

Zzp'ers binnen zorg en welzijn

Volgens het CBS blijft het aantal zelfstandigen in zorg en welzijn toenemen. In 2010 stond de teller op 74.000¹. In 2018 was het aantal zelfstandigen in de zorg met 45% gegroeid naar 107.000.

Om meer inzicht te krijgen in deze groep zelfstandig ondernemers zonder personeel (zzp'ers) publiceren we in de factsheet kort de uitkomsten van de Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA)² binnen zorg en welzijn.

Wie kiest er voor het zzp-schap? Waarom doen ze dat? En hoe ervaren zij dit? Inzicht hierin helpt werkgevers een standpunt in te nemen over hoe met deze ontwikkeling om te gaan.

De ZEA wordt sinds 2015 tweejaarlijks uitgevoerd door TNO en CBS. Waar relevant maken we een vergelijking met voorgaande jaren en vergelijken we de resultaten met die van de NEA³ (de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden onder werknemers) in de sector zorg en welzijn.

Belangrijk om te vermelden is dat dit resultaten betreft van vóór de corona-uitbraak. De coronacrisis brengt de kloof tussen vaste medewerkers en flexibele krachten (waaronder zzp'ers) scherper in beeld en de mogelijke nawerking van de crisis is nog onzeker.

Een aantal dingen die opvielen bij het in kaart brengen van de cijfers:

- **Zzp'ers ervaren vaker dan werknemers een disbalans in de werk-privé situatie**

De keuze voor het zzp-schap wordt onder andere ingegeven door de behoefte aan inspraak in de werktijden, een betere balans tussen werk en privé en het niet meer voor een baas willen werken.

Dat juist de groep van 25-44 jaar een groter aandeel kreeg binnen de groep zzp'ers, lijkt dan logisch. Enerzijds is dat een groep met veelal jonge kinderen. Uit onderzoek van TNO⁴ in 2018 bleek dat jonge ouders regelmatig problemen ervaren met het combineren van werk en gezin. Ook is het een groep die opgroeide in een tijd waarin ondernemerschap een trend werd. Cijfers van de Kamer van Koophandel laten al langere tijd zien dat de gemiddelde leeftijd om te starten met een eigen onderneming daalt.

Zzp'ers geven vaker dan werknemers aan dat zij een werk-privé disbalans ervaren, terwijl dit juist één van de redenen is om voor het zzp-schap te kiezen. De vlucht naar het zzp-schap lijkt dat probleem dus niet op te lossen.

Waar dat door komt? Een mogelijke verklaring is dat zzp'ers gemiddeld meer uren werken dan werknemers in loondienst. Ook financiële onzekerheid en veeleisende klanten kunnen zorgen voor een disbalans tussen werk en privé, zo schetst ook promovendus Anne Annink in haar proefschrift⁵ over werk-privé balans bij zelfstandig ondernemers.

- **Zzp'ers geven vaker dan medewerkers aan regelmatig avonddiensten te draaien**

Een veelgehoord nadeel van de toename van het aantal zzp'ers in de zorg is dat medewerkers in vaste dienst zwaarder worden belast. De reden zou zijn dat zzp'ers het zich kunnen veroorloven om geen of minder avond-, nacht- of weekenddiensten te draaien.

Het blijkt inderdaad dat, in verhouding tot zzp'ers, een hoger percentage werknemers in loondienst aangeeft **regelmatig** nacht- en weekenddiensten te draaien. Maar zzp'ers geven weer vaker dan werknemers aan **regelmatig** avonddiensten te draaien. Bovendien is het aantal zzp'ers dat aangeeft **soms** avond-, nacht- en weekenddiensten te draaien groter dan het aantal werknemers dat aangeeft dit **soms** te doen.

Het lijkt er dus op dat zzp'ers niet massaal diensten weigeren, maar dat ze vooral invloed willen op wanneer ze diensten draaien.

¹ AZW Statline

² ZEA 2015-2019, TNO/CBS

³ NEA 2019, TNO/CBS

⁴ TNO (2018) Factsheet werk en gezin. Geraadpleegd op

https://www.monitorarbeid.tno.nl/dynamics/modules/SPUB0102/view.php?pub_id=100555&att_id=4911

⁵ Annink, S.M. (2017) Bedrijvigheid rondom het bedrijf: een internationaal vergelijkend onderzoek naar de work-life balance van zelfstandig ondernemers. Erasmus University Rotterdam. Geraadpleegd op <http://hdl.handle.net/1765/95534>

- **Zzp'ers hebben in de afgelopen twee jaar vaker een opleiding gevolgd dan medewerkers**

Een misvatting over zzp'ers binnen zorg en welzijn is dat zij minder dan vaste medewerkers aan deskundigheidsbevordering doen. Zzp'ers gaven zelfs aan vaker een opleiding te volgen dan werknemers, respectievelijk 83,4% tegenover 66,9%. Dit verschilt enorm met alle andere in de ZEA onderzochte sectoren. Daar gaf slechts 40,3% van de zzp'ers aan de afgelopen twee jaar een opleiding te hebben gevolgd. Een mogelijke verklaring hiervoor is het hoge opleidingsniveau van zelfstandigen en het grote aandeel vrouwen binnen de sector. Uit onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau⁶ blijkt namelijk dat hoger opgeleiden en vrouwen vaker deelnemen aan scholing. Uit datzelfde onderzoek blijkt overigens dat de meeste hoger opgeleide zelfstandigen minder vaak scholing volgen dan toen ze nog in loondienst werkten. Zelfstandigen dragen de kosten van de opleiding zelf en wegen zorgvuldig af of de opleiding meerwaarde heeft voor het werk dat ze doen en of ze daarvoor tijd en/of inkomsten kunnen missen.

Op de vraag of men op dit moment behoefte heeft aan een opleiding of cursus om het huidige werk beter te kunnen doen, antwoordt 31,2% van de zzp'ers 'ja', tegenover 22,1% van de medewerkers in loondienst. Daarentegen lijkt het of zzp'ers iets minder dan werknemers behoefte hebben aan een opleiding in verband met toekomstige veranderingen in het huidige werk of om kansen op werk in de toekomst te vergroten. Mogelijk zetten zelfstandigen, die vaak worden ingehuurd vanwege hun specialistische kennis, juist extra in op scholing om interessant te blijven voor opdrachtgevers in de toekomst.

Informeel leren (leren op de werkplek door o.a. het leren van collega's) is niet onderzocht in de ZEA. Het is een interessante vraag in hoeverre zzp'ers daarin verschillen van werknemers. 61,5% van de zzp'ers geeft aan het vervelend (enigszins vervelend, vervelend of heel vervelend) te vinden geen of weinig collega's te hebben om mee te overleggen of kennis uit te wisselen.

- **Verbeterde financiële situatie onder zzp'ers in zorg en welzijn**

In 2019 zijn 58% van de zzp'ers positief over de financiële situatie van hun bedrijf. In 2017 was dat nog 53%. Zzp'ers maakten zich in 2019 ook minder vaak zorgen over de toekomst van hun bedrijf. Toch denkt bijna de helft van de zzp'ers binnen zorg en welzijn minder dan een jaar rond te kunnen komen als het inkomen uit de onderneming wegvalt. In tijden van crisis is dat een zorgwekkend gegeven, dat heeft de coronacrisis van de afgelopen maanden wel bewezen. Zeker omdat 38,2% van de zzp'ers geen arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft en besmetting met het virus consequenties kan hebben voor de gezondheid en de mogelijkheid om te werken op langere termijn.

Het aantal zzp'ers dat liever in loondienst werkt, is gedaald: van 15% in 2017 naar 11% in 2019. De vraag is of daar na deze crisis verandering in komt of dat onder andere financiële zekerheid werknemerschap aantrekkelijker maakt. Tegelijkertijd zijn ook zorg- en welzijnsorganisaties hard getroffen door de crisis en staat werkzekerheid ook daar onder druk.

Toekomst

De vraag is: raakt de coronacrisis ook zzp'ers in de zorg? Of halen zij nu juist meer opdrachten binnen door arbeidsmarktkrapte én vraag naar extra coronazorg? Het blijft nog gissen welke invloed de coronacrisis heeft op de aantrekkelijkheid van het werken als zzp'er in zorg en welzijn. Zodra we dit in beeld hebben, zullen we deze informatie delen.

Voor nu kunnen we vooral leren van de redenen waarom professionals voor het zzp-schap kiezen. Uit de ZEA blijkt dat er nog steeds een groep zzp'ers is die liever in loondienst zou werken. Het lijkt erop dat zij uit onvrede de overstap naar het zzp-schap hebben gemaakt: ze willen een betere werk-privé balans, meer inspraak in werktijden of zijn op zoek naar een nieuwe uitdaging. Voor hen lijkt zzp-schap heel aantrekkelijk, maar het is dus niet altijd zo rooskleurig als het lijkt.

Het is nu zaak om te voorkomen dat medewerkers in loondienst uit onvrede deze stap maken.

⁶ Sociaal en Cultureel Planbureau (2019) Grenzen aan een leven lang leren. Geraadpleegd op <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2019/05/22/grenzen-aan-een-leven-lang-leren>

De afgelopen jaren werd op allerlei manieren duidelijk dat goed werkgeverschap de sleutel is tot behoud. Dit wordt benadrukt door bijvoorbeeld Kennisland⁷ naar aanleiding van hun onderzoek naar flexwerk in de zorg. Hoe dat goed werkgeverschap volgens hen invulling moet krijgen? Dat begint bij de zorgprofessionals zelf. Laat hen zelf met antwoorden komen en luister goed naar wat ze te vertellen hebben

Ook het gesprek tussen vaste medewerkers en flexwerkers wordt als toegevoegde waarde gezien. Dat gesprek helpt voor meer binding tussen deze twee groepen op de werkvloer en draagt bij aan een realistisch beeld van het zzp-schap. Dat realistische beeld van het zzp-schap kan ervoor zorgen dat het vaker een bewuste keuze en geen vlucht wordt om zzp-er te worden. Daarmee draag je als werkgever bij aan een bewustere keuze van vaste medewerkers om in loondienst te blijven.

⁷ Kennisland en CAOP (2020). De realiteit en waarde van flexwerk in de zorg. Geraadpleegd op <https://www.kl.nl/wp-content/uploads/2020/02/de-realiteit-en-waarde-van-flexwerk-in-de-zorg.pdf>