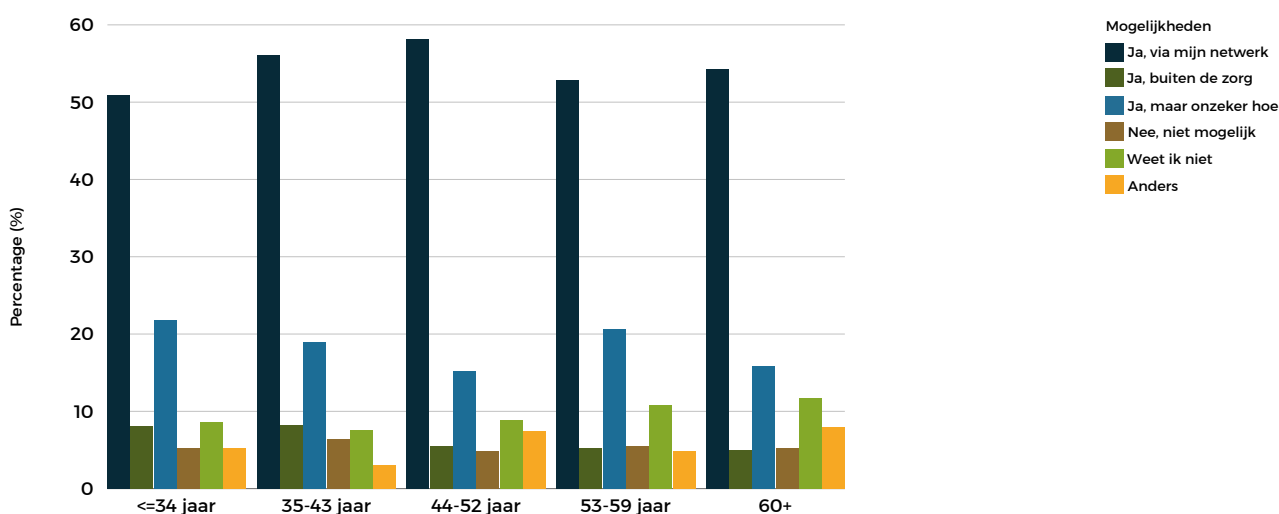
Aan de respondenten is gevraagd of, en zo ja op welke wijze, zij aan opdrachten komen als zij geen opdrachten meer zouden krijgen via een bemiddelingsbureau.



Ruim 54,3% van de deelnemende zzp'ers in de zorg zegt via hun bestaande netwerk eenvoudig aan nieuwe opdrachten te kunnen komen. 5,4% geeft aan dat zij zonder een bemiddelingsbureau niet aan andere opdrachten kunnen komen.

De meeste respondenten die 'anders' hebben ingevuld, geven aan dat zij bij meerdere bemiddelingsbureaus staan ingeschreven. Heeft de ene bemiddelaar geen opdracht, dan maken ze gebruik van een ander bemiddelingsbureau. Andere manieren om aan opdrachten te komen die worden genoemd zijn 'zelf contact leggen met instellingen' en 'via social media'.

Mogelijkheden acquisitie per leeftijdscategorie



Opvallend is dat in alle leeftijdscategorieën de meerderheid van de respondenten aangeeft via hun bestaande netwerk aan opdrachten te kunnen komen. De middelste leeftijdsgroep (44-52 jaar) heeft hier met 58,1% het meest vertrouwen in. De jongste leeftijdsgroep met 50,9% het minst.

Ongeacht de leeftijd, hebben de meeste zorgprofessionals er vertrouwen in om aan opdrachten te komen mocht dat niet via bemiddeling lukken.

ONDERNEMERSCHAP

Een zzp'er in de zorg is, naast zorgverlener, óók zelfstandig ondernemer. Met alle lusten én alle lasten. Kiezen voor het ondernemerschap is geen sinecure; je moet beschikken over een ondernemersgeest, bereid zijn om risico's te nemen, initiatiefrijk en nieuwsgierig zijn en kunnen omgaan met de onzekerheden die het ondernemerschap met zich meebrengt. En dit is nog maar een kleine opsomming van de vaardigheden en eigenschappen waarover een zzp'er in de zorg moet beschikken.

Helaas zien we nog steeds zzp'ers die gehaast en ondoordacht kiezen voor het zelfstandig ondernemerschap en die zich onvoorbereid op de markt begeven. Al dan niet getriggerd door de aanname dat je als zzp'er veel meer verdient. Deze groep bepaalt in grote mate de beeldvorming die heerst over zzp'ers in de zorg. De vele ondernemende zelfstandig zorgprofessionals die weloverwogen hebben gekozen voor het zzp-schap ten spijt.

Het wetsvoorstel 'Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden' (Vbar) zou duidelijkheid moeten scheppen over wie als zelfstandige aan het werk is en wie niet. Het wetsvoorstel kent nogal wat haken en ogen. Denk bijvoorbeeld aan het inbeddingscriterium waarbij de zzp'er, als deze vergelijkbaar werk verricht als een vaste medewerker, gezien wordt als werknemer.

Zodra er sprake is van 'werken onder gezag' is er volgens het wetsvoorstel sprake van een arbeidsovereenkomst. Zorgzelfstandigen zullen bijna altijd worden aangemerkt als werknemer, vanwege de protocollen die in de sector gelden. Ongeacht hoeveel zeggenschap en vrijheden ze hebben, aan de hand van dit wetsvoorstel komt het oordeel al snel uit op werknemerschap. Hierdoor zal niet eens meer worden toegekomen aan het beoordelen van het 'ondernemerschap'. De wet biedt geen extra duidelijkheid vooraf. Wet Vbar treft zelfstandig ondernemers dan ook rechtstreeks in hun bestaansrecht.

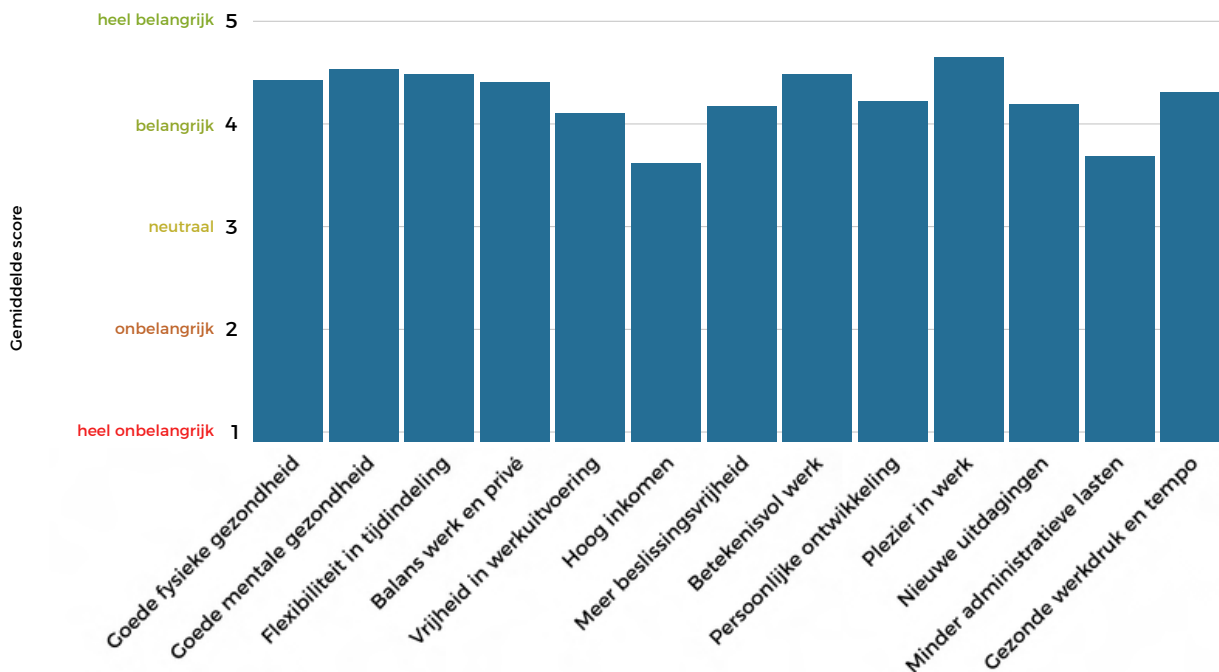
Momenteel is het voor zzp'ers belangrijk om zaken dusdanig te regelen dat zij door de belastingdienst worden gezien als zzp'er in de zorg en niet als zorgmedewerker in loondienstverband. Zo kijkt de belastingdienst onder meer naar het aantal opdrachtgevers; minimaal drie opdrachtgevers wijst op een gezonde spreiding van inkomstenbronnen. Afhankelijkheid maakt de positie van de zzp'er zwak omdat deze dan als het ware vergelijkbaar is met een werknemer. Maar dan wel zónder de bescherming (bijvoorbeeld bij arbeidsongeschiktheid en ziekte) die een medewerker in loondienst wél geniet.

Zelfstandig ondernemerschap in de zorg vraagt om een breed scala aan vaardigheden; van zorginhoudelijke kennis tot ondernemerscompetenties. In een sector die steeds complexer wordt door strikte regelgeving en hoge kwaliteitsnormen, moeten zzp'ers zich goed voorbereiden om succesvol te zijn.

Dit deel richt zich op de ondernemende kant van zorg-zzp'ers, waarbij we kijken naar hun motivatie, aanpak en de uitdagingen die zij tegenkomen. We bespreken de noodzaak van een ondernemersgeest, risicobereidheid en een proactieve houding. De resultaten van het onderzoek geven inzicht in hoe zzp'ers hun ondernemerschap vormgeven en welke factoren bijdragen aan hun succes.

Mate van relevante werkaspecten voor zzp'ers

We hebben de respondenten diverse relevante werkaspecten (onderwerpen) voorgelegd, waaraan zij een score hebben gegeven op het belang van het onderwerp.



Over het algemeen zijn er hoge scores op alle onderwerpen met als laagste een 3,62 (van de 5) voor 'hoog inkomen' en een 3,69 voor 'minder administratieve lasten'. Deze scores vallen tussen neutraal en belangrijk.

De respondenten vinden de volgende onderwerpen het meest belangrijk;

- Plezier in mijn werk (4,65)
- Goede mentale c.q. fysieke gezondheid (4,53)
- Flexibiliteit om mijn eigen tijd in te delen (4,48)
- Betekenisvol werk (4,48)

Vrouwen scoren op alle onderwerpen hoger dan mannen, behalve op 'hoog inkomen'. Daarop scoren de vrouwen iets lager (3,61 resp. 3,64). Zie *bijlage A – vergelijking scores werkaspecten met geslacht*.

Kijken we naar de leeftijdsgroepen, dan zien we dat 'goede fysieke en mentale gezondheid' van groot belang is voor de groep van 34 jaar en jonger. Dit belang daalt bij de groep van 35-43 jaar, maar stijgt weer bij oudere respondenten. De onderwerpen 'Flexibiliteit om eigen tijd in te delen', 'balans tussen werk en privé', 'vrijheid in werkuitvoering' en 'meer beslissingsvrijheid' worden juist belangrijker voor de groep van 35-43 jaar ten opzichte van de jongere zzp'ers. Vanaf 43 jaar neemt het belang van deze onderwerpen geleidelijk af.

Een 'hoog inkomen' wordt minder belangrijk naarmate de leeftijd stijgt. Hetzelfde geldt voor 'persoonlijke ontwikkeling' en het 'aangaan van nieuwe uitdagingen'. 'Betekenisvol werk' en 'werkplezier' kennen lichte verschillen in belang over diverse leeftijdsgroepen. 'Minder administratieve lasten' wordt als belangrijker beschouwd naarmate de leeftijd van de respondenten toeneemt.

Aan veel onderwerpen, zoals 'flexibiliteit', 'werk-privé balans', 'vrijheid en beslissingsvrijheid', hechten respondenten van 35-43 jaar meer waarde dan hun jongere collega's. Echter, na de leeftijd van 43 jaar worden deze onderwerpen minder belangrijk naarmate de respondenten ouder worden. Een gezonde werkdruk wordt belangrijker tot de leeftijd van 52 jaar, waarna het belang ervan afneemt. *Zie bijlage B – vergelijking scores werkaspecten met leeftijdsgroepen.*

De laag scorende onderwerpen 'hoog inkomen' en 'minder administratieve lasten' worden door meerdere sectoren als minder belangrijk gewaardeerd. Er zijn redelijke variaties in antwoorden tussen de diverse werkvelden op de verschillende onderwerpen. De sectoren 'Complementaire en alternatieve zorgverleners' scoort op alle onderwerpen, met uitzondering van 'hoog inkomen', in de top 2 van hoogste scores. De VVT behoort op vijf onderwerpen tot de top 2. *Zie bijlage C – vergelijking scores werkaspecten met werkveld.*



"Ik vind het heel mooi dat de ondernemers in de steekproef een groot belang hechten aan hun gezondheid, werkplezier, flexibiliteit en betekenis geven aan hun werk. Dat zijn persoonlijke aspecten die heel belangrijk zijn om duurzaam inzetbaar te blijven als ondernemer en die uiteindelijk ook waardevol zijn voor de opdrachtgevers. De lagere score van vrouwelijke zorg-zzp'ers op een hoog inkomen is niet verrassend. We zien in andere studies over startmotieven van ondernemers bijvoorbeeld ook dat mannen geld en een hoog inkomen belangrijker vinden dan vrouwen. De hogere scores van vrouwen op alle andere onderwerpen is interessant. Vrouwen vinden alle onderwerpen belangrijker dan mannen. Wellicht dat vrouwen bewuster bezig zijn met hun ondernemerschap en meer stilstaan bij wat ze uit zelfstandigheid willen halen."

Josette Dijkhuizen

Gerealiseerde werkaspecten in de afgelopen 12 maanden



Uit de gegevens blijkt dat zzp'ers in de afgelopen 12 maanden vooral succes hebben gehad in het realiseren van 'betekenisvol werk' (4,45) en 'plezier in mijn werk' (4,44). Ze hebben ook bereikt dat ze 'flexibiliteit hebben om hun eigen tijd in te delen' (4,39). Dit geldt ook voor een 'goede mentale gezondheid' (4,31) en een 'goede balans tussen werk en privé' (4,18).

Minder goed gerealiseerd zijn 'minder administratieve lasten' (3,27) en 'hoog inkomen' (3,66), wat nog steeds uitdagingen zijn. 'Een gezonde werkdruk en werkt tempo' heeft een iets lagere score van 3,92. Over het algemeen tonen de hoge scores op de meeste thema's aan dat zzp'ers veel van hun doelen weten te realiseren, ondanks enkele aandachtspunten.

Kortom, zzp'ers waarderen vooral de betekenis, het plezier en de flexibiliteit van hun werk. 'Administratieve lasten' en 'inkomenszekerheid' blijven gebieden waar verbetering mogelijk is.

Verwachte uitdagingen voor zzp'ers in 2024



Uit het onderzoek blijkt dat zzp'ers in 2024 de meeste uitdagingen verwachten met administratieve lasten, met een gemiddelde score van 2,43 (van de 4). Ook de noodzaak van netwerken (2,54) en het vinden van een goede werk-privé balans (2,62) worden vaak als uitdagingen gezien. Aan de andere kant worden eenzaamheid (3,47) en aanname van personeel (3,74) minder vaak als verwachte uitdagingen gezien.



N = 2.988

De reacties van de respondenten laten een breed scala aan uitdagingen zien. De belangrijkste observaties zijn:

- *Werk-privébalans*

Veel deelnemers worstelen met het vinden van een evenwicht tussen werk en privéleven. Dit beïnvloedt hun algemeen welzijn. Dit blijft een belangrijke zorg voor zzp'ers die op zoek zijn naar duurzame carrières.

- *Regelgeving en marktveranderingen*

Er is veel bezorgdheid over veranderende regelgeving en de impact daarvan op hun professionele praktijk. Deze veranderingen kunnen onzekerheid en extra druk veroorzaken. Dit maakt het navigeren door een complexe regelgevende omgeving uitdagend.

- *Persoonlijke ontwikkeling en professionele groei*

Deelnemers geven aan dat ze willen blijven groeien en zich willen blijven ontwikkelen binnen hun vakgebied. Dit onderstreept de behoefte aan voortdurende educatie en zelfverbetering. Dit is cruciaal voor hun langdurige tevredenheid en succes.

- *Financiële stabiliteit*

Veel deelnemers streven naar een stabiel inkomen dat past bij hun professionele inspanningen en levensstandaard. Financiële onzekerheid blijft een grote uitdaging voor veel zzp'ers.

De antwoorden benadrukken een diepe behoefte aan stabiliteit, zowel in termen van werkgelegenheid als persoonlijke en professionele groei. Deelnemers uiten een duidelijke behoefte aan betere ondersteuningssystemen die hen helpen bij het navigeren door de complexiteit van regelgeving en marktdynamiek. De nadruk op werk-privébalans en financiële stabiliteit toont aan dat deze professionals streven naar een duurzame en bevredigende carrière; een carrière die hen in staat stelt om zowel professioneel als persoonlijk te bloeien.

Enkele quotes van de respondenten

Een aantal genoemde uitdagingen zijn:

"HET VINDEN VAN VOLDOENDE DIENSTEN, TEGEN EEN NORMAAL TARIEF."

"EEN GOEDE BALANS HOUDEN, TUSSEN WERK EN PRIVÉ. WAT WIL IK NU, WAAROM DOE IK WAT IK DOE, WAAROM KIES IK VOOR EEN OPDRACHT."

"MEZELF NOG MEER ONTWIKKELEN, AFGELOPEN JAAR TE WEINIG TIJD VOOR GENOMEN."

"GOEDE KWALITEIT VAN ZORG LEVEREN."

"GEZOND BLIJVEN EN FYSIEK EN MENTAAL HET WERK KUNNEN BLIJVEN UITVOEREN."

"MEER EIGEN OPDRACHTEN BINNEN HALEN."

"HET UITBREIDEN VAN MIJN NETWERK."

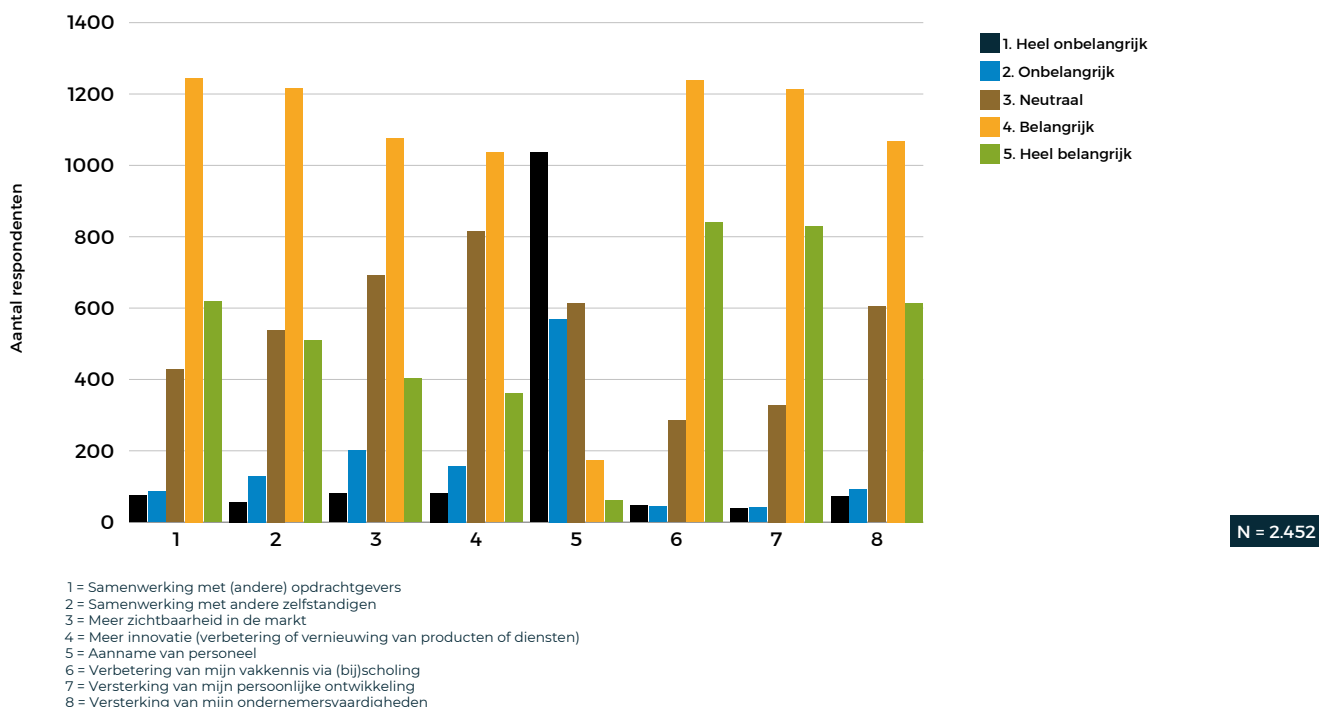
"TOEGANG TOT MIDDELEN VOOR ZELFONTWIKKELING."

"VERANDERENDE REGELS VOOR ZZP'ERS."

"ADMINISTRATIE REGELEN."

Kansen die van belang zijn in 2024

De respondenten is gevraagd aan te geven welke mogelijke kansen zij voor zichzelf zien als zzp'er in 2024. Zij konden een score geven van heel onbelangrijk tot heel belangrijk.



Maar liefst 84,7% van de respondenten beoordeelt in 2024 de kans 'verbetering van vakkennis via (bij)scholing' als (heel) belangrijk. Dit geldt ook voor 'versterking van persoonlijke ontwikkeling' wat door 83,4% als een (heel) belangrijke kans wordt gezien. 'Aannee van personeel' wordt slechts door 9,5% van de respondenten gezien als (heel) belangrijke kans in 2024.

Kijken we naar de gemiddelde scores, dan vertaalt dit zich als volgt: de respondenten zien de 'verbetering van vakkennis via (bij)scholing' (4,13 van de 5) als belangrijkste kans voor 2024. Dit wordt, met een gemiddelde score van 4,12, op de voet gevolgd door de 'versterking van persoonlijke ontwikkeling'. Het minst belangrijk beschouwen de zzp'ers de 'aannee van personeel' (gemiddelde score van 2,04). Dit wordt op enige afstand gevolgd door de 'kansen voor meer innovatie' (3,59) en 'meer zichtbaarheid in de markt' (3,62).

Uit de cijfers blijkt dat de nadruk in 2024 voor de zzp'ers duidelijk ligt op samenwerking, persoonlijke groei en verbetering van vakkennis.

Enkele quotes van de respondenten

Een aantal genoemde kansen zijn;

"SAMENWERKING MET ANDERE ZELFSTANDIGEN MAAKT JE
STERKER. JE KUNT VAN ELKAAR LEREN MAAR OOK STEUN AAN
ELKAAR HEBBEN." "JEZELF LATEN ZIEN OP DE WERKVLOER, LATEN ZIEN WAT JE
WEET EN KAN."

"DOOR MEZELF TE BLIJVEN ONTWIKKELEN, ZOWEL OP SCHOLINGEN VOOR MIJN
BEROEPSGROEP ALS VOOR MEZELF ALS ONDERNEMER,
ZORGT ERVOOR DAT IK EEN GOEDE ZZP'ER BLIJF."

"HET IS ALTIJD GOED OM JEZELF TE ONTWIKKELEN, ZOWEL OP SCHOLINGEN
VOOR MIJN BEROEPSGROEP ALS VOOR MEZELF ALS ONDERNEMER."

"HET ZOEKEN NAAR, EN HET SAMENWERKEN MET
OPDRACHTGEVERS IS EEN UITDAGING EN VERSTERKT MIJN
VERTROUWEN IN HET ONDERNEMEN."

"SOMS IS HET GEWOON GOED OM EEN NEUTRALE
POSITIE IN TE NEMEN OM EEN BALANS TE VINDEN
TUSSEN WERK EN PRIVÉ."

"IK WIL GOEDE KWALITEIT NEERZETTEN. DOOR VEEL
VAKKENNIS EN OPTIMISME."

"NIET ALLES WAT AANGEBODEN
WORDT ALS KANS IS DAADWERKELIJK
RELEVANT VOOR MIJN PRAKTIJK."

"OMDAT DIT BESTAANSZEKERHEID GEEFT ALS
ONDERNEMER."

De zelfstandige professionals waarderen vooral de mogelijkheden om hun expertise en zichtbaarheid te vergroten. Ze erkennen de noodzaak om voortdurend bij te scholen en zich aan te passen aan de veranderende marktdynamiek om relevant en competitief te blijven. De reacties benadrukken ook een sterk verlangen naar netwerkmogelijkheden met andere professionals.

ZELFSTANDIG ONDERNEMERSCHAP IN
DE ZORG VRAAGT OM MEER DAN
ZORGINHOUDELIJKE KENNIS; HET
VEREIST EEN ONDERNEMERSGEEST,
RISICOBEREIDHEID EN EEN PROACTIEVE
HOUDING.

TAAKFITHEID

Een zzp'er moet nogal wat in zijn mars hebben. Niet alleen vakinhoudelijk, maar ook op geestelijk en lichamelijk vlak wordt er nogal wat van hen verwacht. Taakfitheid verwijst naar de mate waarin de taken en verantwoordelijkheden van een werknemer aansluiten bij hun vaardigheden, kennis en capaciteiten. Voor zzp'ers in de zorg is taakfitheid een cruciale factor, aangezien zij vaak flexibel en op verschillende locaties werkzaam zijn. In vergelijking met zorgmedewerkers in loondienst, die doorgaans vaste taken en een stabiele werkomgeving hebben, hebben zzp'ers de mogelijkheid om hun opdrachten en takenpakket zelf te kiezen. Dit kan leiden tot een hogere taakfitheid als zij opdrachten selecteren die goed aansluiten bij hun expertise en voorkeuren.

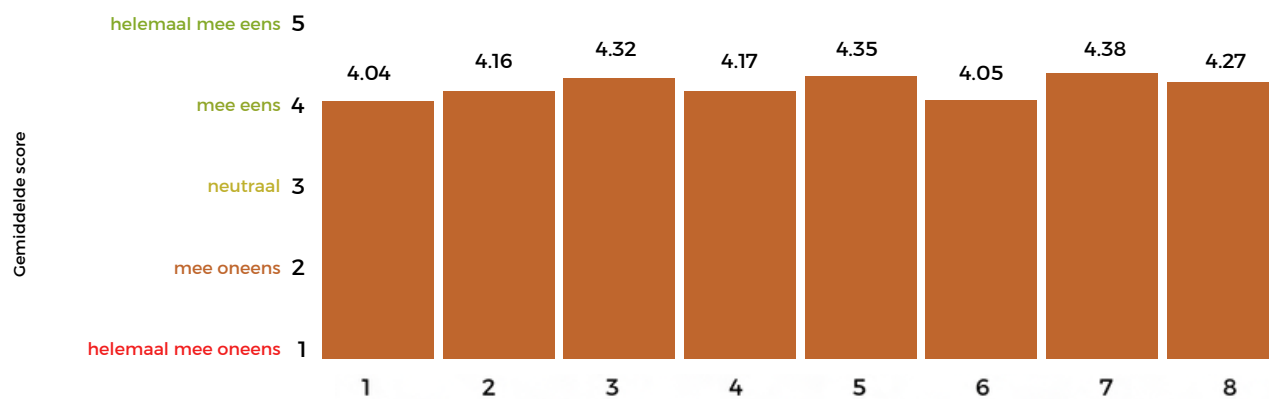
Deze flexibiliteit kan leiden tot een verhoogde werktevredenheid en motivatie. Zzp'ers hebben immers meer controle over hun werk en hun werktijden. Echter, deze autonomie komt ook met uitdagingen. De variabiliteit en onzekerheid van opdrachten kunnen voor zzp'ers leiden tot periodes van instabiliteit en stress; vooral als het gaat om het vinden van werk dat goed aansluit bij hun vaardigheden. Daarnaast missen zzp'ers vaak de ondersteuning en professionele ontwikkeling die werknemers in loondienst kunnen krijgen via hun werkgevers.

Kortom, terwijl zzp'ers in de zorg potentieel een hogere taakfitheid kunnen ervaren door de vrijheid om passende opdrachten te kiezen, worden zij ook geconfronteerd met unieke uitdagingen die hun taakfitheid en werkervaring kunnen beïnvloeden.

Voor zzp'ers in de zorg is taakfitheid een cruciale factor, aangezien zij vaak flexibel en op verschillende locaties werkzaam zijn.

Diverse stellingen over taakfitheid

De respondenten is een aantal stellingen voorgelegd waarbij zij konden aangeven in welke mate zij het hiermee eens, dan wel oneens, zijn.



1 = Het werk gaat me lichamelijk goed af
2 = Het werk gaat me mentaal goed af
3 = Het werk kan ik qua moeilijkheid goed af
4 = Ik heb ruim voldoende energie voor een goede uitvoering van mijn werk
5 = Ik kan de taken die bij mijn werk horen goed uitvoeren
6 = Ik kan goed omgaan met de onzekerheid en risico's die het werk met zich meebrengen
7 = Ik kan goed omgaan met de verantwoordelijkheden die het werk met zich meebrengen
8 = Over drie jaar zijn mijn kennis en vaardigheden nog steeds goed passend bij mijn werk

Over alle stellingen heen zijn de gemiddelde scores hoog en liggen deze tussen de 4,04 (van 5) en 4,38. Dit houdt dus in dat de respondenten het gemiddeld minimaal 'eens' zijn met de stellingen.

De laagst gescoorde stellingen zijn: 'Het werk gaat me lichamelijk goed af' (4,04) en 'ik kan goed omgaan met de onzekerheid en risico's die het werk met zich meebrengen' (4,05). De hoogst gescoorde stellingen zijn: 'ik kan goed omgaan met de verantwoordelijkheden' (4,38) en 'ik kan de taken die bij mijn werk horen goed uitvoeren' (4,35).

"Vrouwen scoren op alle stellingen lager dan mannen. Mogelijke verklaringen zijn dat vrouwen de lat voor zichzelf hoger leggen en we weten uit onderzoek dat vrouwen vaak kritischer op zichzelf zijn. Maar wellicht is het ook te verklaren doordat zij vaker parttime werken en een breder pakket aan (zorg)taken naast hun werk hebben waardoor ze van mening zijn dat ze minder taakfit zijn."

Zie bijlage D – vergelijking scores stellingen met geslacht.

Josette Dijkhuizen

Binnen de leeftijdsgroepen schommelen de gemiddelden op alle stellingen. Naarmate de leeftijd toeneemt, wordt er hoger gescoord op de stelling 'het werk gaat me mentaal goed af'.

Bij de jongste leeftijdsgroep (jonger dan 35 jaar) wordt op de stelling 'ik kan de taken die bij mijn werk horen, goed uitvoeren' het hoogste gescoord. Binnen alle andere leeftijdscategorieën is dat de stelling 'Ik kan goed omgaan met de verantwoordelijkheden die het werk met zich meebrengt'. *Zie bijlage E – vergelijking scores stellingen met leeftijdsgroep.*

Hoe scoren de verschillende sectoren/werkvelden op de genoemde stellingen? Als we kijken naar de totaalscore is er qua taakfitheid relatief weinig verschil tussen de werkvelden. De sector VVT scoort het laagst (33,44 van 40) en Huisartsenpraktijken/gezondheidscentra het hoogst (34,54). *Zie bijlage F – vergelijking scores stellingen met werkveld.*

Als we de stellingen relateren aan het opleidingsniveau, zien we de trend dat de taakfitheid-score bij bijna alle stellingen oploopt met het opleidingsniveau. *Zie bijlage G – vergelijking scores stellingen met opleidingsniveau.*



“De gemiddelde leeftijd van de respondenten is bijna 47 jaar; de ervaring binnen de zorg is dan ook groot. Mogelijk stelt deze levens- en werkervaring hen in staat taken effectief uit te voeren en goed om te gaan met hun verantwoordelijkheden.”

Josette Dijkhuizen

Bedrijfsontwikkelingen en persoonlijke ontwikkeling

Aan de respondenten is een aantal stellingen voorgelegd op zowel het gebied van bedrijfsontwikkeling als op het gebied van hun persoonlijke ontwikkeling. Wat hebben zij de afgelopen 12 maanden gedaan op deze gebieden? Er konden meerdere antwoorden worden aangekruist.

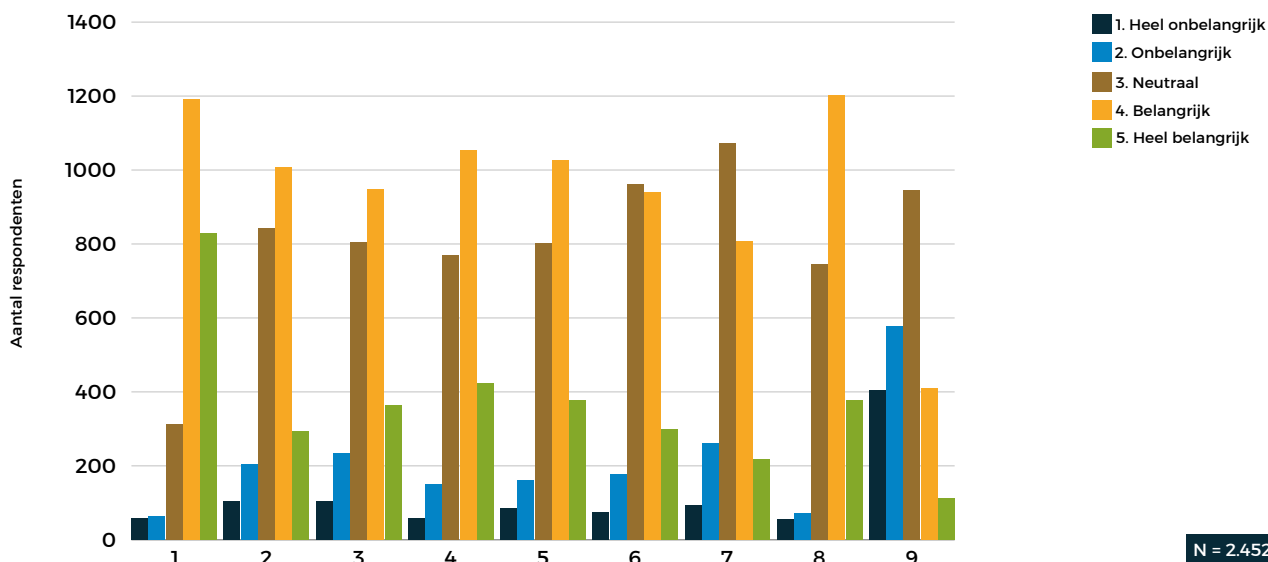


Over vrijwel alle stellingen heen is de trend gelijkwaardig. De scores voor de bedrijfsontwikkeling en de persoonlijke ontwikkeling liggen qua percentage in dezelfde lijn. Beide ontwikkelingen tonen:

- dat respondenten het meest gebruik maken van regelmatig reflecteren met andere ondernemers en met familie of vrienden en van het volgen van een training of opleiding;
- dat respondenten het minst gebruik hebben gemaakt van een bestuurlijke functie.

Prioriteiten voor bedrijfsontwikkeling voor de komende drie jaar

De respondenten is een aantal mogelijke bedrijfsontwikkelingen voorgelegd waarbij zij konden aangeven in welke mate zij dit onderwerp de komende drie jaar als belangrijk, dan wel onbelangrijk, typeren.



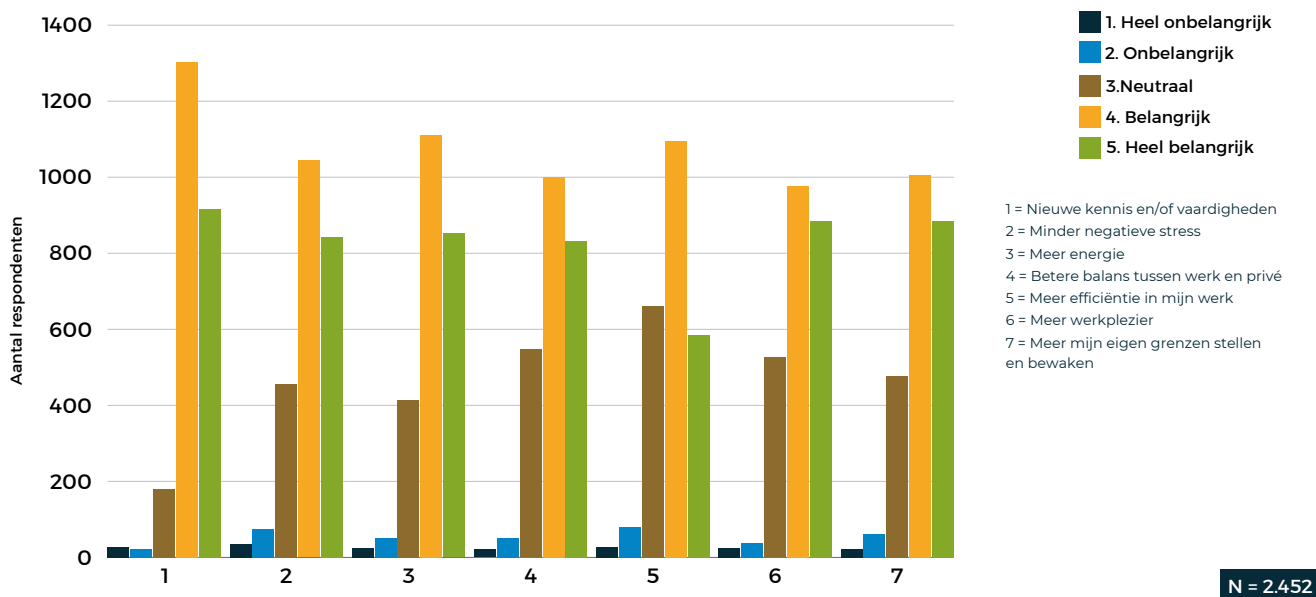
- 1 = Nieuwe en/of andere klanten en opdrachtgevers
- 2 = Nieuwe en/of andere adviseurs en experts in mijn netwerk
- 3 = Versterking naambekendheid
- 4 = Betere financiële resultaten
- 5 = Sterkere positionering van mijn producten en bedrijf
- 6 = Betere productiviteit
- 7 = Digitalisering
- 8 = Sociale impact
- 9 = Uitbesteding van werkzaamheden

De grafiek toont, anders gezegd, de prioritering voor bedrijfsontwikkeling van de deelnemende zelfstandig ondernemers voor de komende drie jaar. De meerderheid van de ondernemers beschouwt 'Nieuwe en/of andere klanten en opdrachtgevers' (82,3%) en 'Sociale impact' (64,4%) als belangrijk of heel belangrijk. Ook 'Betere financiële resultaten' (60,2%) en 'Sterkere positionering van mijn producten en bedrijf' (57,2%) zien zij als (heel) belangrijke aandachtspunten.

'Uitbesteding van werkzaamheden' vindt het merendeel van de respondenten (heel) onbelangrijk (40%). 'Digitalisering' wordt het vaakst gewaardeerd als 'neutraal' (43,8%).

Kijken we naar de gemiddelde score, dan blijkt de stelling 'Nieuwe en/of andere klanten en opdrachtgevers' de hoogste score te hebben (4,10 van 5). De stelling 'Uitbesteding van werkzaamheden' scoort met 2,69 het laagst.

Onderwerpen van belang voor persoonlijke ontwikkeling voor de komende 3 jaar

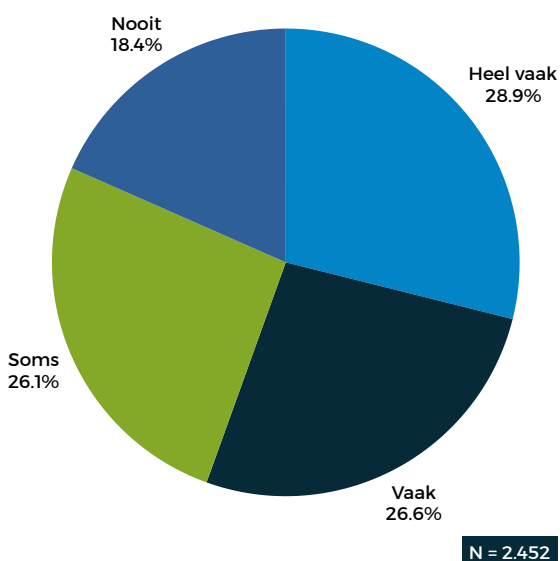


De deelnemende zzp'ers geven aan dat zij voor de komende drie jaar veel of heel veel belang hechten aan 'Nieuwe kennis en/of vaardigheden' (90,6%) en 'Meer energie' (80,1%). Dit benadrukt de focus op persoonlijke groei en vitaliteit. Ook 'Meer werkplezier' (76%) en 'Meer mijn eigen grenzen stellen en bewaken' (77,1%) zijn belangrijke aandachtspunten.

Daarnaast zijn 'Minder negatieve stress' (76,9%) en 'Betere balans tussen werk en privé' (74,6%) (heel) belangrijk voor veel ondernemers; dit wijst op de behoefte aan een gezonde werk-privébalans. 'Meer efficiëntie in mijn werk' is eveneens relevant, hoewel iets minder prioritair (68,6%) vergeleken met de andere onderwerpen.

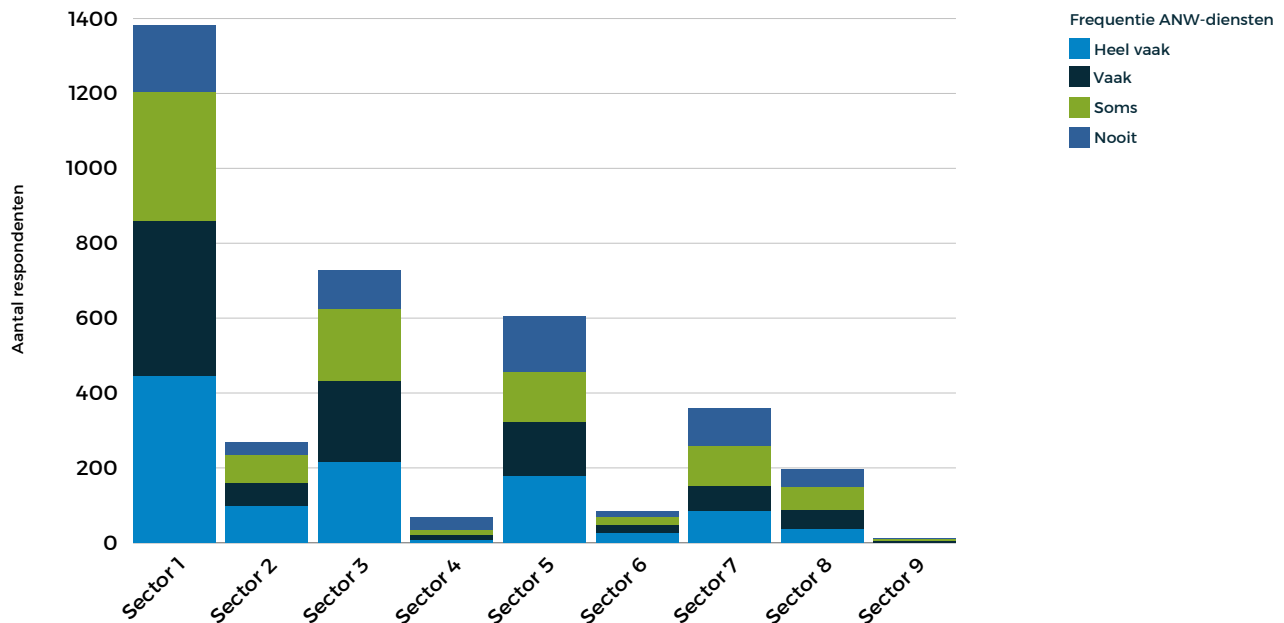
Kijken we naar de gemiddelde score, dan blijkt de stelling 'Nieuwe kennis en/of vaardigheden' de hoogste score te hebben (4,25 van 5). De stelling 'Meer efficiëntie in mijn werk' scoort met 3,87 het laagst.

Avond-, nacht-, en weekenddiensten (ANW-diensten)



55,5% van de respondenten geeft aan (heel) vaak avond-, nacht-, en weekenddiensten (ANW-diensten) te draaien. Slechts 18,4% van de respondenten draait nooit een ANW-dienst.

ANW-diensten binnen de verschillende werkvelden



Sector 1 = VVT
 Sector 2 = Ziekenhuizen
 Sector 3 = Gehandicaptenzorg
 Sector 4 = Huisartsenpraktijken/gezondheidscentra
 Sector 5 = GGZ
 Sector 6 = Medisch-technisch/assisterende beroepen
 Sector 7 = Jeugdzorg- en jeugdhulpverleners
 Sector 8 = Complementaire en alternatieve zorgverleners
 Sector 9 = Mondzorg

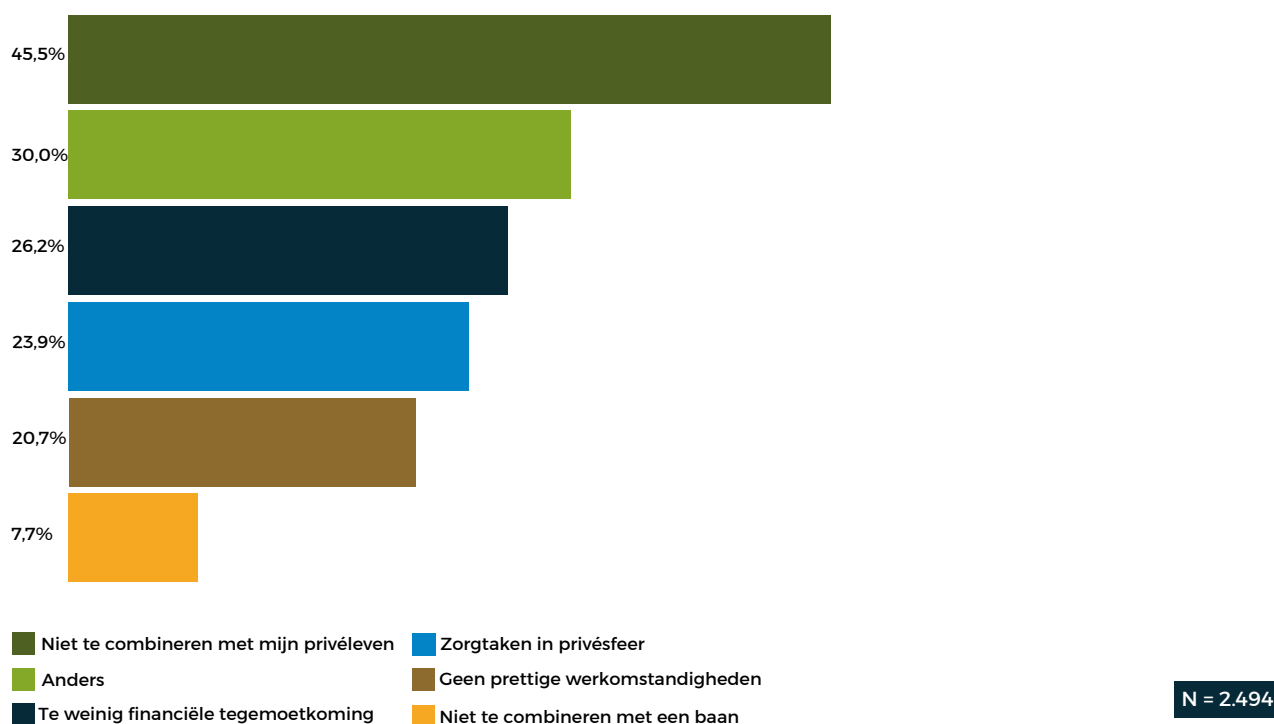
De grafiek laat trends zien in de frequentie van avond-, nacht-, en weekenddiensten (ANW-diensten) in verschillende zorgsectoren. Binnen de sector GGZ worden procentueel gezien de meeste ANW-diensten gedraaid; 63,9% van de zzp'ers binnen deze sector geeft aan deze diensten vaak of heel vaak te draaien. De sector wordt op de voet gevolgd door de VVT-sector met 62,4% van de zzp'ers die (heel) vaak kiezen voor deze diensten. Ook binnen de volgende werkvelden geeft meer dan de helft van de respondenten aan ANW-diensten te werken: Ziekenhuizen (60%), Gehandicaptenzorg (59,4%) en Medisch-technische/assisterende beroepen (58,8%).

In de sector Huisartsenpraktijken/gezondheidscentra worden de minste ANW-diensten gedraaid (31,9%). Ook binnen de sectoren Mondzorg (41,7%), Jeugdzorg- en jeugdhulpverleners (43%) en Complementaire en alternatieve zorgverleners (45,1%) draait minder dan de helft van de respondenten vaak of heel vaak ANW-diensten.

Als we kijken naar de leeftijdsgroepen, blijkt dat de zzp'ers in de oudste groep (60 jaar en ouder) het vaakst een ANW-dienst draaien. De jongste leeftijdsgroep (<=34 jaar) kiest het minst vaak voor deze diensten.

Redenen om geen ANW-diensten te draaien

De respondenten konden meerdere antwoorden geven op de vraag wat de reden is of zou kunnen zijn voor het niet draaien van ANW-diensten.



Uit de uitkomsten blijkt dat 'niet te combineren met mijn privéleven' voor de respondenten de voorname reden zou zijn om geen ANW-diensten te draaien. Dit geldt binnen alle leeftijdscategorieën. We zien dat, naarmate de respondenten ouder worden, deze reden minder vaak wordt genoemd; van respectievelijk 39,8% bij de jongste leeftijdsgroep naar 32,4% bij de oudste leeftijdsgroep.

26,2% geeft aan dat deze ANW-diensten te weinig financiële tegemoetkoming bieden. Binnen de jongste leeftijdsgroep is dit de tweede reden om een ANW-dienst af te wijzen (23,2%).

De reden 'niet te combineren met een baan' is binnen alle leeftijdscategorieën het minst vaak genoemd.

Een deel van de respondenten (30%) heeft een andere reden opgegeven of deze antwoordcategorie gebruikt om hun antwoord te motiveren. Een aantal genoemde 'andere' redenen zijn: vanwege de leeftijd, gezondheidsredenen en omdat het financieel 'niet per se hoeft'.

"ONZE VISIE IS GERICHT OP HET
CREËREN VAN EEN BETERE TOEKOMST
VOOR DE ZORG WAAR ZELFSTANDIG
PROFESSIONALS KUNNEN FLOREEREN
EN KWALITATIEF HOOGSTAANDE ZORG
KUNNEN BLIJVEN LEVEREN."

LOE VAN ERP

TOT SLOT

SAMEN STERK NAAR EEN DUURZAME TOEKOMST VOOR ZELFSTANDIG ZORGPROFESSIONALS

Met het voltooien van dit onderzoeksrapport 'Balanceren tussen zorg en ondernemerschap', hebben we een gedetailleerd en genuanceerd beeld geschetst van de stand van zaken binnen het zzp-zorglandschap en van de uitdagingen waar zelfstandig zorgprofessionals in Nederland mee te maken krijgen. De waardevolle inzichten, verkregen uit dit onderzoek, kunnen dienen als leidraad en de basis vormen voor beleidsvorming. Maar ook voor het verbeteren van de mogelijkheden voor zelfstandig zorgprofessionals.

Loe van Erp, algemeen directeur van SoloPartners, benadrukte in het voorwoord de essentie van dit rapport: "Onze visie is gericht op het creëren van een betere toekomst voor de zorg waar zelfstandig professionals kunnen floreren en kwalitatief hoogstaande zorg kunnen blijven leveren. Alleen zo kan de noodzakelijke flexibele schil die onmisbaar en essentieel is door de huidige situatie op de arbeidsmarkt optimaal worden ingezet."

Dit rapport is een stap in de richting van een meer begripvolle en ondersteunende omgeving voor zzp'ers in de zorg. De bevindingen kunnen bijdragen aan een constructieve dialoog met het ministerie en andere stakeholders, met als doel het vinden van duurzame en veerkrachtige oplossingen voor de sector.

We kijken alvast vooruit naar 2025, wanneer we opnieuw een grootschalig onderzoek zullen uitvoeren. Dit voortdurende engagement onderstreept onze toewijding aan het verbeteren van de positie van zelfstandige zorgprofessionals en het bevorderen van positieve veranderingen in de Nederlandse gezondheidszorg.

Dit rapport markeert een nieuw begin in onze gezamenlijke inspanning om de arbeidsmarkt in de zorgsector toekomstbestendig te maken. Met de inzichten en aanbevelingen uit dit onderzoek hopen we een stap dichterbij een evenwichtige en duurzame zorgomgeving te komen.

SoloPartners, juli 2024



BIJLAGEN

A. Relevantie diverse onderwerpen, onderverdeeld naar geslacht

Onderwerp	Gem.	Man	Vrouw
Goede fysieke c.q. lichamelijke gezondheid	4,43	4,35	4,46
Goede mentale c.q. geestelijke gezondheid	4,53	4,48	4,55
Flexibiliteit om mijn eigen tijd in te delen	4,48	4,39	4,50
Balans tussen werk en privé	4,41	4,27	4,45
Vrijheid om zelf te bepalen hoe ik werkzaamheden uitvoer	4,10	4,07	4,10
Hoog inkomen	3,62	3,64	3,61
Meer beslissingsvrijheid	4,17	4,13	4,18
Betekenisvol werk	4,48	4,37	4,52
Persoonlijke ontwikkeling	4,22	4,09	4,26
Plezier in mijn werk	4,65	4,55	4,68
Nieuwe uitdagingen aangaan	4,19	4,11	4,21
Minder administratieve lasten	3,69	3,58	3,73
Een gezonde werkdruk en werktempo	4,31	4,10	4,37

1.= heel belangrijk
2.= belangrijk
3.= neutraal
4.= onbelangrijk
5.= heel onbelangrijk

B. Relevantie diverse onderwerpen, onderverdeeld naar leeftijdsgroep

Onderwerp	< - 34	35 - 43	44 - 52	53 - 59	60+
Goede fysieke c.q. lichamelijke gezondheid	4,46	4,38	4,40	4,45	4,47
Goede mentale c.q. geestelijke gezondheid	4,57	4,49	4,53	4,51	4,56
Flexibiliteit om mijn eigen tijd in te delen	4,51	4,56	4,51	4,44	4,37
Balans tussen werk en privé	4,44	4,49	4,48	4,38	4,26
Vrijheid om zelf te bepalen hoe ik werkzaamheden uitvoer	3,99	4,14	4,13	4,11	4,10
Hoog inkomen	3,84	3,73	3,61	3,53	3,37
Meer beslissingsvrijheid	4,20	4,21	4,18	4,13	4,12
Betekenisvol werk	4,48	4,47	4,52	4,48	4,48
Persoonlijke ontwikkeling	4,35	4,29	4,24	4,18	4,05
Plezier in mijn werk	4,61	4,65	4,68	4,69	4,64
Nieuwe uitdagingen aangaan	4,28	4,25	4,20	4,14	4,06
Minder administratieve lasten	3,51	3,63	3,77	3,74	3,81
Een gezonde werkdruk en werktempo	4,25	4,30	4,35	4,32	4,31

1.= heel belangrijk
2.= belangrijk
3.= neutraal
4.= onbelangrijk
5.= heel onbelangrijk

C. Relevantie diverse onderwerpen, onderverdeeld naar naar werkveld

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	4,47	4,33	4,35	4,43	4,40	4,41	4,35	4,58	4,17
2	4,53	4,43	4,46	4,51	4,53	4,47	4,56	4,72	4,17
3	4,50	4,40	4,45	4,43	4,49	4,40	4,42	4,50	4,67
4	4,46	4,37	4,33	4,45	4,41	4,27	4,29	4,47	4,42
5	4,08	4,01	4,04	4,24	4,15	4,09	4,13	4,32	4,17
6	3,57	3,77	3,65	3,85	3,74	3,71	3,70	3,60	3,58
7	4,18	4,19	4,14	4,20	4,21	4,18	4,15	4,29	4,42
8	4,50	4,35	4,46	4,44	4,44	4,45	4,45	4,65	4,33
9	4,22	4,15	4,24	4,22	4,28	4,25	4,26	4,39	4,08
10	4,68	4,56	4,62	4,67	4,61	4,68	4,55	4,74	4,58
11	4,18	4,19	4,22	4,33	4,23	4,24	4,25	4,26	3,92
12	3,69	3,58	3,63	3,71	3,72	3,62	3,67	4,00	3,75
13	4,38	4,13	4,23	4,26	4,26	4,31	4,15	4,46	4,33

Onderwerp (verticaal)

- 1 = Goede fysieke c.q. lichamelijke gezondheid
- 2 = Goede mentale c.q. geestelijke gezondheid
- 3 = Flexibiliteit om mijn eigen tijd in te delen
- 4 = Balans tussen werk en privé
- 5 = Vrijheid om zelf te bepalen hoe ik werkzaamheden uitvoer
- 6 = Hoog inkomen
- 7 = Meer beslissingsvrijheid
- 8 = Betekenisvol werk
- 9 = Persoonlijke ontwikkeling
- 10 = Plezier in mijn werk
- 11 = Nieuwe uitdagingen aangaan
- 12 = Minder administratieve lasten
- 13 = Een gezonde werkdruk en werktempo

Werkveld (horizontaal)

- 1 = VVT
- 2 = Ziekenhuizen
- 3 = Gehandicaptenzorg
- 4 = Huisartsenpraktijken/gezondheidscentra
- 5 = GGZ
- 6 = Medisch-technisch/assisterende beroepen
- 7 = Jeugdzorg- en jeugdhulpverleners
- 8 = Complementaire en alternatieve zorgverleners
- 9 = Mondzorg

D. Relevantie diverse stellingen taakfitheid, vergeleken per geslacht

Stellingen	Gem.	Man	Vrouw
Het werk gaat me lichamelijk goed af	4,04	4,23	3,98
Het werk gaat me mentaal goed af	4,16	4,22	4,14
Het werk kan ik qua moeilijkheid goed aan	4,32	4,41	4,29
Ik heb ruim voldoende energie voor een goede uitvoering van mijn werk	4,17	4,26	4,15
Ik kan de taken die bij mijn werk horen, goed uitvoeren	4,35	4,40	4,34
Ik kan goed omgaan met de onzekerheid en risico's die het werk met zich meebrengt	4,05	4,15	4,02
Ik kan goed omgaan met de verantwoordelijkheden die het werk met zich meebrengt	4,38	4,43	4,36
Over drie jaar zijn mijn kennis en vaardigheden nog steeds goed passend bij mijn werk	4,27	4,34	4,25

1 = helemaal mee oneens
2 = mee oneens
3 = neutraal
4 = mee eens
5 = helemaal mee eens

E. Relevantie diverse stellingen taakfitheid, vergeleken per leeftijdsgroep

Stellingen	<=34	35-43	44-52	53-59	60+
Het werk gaat me lichamelijk goed af	4,04	4,07	4,05	4,02	4,02
Het werk gaat me mentaal goed af	4,02	4,05	4,18	4,23	4,29
Het werk kan ik qua moeilijkheid goed aan	4,30	4,27	4,32	4,35	4,36
Ik heb ruim voldoende energie voor een goede uitvoering van mijn werk	4,22	4,13	4,18	4,17	4,17
Ik kan de taken die bij mijn werk horen, goed uitvoeren	4,39	4,31	4,38	4,32	4,36
Ik kan goed omgaan met de onzekerheid en risico's die het werk met zich meebrengt	4,05	3,98	4,05	4,03	4,14
Ik kan goed omgaan met de verantwoordelijkheden die het werk met zich meebrengt	4,38	4,34	4,39	4,38	4,41
Over drie jaar zijn mijn kennis en vaardigheden nog steeds goed passend bij mijn werk	4,33	4,28	4,34	4,26	4,13
Totaal	33.73	33.43	33.89	33.76	33.88

1 = helemaal mee oneens
2 = mee oneens
3 = neutraal
4 = mee eens
5 = helemaal mee eens

F. Relevantie diverse stellingen taakfitheid, vergeleken per werkveld

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	3,92	4,12	4,10	4,30	4,15	3,96	4,21	4,06	4,08
2	4,14	4,17	4,13	4,26	4,13	4,06	4,14	4,16	4,33
3	4,28	4,31	4,31	4,30	4,34	4,34	4,35	4,34	4,25
4	4,16	4,19	4,20	4,25	4,17	4,12	4,16	4,13	4,25
5	4,33	4,41	4,37	4,42	4,39	4,39	4,33	4,33	4,25
6	4,02	4,14	4,06	4,16	4,01	4,01	4,06	4,07	3,92
7	4,36	4,49	4,38	4,38	4,41	4,48	4,39	4,38	4,33
8	4,24	4,38	4,30	4,46	4,33	4,27	4,34	4,29	4,33
Totaal	33,44	34,20	33,82	34,54	33,92	33,97	33,76	33,76	33,74

Werkveld (horizontaal)

1 = VVT
2 = Ziekenhuizen
3 = Gehandicaptenzorg
4 = Huisartsenpraktijken/gezondheidscentra
5 = GGZ
6 = Medisch-technisch/assisterende beroepen
7 = Jeugdzorg- en jeugdhulpverleners
8 = Complementaire en alternatieve zorgverleners
9 = Mondzorg

1 = helemaal mee oneens
2 = mee oneens
3 = neutraal
4 = mee eens
5 = helemaal mee eens

*Legenda stellingen
zie onderaan de pagina.*

G. Relevantie diverse stellingen taakfitheid, vergeleken per opleidingsniveau

	MBO-1	MBO-2	MBO-3	MBO-4	HBO-5	HBO-6	UNI-7
1	3,56	3,68	3,85	4,02	4,19	4,26	4,27
2	3,89	4,08	4,10	4,13	4,22	4,23	4,26
3	4,22	4,24	4,21	4,31	4,41	4,41	4,44
4	4,00	4,02	4,14	4,22	4,17	4,18	4,12
5	4,11	4,27	4,29	4,37	4,37	4,38	4,40
6	3,78	4,03	4,00	4,02	4,11	4,11	4,09
7	4,11	4,42	4,33	4,39	4,36	4,43	4,42
8	4,22	3,97	4,23	4,29	4,26	4,31	4,34
Totaal	31,89	32,71	33,15	33,75	34,10	34,29	34,33

Stellingen behorende bij F en G (verticaal)

1 = Het werk gaat me lichamelijk goed af
2 = Het werk gaat me mentaal goed af
3 = Het werk kan ik qua moeilijkheid goed af
4 = Ik heb ruim voldoende energie voor een goede uitvoering van mijn werk
5 = Ik kan de taken die bij mijn werk horen goed uitvoeren
6 = Ik kan goed omgaan met de onzekerheid en risico's die het werk met zich meebrengen
7 = Ik kan goed omgaan met de verantwoordelijkheden die het werk met zich meebrengen
8 = Over drie jaar zijn mijn kennis en vaardigheden nog steeds goed passend bij mijn werk

1 = helemaal mee oneens
2 = mee oneens
3 = neutraal
4 = mee eens
5 = helemaal mee eens



SoloPartners

SoloPartners
Ridderhof 67, 5341HS Oss
085-2010140
info@solopartners.nl
www.solopartners.nl