

Zorg & Welzijnsbarometer: Hoe denken kinderopvangmedewerkers over flexwerk en ZZP-schap?

Februari 2023

Inhoudsopgave

Geschreven door

Blue Field Insights
(onderdeel van Blue Field Agency)

In opdracht van

FNV Zorg & Welzijn

Onderdeel van Zorg & Welzijnsbarometer onderzoeken

• Inleiding	Pagina 3
• Samenvatting	Pagina 5
• Resultaten –	
Medewerkers in (vaste) dienst	Pagina 7
Zzp’ers en flexwerkers	Pagina 11
Alle kinderopvangmedewerkers	Pagina 17
• Achtergrond	Pagina 24

BLUE FIELD AGENCY

Inleiding

The state of brands
driven by data

Inleiding

Steeds meer medewerkers in de sector zorg & welzijn kiezen er bewust voor om uit (vaste) dienst* te gaan en te gaan werken als *zzp’er of flexwerker. Deze trend is al jaren groeiende. In samenwerking met Blue Field Insights is deze trend verder onderzocht. FNV Zorg en Welzijn is benieuwd of deze trend ook gaande is in de kinderopvang.

Blue Field Agency heeft in opdracht van FNV onderzocht wat de exacte beweegredenen zijn om deze switch te maken en hoe vaak en serieus kinderopvangmedewerkers in (vaste) dienst de overstap overwegen te maken. Andersom is ook onderzocht om welke redenen flexwerkers (terug) in (vaste) dienst zouden gaan werken. Daarnaast wil FNV graag weten welke effecten deze trend heeft op de continuïteit en kwaliteit van de kinderopvang. Wat betekent dit voor de medewerkers in (vaste) dienst? Voor de samenwerking op de werkvloer? En voor de kinderen en ouders?

Aan het onderzoek hebben in totaal 1.953 kinderopvangmedewerkers meegedaan, waarvan 1.905 werkzaam zijn in (vaste) dienst en 74 als zzp’er of flexwerker. Binnen deze groepen kan ook overlap zitten, aangezien (vaste) dienst medewerkers ook deels als zzp’er of flexwerker kunnen werken en vice versa.

Omschrijving

- In (vaste) dienst: Werkzaam in (vaste) dienst bij een kinderopvang organisatie
- Zzp’ers of flexwerkers: Werkzaam als zzp’er, flexwerker, als uitzendkracht, of via een detacheringsbureau

BLUE FIELD AGENCY

Samenvatting

The state of brands
driven by data

Samenvatting

Een kwart van de kinderopvangmedewerkers in (vaste) dienst overweegt om als zzp'er of flexwerker te gaan werken; drie kwart wil in (vaste) dienst blijven

Voor kinderopvangmedewerkers in (vaste) dienst zijn de toenemende werkdruk en de hogere salarissen die je als zzp'er / flexwerker kunt vragen vooral redenen om te overwegen om uit (vaste) dienst te gaan. Meer autonomie en zeggenschap spelen hierbij ook een rol. Zo noemen veel mensen meer zeggenschap over vakanties, minder administratie en zeggenschap over agenda en de werk/privé balans als redenen. Een derde van de kinderopvangmedewerkers in (vaste) dienst ziet helemaal geen reden om uit (vaste) dienst te gaan.

De meeste zzp'ers en flexwerkers staan ervoor open om terug te keren in (vaste) dienst; één op de vijf zzp'ers en flexwerkers staat hier niet voor open

Voor zzp'ers en flexwerkers waren toename van de werkdruk, werk/privébalans, zeggenschap over de agenda en minder administratie belangrijke redenen om minder of helemaal niet meer in (vaste) dienst te werken. Salaris noemen ze minder.

Vier op de vijf zzp'ers en flexwerkers in de kinderopvang staan nog open voor werken in (vaste) dienst. (Vaste) dienst biedt mensen namelijk zekerheid. Zo noemen zzp'ers dat ze (vast) dienst nog zouden overwegen wegens zekerheid van werk, de samenwerking met collega's, doorbetaling bij ziekte en pensioenopbouw. Verder noemen zzp'ers en flexwerkers ook de kinderen en ouders als drijfveer om toch weer in (vaste) dienst te werken. Ze vinden het namelijk belangrijk dat er voor kinderen een vast gezicht is. Verder worden spontaan hoger salaris en lagere werkdruk als voorwaarden genoemd om weer in (vaste) dienst te stappen. Zzp'ers en flexwerkers constateren ook dat hun salaris sterk is verbeterd nadat ze als zzp'er of flexwerker zijn gaan werken. Slechts één op de vijf zzp'ers of flexwerkers wil helemaal niet meer in (vast) dienst werken.

Negen op tien kinderopvangmedewerkers in (vaste) dienst vinden de kwaliteit van kinderopvang verslechteren naarmate meer mensen uit (vaste) dienst gaan

Bijna alle kinderopvangmedewerkers in (vaste) dienst zijn van mening dat de kwaliteit van de opvang zal verslechteren naarmate meer medewerkers uit (vaste) dienst gaan. Opvallend is dat ook de meerderheid van de zzp'ers en flexwerkers denkt dat de kwaliteit van de kinderopvang zal verslechteren. Dit terwijl een kwart van de huidige kinderopvangmedewerkers in (vaste) dienst ook nog overweegt om (vaste) dienst te verlaten en dat ook één op de vijf flexwerkers en zzp'ers zichzelf hoe dan ook niet ziet terugkeren naar een vaste dienst constructie.

Kinderopvangmedewerkers zien ook om zich heen gebeuren dat steeds meer mensen voor een zzp- of flexconstructie kiezen. Ze vinden dit jammer, ook omdat volgens hen hierdoor de kwaliteit daalt en werkdruk toeneemt voor mensen die wel in (vaste) dienst blijven.

Jongere kinderopvangmedewerkers overwegen vaker om uit (vaste) dienst te gaan

Ook hebben ze meer beweegredenen om uit (vaste) dienst te stappen. Salaris speelt hierbij de grootste rol. Over het algemeen denken jongere medewerkers wat minder negatief over het groeiende aantal flexwerkers en zelfstandigen.



BLUE FIELD AGENCY

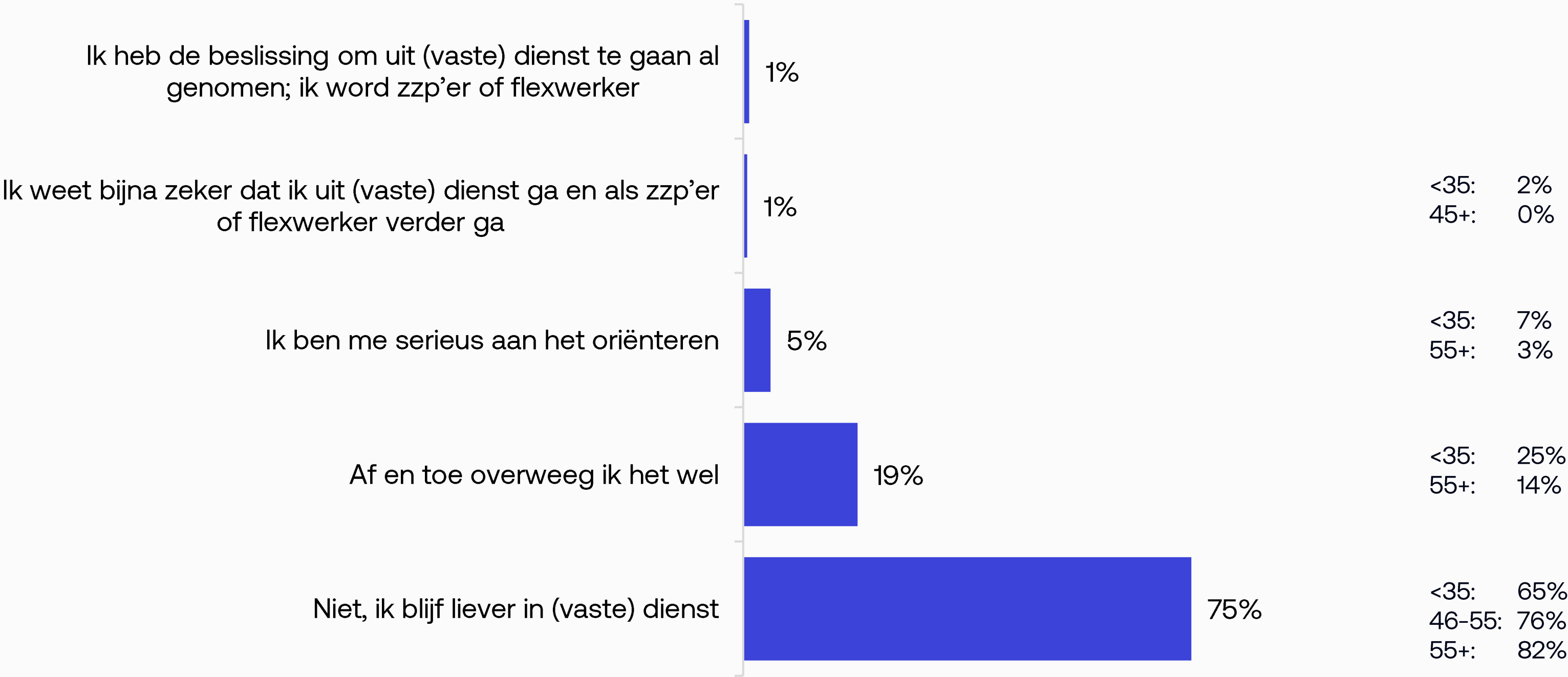
Resultaten – medewerkers in (vaste) dienst

The state of brands
driven by data

Een kwart van de kinderopvangmedewerkers in (vaste) dienst overweegt (volledig) om als zzp'er of flexwerker te gaan werken

Bij kinderopvangmedewerkers onder de 35 overweegt zelfs meer dan een derde om uit (vaste) dienst te gaan en als zzp'er of flexwerker te gaan werken. Oudere kinderopvangmedewerkers blijven juist liever in (vast) dienst. Regio lijkt hier ook invloed op te hebben, kinderopvangmedewerkers uit Noord- Zuid-Holland overwegen namelijk vaker om uit vast dienstverband te treden (30%).

In hoeverre overweeg je om uit (vaste) dienst te gaan en (volledig) als zzp'er of flexwerker aan de slag te gaan?
(basis: werkzaam in vaste dienst, n=1905)



Toename van werkdruk en hoger salaris belangrijkste redenen om uit (vaste) dienst te gaan; een derde ziet geen redenen

Naast toename van werkdruk en een hoger salaris kunnen vragen, noemen veel kinderopvangmedewerkers ook meer keuzevrijheid in vakanties, minder administratie meer zeggenschap over de agenda en een betere werk privé/balans als belangrijke redenen om als zzp’er of flexwerker te gaan werken. Jongere kinderopvangmedewerkers zien over het algemeen meer redenen om als zzp’er of flexwerker te gaan werken. Een hoger salaris vragen zien vooral de jongeren als een belangrijke reden. Zo vindt 61% van de medewerkers onder de 35 jaar dit een belangrijke reden vergeleken met 21% van de 55 plussers.

Wat zouden voor jou eventuele redenen zijn om uit (vaste) dienst te gaan en (volledig) als zzp’er, flexwerker, etc. te gaan werken?
(basis: werkzaam in vaste dienst en heeft niet de intentie om de zorgsector te verlaten, n=1886)



Doorbetaling bij ziekte, pensioenopbouw en zekerheid van werk zijn belangrijkste redenen om in (vaste) dienst te blijven

Kinderopvangmedewerkers die overwegen om uit (vaste) dienst te gaan, noemen vooral doorbetaling bij ziekte, pensioenopbouw en zekerheid van het werk als redenen om toch in (vaste) dienst te blijven. Het zijn dus vooral de arbeidsvoorwaarden die hierin een rol spelen om te blijven. Daarnaast zijn de collega's en de kinderen/ouders ook belangrijk.

Wat zouden redenen kunnen zijn voor jou om in (vaste) dienst te blijven?
(basis: werkzaam in vaste dienst en overweegt als zzp'er aan de slag te gaan, n=464)



BLUE FIELD AGENCY

Resultaten – zzp'ers en flexwerkers

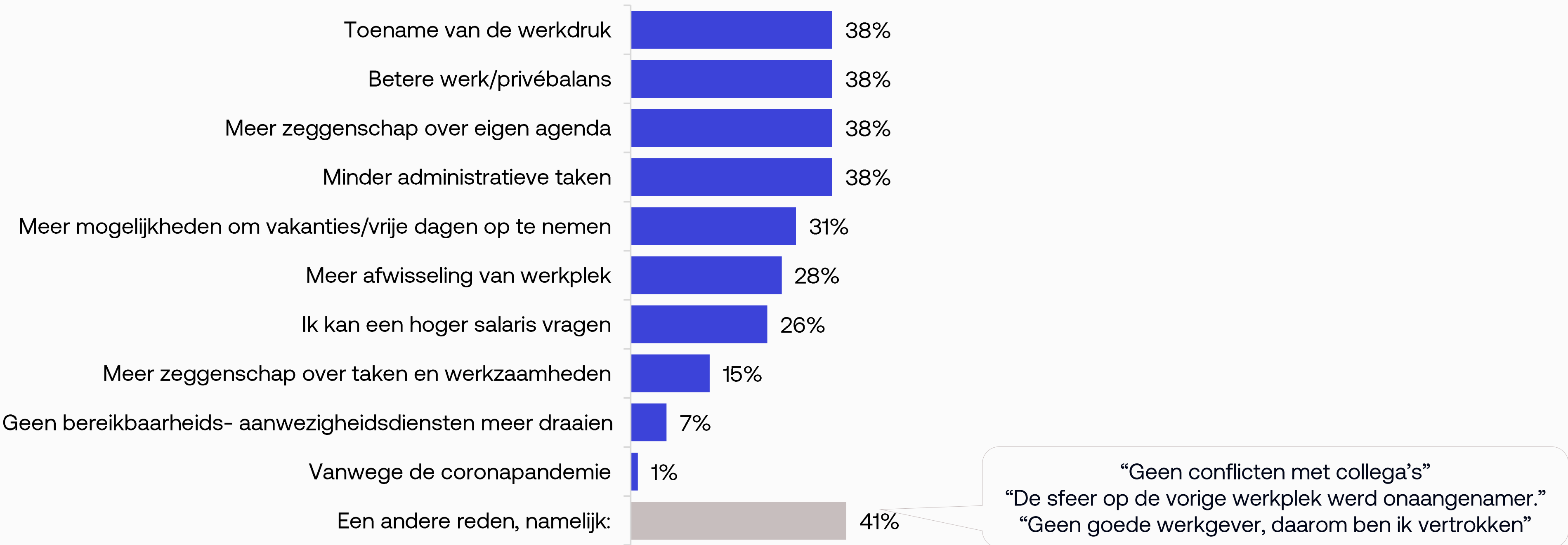
The state of brands
driven by data

Toename werkdruk, betere werk/privébalans, meer zeggenschap over agenda en minder administratie zijn belangrijke redenen om minder in (vaste) dienst te werken

Salaris lijkt juist relatief weinig impact te hebben in de keuze om niet meer in (vaste) dienst te werken. Een kwart van de zzp'ers en flexwerkers in de kinderopvang noemt een hoger salaris vragen als reden om minder, niet meer of helemaal niet in (vaste) dienst te werken. Dus waar kinderopvangmedewerkers in (vaste) dienst een hoger salaris als een van de belangrijkste redenen zien om zzp of flexwerk te overwegen, geven de flexwerkers en zzp'ers die deze keuze al gemaakt hebben juist aan dat salaris hier een minder grote rol bij speelde.

Waarom heb jij ervoor gekozen om minder, niet meer of helemaal niet in (vast) dienstverband te werken?

(basis: werkzaam als zzp'ers/flexwerker, n=74)

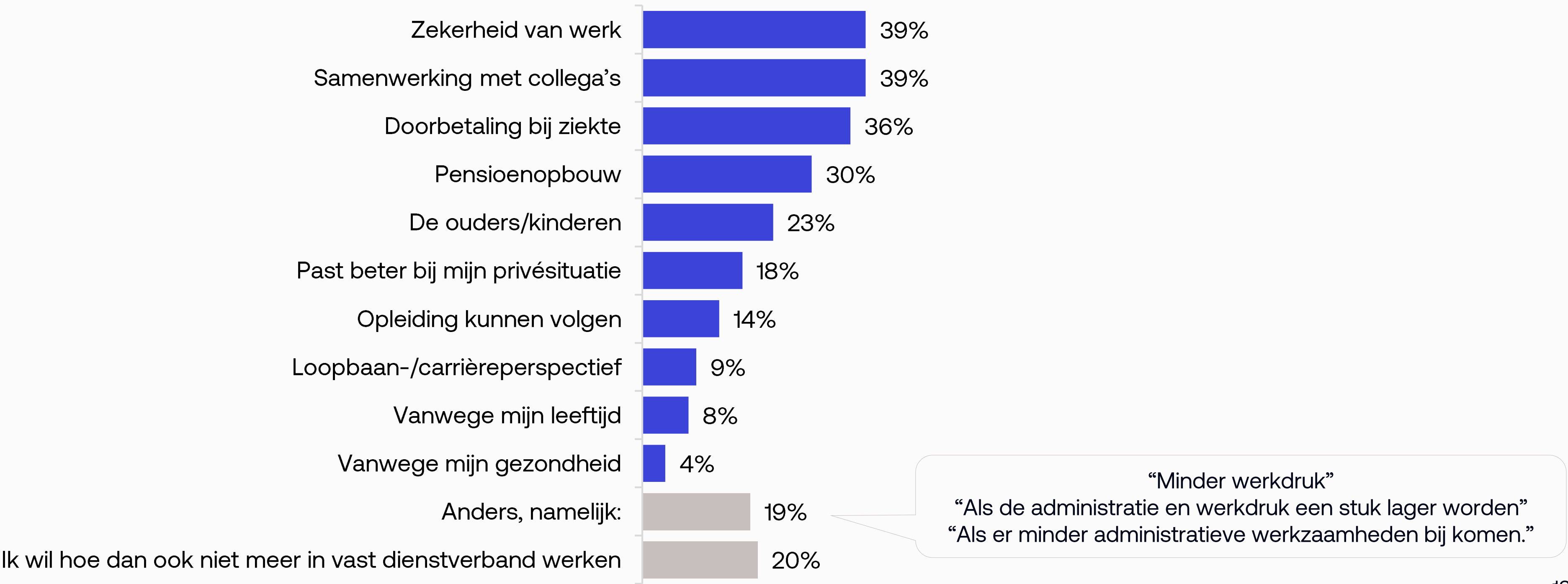


Vier op de vijf zzp'ers of flexwerkers in de kinderopvang hebben redenen om weer in (vaste) dienst te gaan werken

Eén op de vijf zzp'ers of flexwerkers in de kinderopvang wil hoe dan ook niet meer in (vaste) dienst werken

Zekerheid van werk, samenwerking met collega's en doorbetaling bij ziekte zijn belangrijke redenen voor flexwerkers om (vaste) dienst te weer overwegen. Ook pensioenopbouw en de kinderen / ouders zijn drijfveren om weer in (vast) dienst te gaan werken.

Wat zouden voor jou redenen kunnen zijn om (weer) in (vast) dienstverband of (weer) exclusief in (vast) dienstverband te gaan werken?
(basis: werkzaam als zzp'ers/flexwerker, n=74)



Een beter salaris en lagere werkdruk zijn de vaakst genoemde voorwaarden door zzp'ers en flexwerkers om weer in (vast) dienst te werken

Naast salaris en werkdruk noemen ook veel mensen verbetering van autonomie, zeggenschap en waardering als redenen om eventueel weer in vast dienstverband terug te keren.

Eén op de vijf zzp'ers of flexwerkers in de kinderopvang wil hoe dan ook niet meer in (vaste) dienst werken

Wat zou er voor jou moeten veranderen om weer (volledig) in (vast) dienstverband te gaan werken?

(basis: werkzaam als zzp'er/flexwerker & heeft in vast dienstverband gewerkt, n=56)

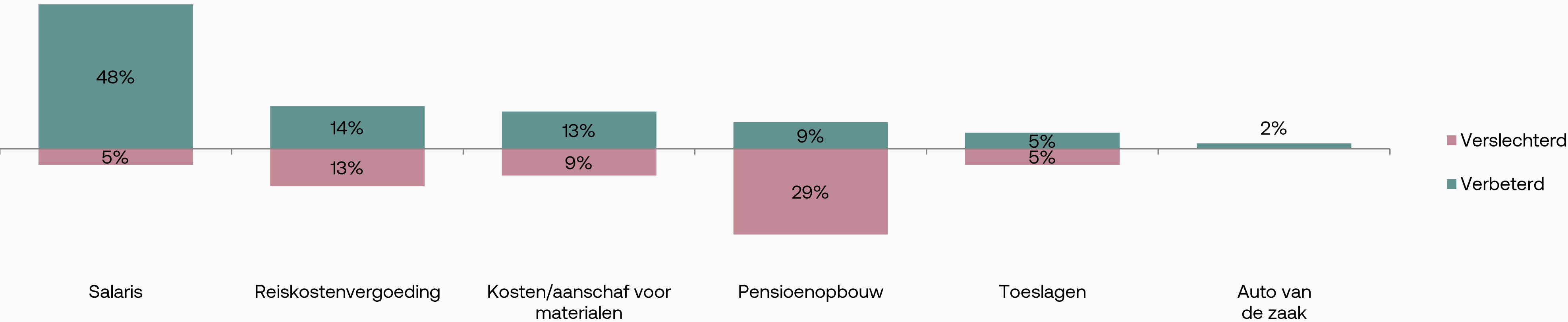
- ❖ *“Beter salaris.”*
- ❖ *“Hoger salaris, lagere werkdruk.”*
- ❖ *“Betere betaling.”*
- ❖ *“Uurtarief en werkdruk.”*
- ❖ *“Salaris omhoog, vrije dagen aanvragen ook krijgen. Minder administratie.”*
- ❖ *“Minder werkdruk kleinschaliger niet commercieel.”*
- ❖ *“Veel minder werkdruk en mindere werkuren na werk na een werkdag.”*
- ❖ *“Uitdagingen in werk en minder werkdruk!”*
- ❖ *“Veel minder werkdruk, zoals alle administratieve werkzaamheden die er in de loop der jaren bij zijn gekomen.”*
- ❖ *“Flexwerken- salaris- ontwikkelmogelijkheden.”*
- ❖ *“Flexibeler met tijden/dagen, meer uurloon, minder verantwoordelijkheid op de groep of zorgen dat dit loont.”*
- ❖ *“Minder taken. Meer zeggenschap in rooster dat om de haverklap wijzigt.”*
- ❖ *“Autonomie, respect, waardering, oprechtheid, kansen.”*
- ❖ *“Meer waardering van de overheid, ouders en kinderopvang. Hogere loon, pensioen niet tot 67 jaar maar eerder.”*
- ❖ *“Uitdagingen in werk en minder werkdruk!”*

Vooral salaris is sterk verbeterd voor zzp'ers en flexwerkers die daarvoor in (vast) dienst werkten

Pensioenopbouw is juist meest verslechterd.

Reiskostenvergoeding, kosten voor materialen en toeslagen zijn ongeveer even vaak verbeterd als verslechterd.

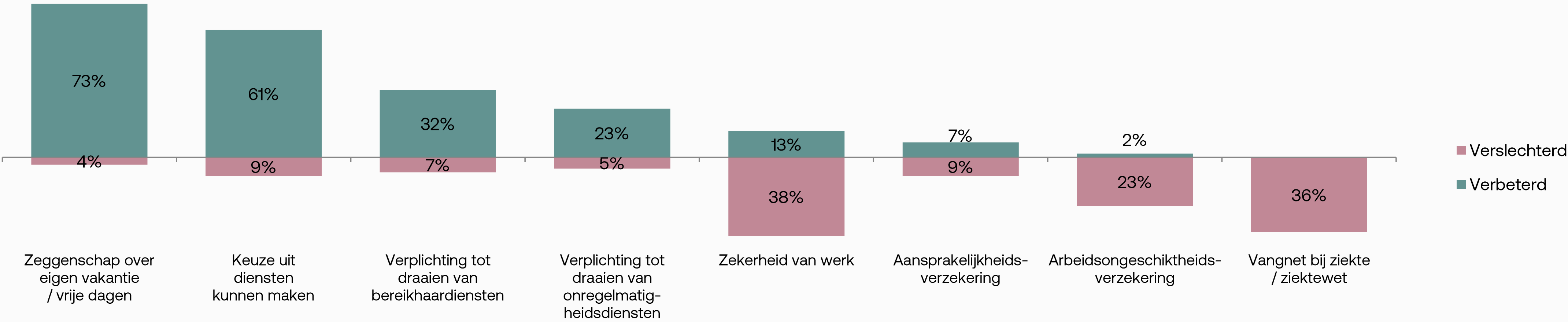
Op welke punten zijn jouw arbeidsvoorwaarden veranderd nadat je als zzp'er of flexwerker bent gaan werken?
(basis: werkt als zzp'er of flexwerker en heeft daarvoor in vast dienstverband gewerkt, n=56)



Zeggenschap over vrije dagen en keuze uit diensten zijn meest verbeterd voor mensen die als zzp'ers en flexwerkers zijn gaan werken binnen de kinderopvang

Veel zzp'ers en flexwerkers geven daarentegen aan dat de zekerheid van werk, het vangnet bij ziekte en de arbeidsongeschiktheidsverzekering allemaal verslechterd zijn. Mensen ruilen dus zeggenschap en keuzevrijheid in voor zekerheid en aanvullende arbeidsvoorwaarden.

Op welke punten zijn jouw arbeidsvoorwaarden veranderd nadat je als zzp'er of flexwerker bent gaan werken?
(basis: werkt als zzp'er of flexwerker en heeft daarvoor in vast dienstverband gewerkt, n=56)



BLUE FIELD AGENCY

Resultaten – Kinderopvangmedewerkers

The state of brands
driven by data

Kinderopvangmedewerkers noemen vooral dat werken in vast dienstverband een vertrouwd gezicht geeft voor kinderen en dat werkdruk hoger wordt

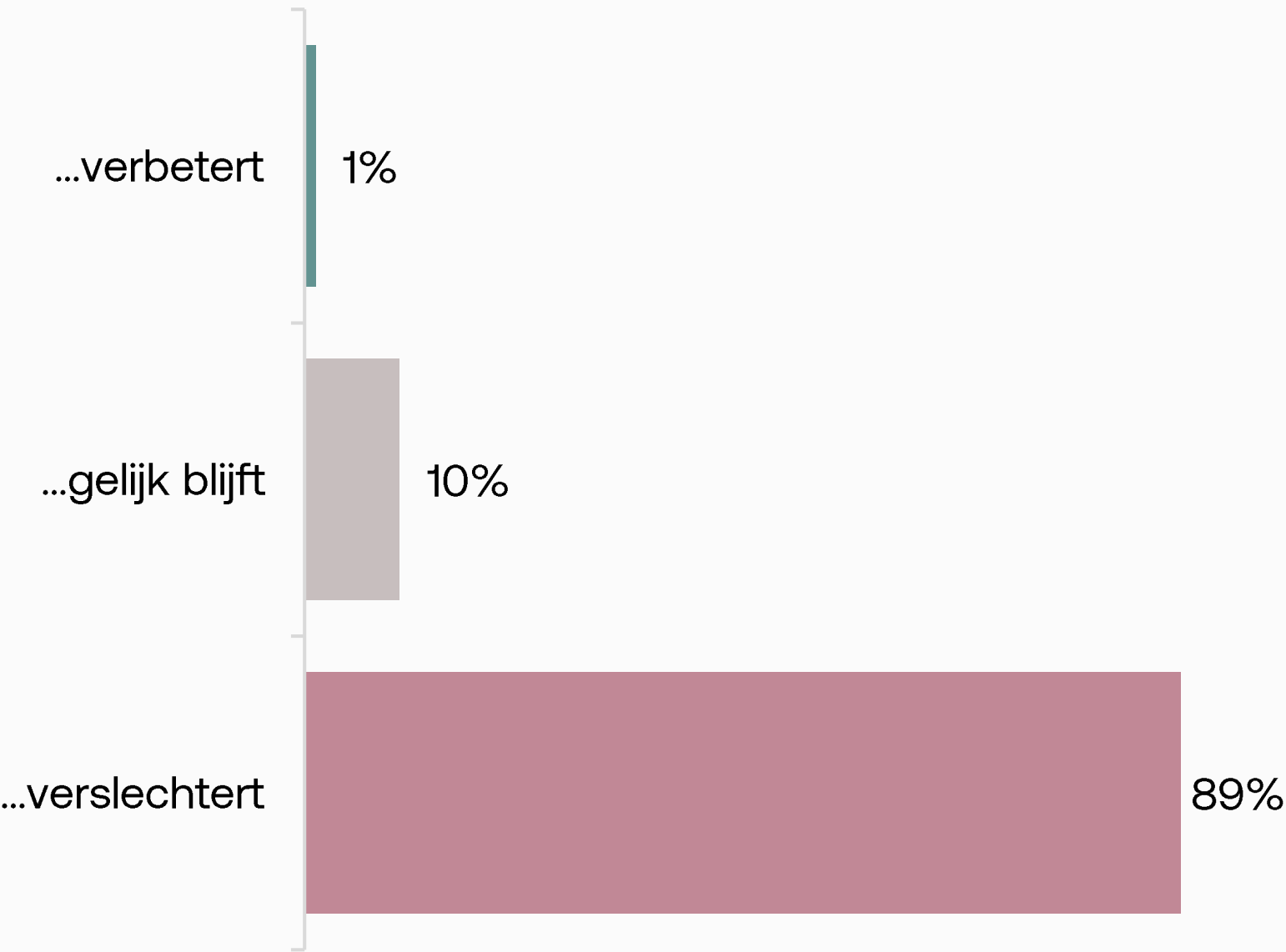
Bovendien noemen veel kinderopvangmedewerkers dat ze de voorkeur geven aan interne flexwerkers, zowel persoonlijk als binnen de organisatie. Vooral de kinderopvang werkers in (vaste) dienst vinden het geen goede ontwikkeling dat meer mensen kiezen voor een zzp- of flexconstructie, de zzp'ers en flexwerkers zijn hierin juist veel verdeelder.



Negen op de tien kinderopvangmedewerkers in (vaste) dienst denken dat de kwaliteit van de opvang verslechtert naarmate meer mensen uit vaste dienst gaan

Zelfs zes op de tien zzp'ers en flexwerkers denken dat de kwaliteit van de kinderopvang afneemt naarmate meer mensen een vast dienstverband verruilen voor een flex- of zzp constructie.

Hoe kijk jij aan tegen de kwaliteit van de dienstverlening als het aandeel vaste dienstverbanden afneemt en het aandeel zzp'ers of flexwerkers toeneemt? Ik denk dat de kwaliteit dan?
(basis: iedereen, n=1953)

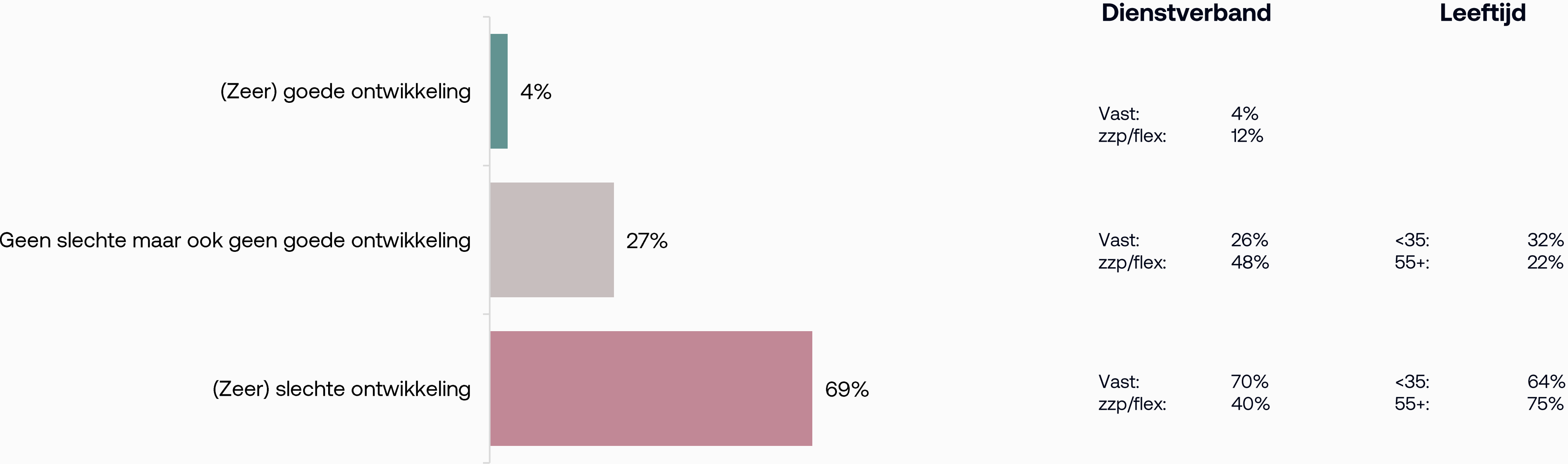


Dienstverband		Leeftijd	
Vast:	1%		
zzp/flex:	4%		
Vast:	9%	<35:	14%
zzp/flex:	35%	55+:	7%
Vast:	90%	<35:	86%
zzp/flex:	61%	55+:	92%

Zeven op de tien kinderopvangmedewerkers in (vaste) dienst vinden het een slechte ontwikkeling dat meer mensen kiezen voor zzp of flexwerk

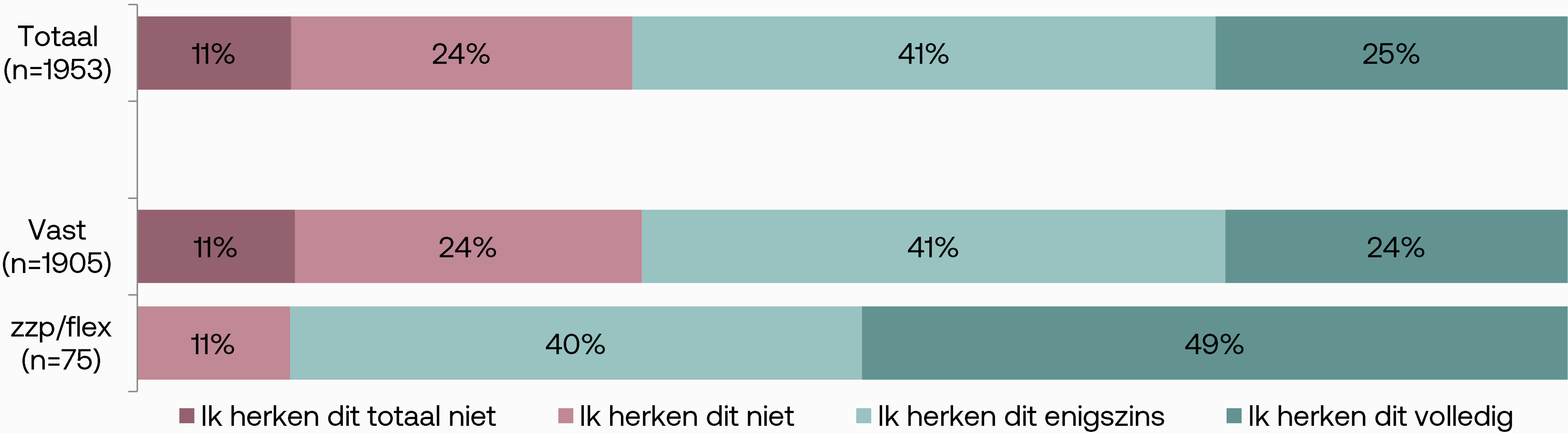
Ook twee op de vijf zzp’ers en flexwerkers vinden dit een slechte ontwikkeling, ondanks dat ze hier zelf indirect aan bijdragen. Bijna niemand vindt het een goede ontwikkeling. Jongere kinderopvangmedewerkers zijn weer wat minder negatief over de situatie, maar dit scheelt niet veel met oudere medewerkers.

FNV Zorg & Welzijn ontvangt signalen dat steeds meer kinderopvangmedewerkers er bewust voor kiezen om als zelfstandige of flexwerker aan de slag te gaan. Hoe kijk jij daar tegenaan? Dat vind ik een...
(basis: iedereen, n=1953)



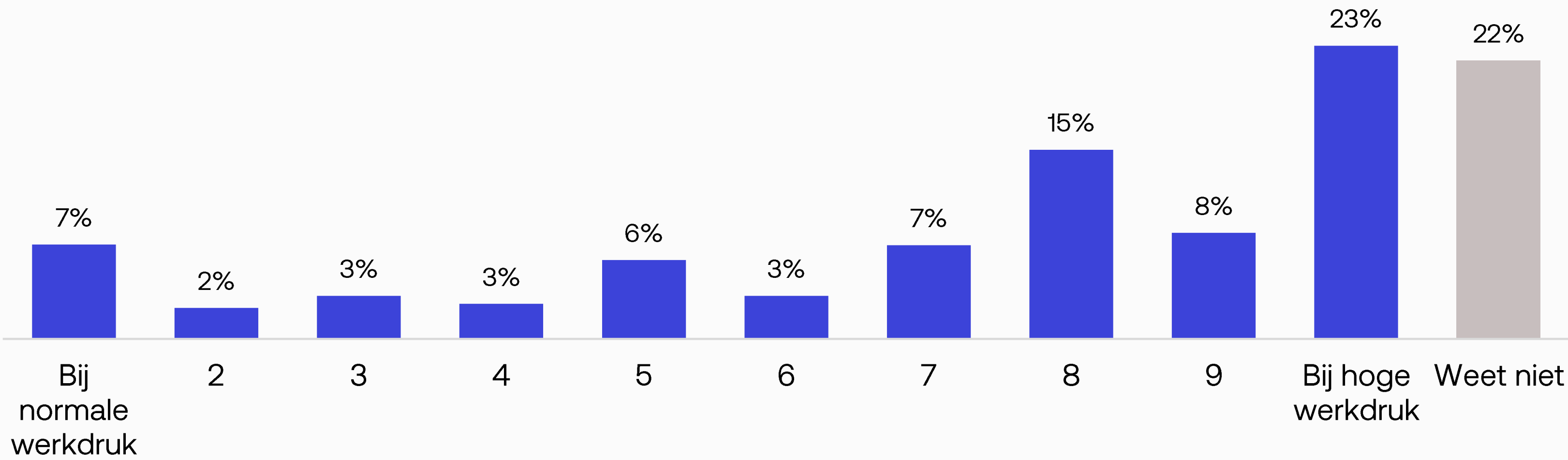
De kinderopvangmedewerker herkent de trend van verzelfstandigen van de markt

FNV Zorg & Welzijn ontvangt signalen dat steeds meer kinderopvangmedewerkers er bewust voor kiezen om als zelfstandige of flexwerker aan de slag te gaan. In hoeverre herken jij dit?
(basis: iedereen, n=1953)



De meeste organisaties schakelen pas zelfstandigen/flexkrachten in bij hogere werkdruk

Wanneer worden zelfstandigen/flexkrachten in jouw organisatie benaderd? Geef je antwoord aan de hand van een cijfer: bij een 1 worden ze al benaderd bij 'normale' werkdruk, bij een 10 worden ze benaderd in uiterste nood.
(basis: werkzaam in vaste dienstverband, n=1905)



Veel mensen vinden het jammer dat steeds meer mensen voor flexwerk kiezen, ook omdat hierdoor de kwaliteit daalt en werkdruk toeneemt

Sommige mensen vinden het ook jammer dat het nodig is om als zzp’er te gaan werken om een terecht loon te krijgen.

Als tip noemen veel respondenten dat de lonen in vast dienstverband omhoog zouden moeten om dit aantrekkelijker te maken.

Is er nog niets anders dat je kwijt wilt over dit onderwerp?

(basis: iedereen, n=1953)

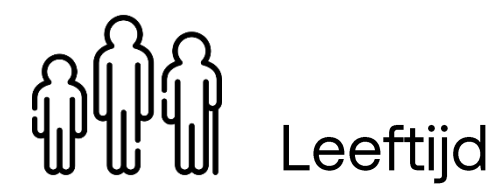
- ❖ *“Jammer dat vele hun baan opzeggen om zzp’er te worden. Verdienen meer dan het vaste personeel en hebben minder verantwoordelijkheid.”*
- ❖ *“Jammer dat dit gebeurt, de continuïteit op de groepen gaat achteruit. De ouders en kinderen zien minder vaste gezichten. De taken van het vaste personeel neemt hierdoor toe.”*
- ❖ *“Ik begrijp dat mensen als ZZP- er gaan werken. Dit biedt meer vrijheid. Maar ik vind dit wel een slechte ontwikkeling v.w.b. de kwaliteit van de kinderopvang. Vast personeel die een band opbouwen met de ouders en kinderen is ook belangrijk.”*
- ❖ *“De kwaliteit staat onder druk, dat kan en mag niet de bedoeling zijn!”*
- ❖ *“Ik vind het een slechte ontwikkeling voor de kinderopvang.”*
- ❖ *“Ik vindt het zonde dat we op deze manier meer kunnen krijgen naar wat je gevoelsmatig kan verdienen voor het werk je levert.*
- ❖ *“Het is jammer dat zo'n mooi vak door velen als niet lonend gezien wordt.”*
- ❖ *“De werkdruk is mega hoog en onze salarissen worden ook niet verhoogd. Waardoor je toch anders gaat denken en stappen gaat maken ook om meer te verdienen omdat alles zo duur wordt. Maar wat kunnen jullie betekenen voor werkdruk en loon?”*
- ❖ *“Ik ben tegen flexwerkers tenzij het niet anders opgelost kan worden.”*
- ❖ *“Betere salaris voor kinderopvang, zo zorg je dat mensen ook rond komen in deze moeilijke tijden en ze blijven i.p.v. zzp worden met hun eigen uurloon.”*
- ❖ *“Als de salarissen van vaste medewerkers omhoog gaat wordt het ook weer aantrekkelijker om in vast dienst te gaan werken. En dan word ook de werkdruk weer minder.”*
- ❖ *“Het is begrijpelijk dat mensen zzp'ers willen zijn.”*
- ❖ *“Het is belachelijk dat ze zoveel geld mogen vragen.”*
- ❖ *“Flexwerkers voelen zich minder verantwoordelijk dan vaste krachten, door meer flexwerkers wordt de werkdruk hoor vaste werknemers veel hoger.”*
- ❖ *“Flexwerkers zijn zeker nodig maar er kiezen nu meer mensen om flexwerker of zzp’er te worden om de zware werkdruk te ontlopen, dit zou niet de reden moeten zijn.”*
- ❖ *“Flexwerkers zijn prima, maar 't liefst binnen de organisatie of nog liever binnen de vestiging, zij kennen de kinderen en ouders, zijn bekend met de werkwijze en vertrouwd binnen het team!”*

BLUE FIELD AGENCY

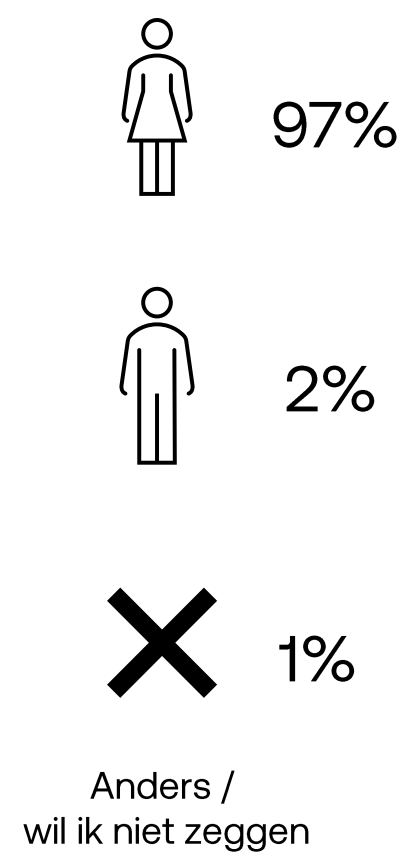
Achtergrond

The state of brands
driven by data

Achtergrondvariabelen



<25 jaar: 1%
25-30 jaar: 6%
31-35 jaar: 11%
36-40 jaar: 11%
41-45 jaar: 15%
46-50 jaar: 14%
51-55 jaar: 15%
56-60 jaar: 13%
60-65 jaar: 13%
Ouder dan 65 jaar: 1%



	%
Ik werk in het primair proces	87%
Ik werk in een staf/ondersteunde functie	7%
Ik werk in het management	6%

	%
Dagopvang (0-4 jaar)	64%
Peuterspeelzalen (2-4)	16%
Buitenschoolse opvang (19%
Gastouderopvang (0-12 jaar)	0%

Totaal aantal deelnemers

1953

Achtergrondvariabelen



Gemiddeld aantal jaren werkzaam in de branche

34



Uren werkzaam

Gemiddeld aantal uren werkzaam	Per week
Vaste contracturen	32
Flexuren	20



Werkzaam in provincie

	%
Drenthe	2%
Flevoland	3%
Friesland	3%
Gelderland	10%
Groningen	4%
Limburg	3%
Noord-Brabant	10%
Noord-Holland	26%
Overijssel	4%
Utrecht	12%
Zeeland	2%
Zuid-Holland	25%

Totaal aantal deelnemers

1953

Achtergrondvariabelen

Ben je in (vaste) dienst of werk je als zzp'er of flexwerker?

(basis: iedereen, n=1953)



Heb je voordat je in (vast) dienstverband werkte of een tijdelijk contract had, in de kinderopvang gewerkt als zzp'er of flexwerker?


(basis: werkzaam in vaste dienst, n=1905)

 **17% Ja**

 **83% Nee**

Heb je voordat je werkte als zzp'er of flexwerker, gewerkt in (vast) dienstverband?

(basis: werkzaam als zzp'ers / flexwerker, n=75)

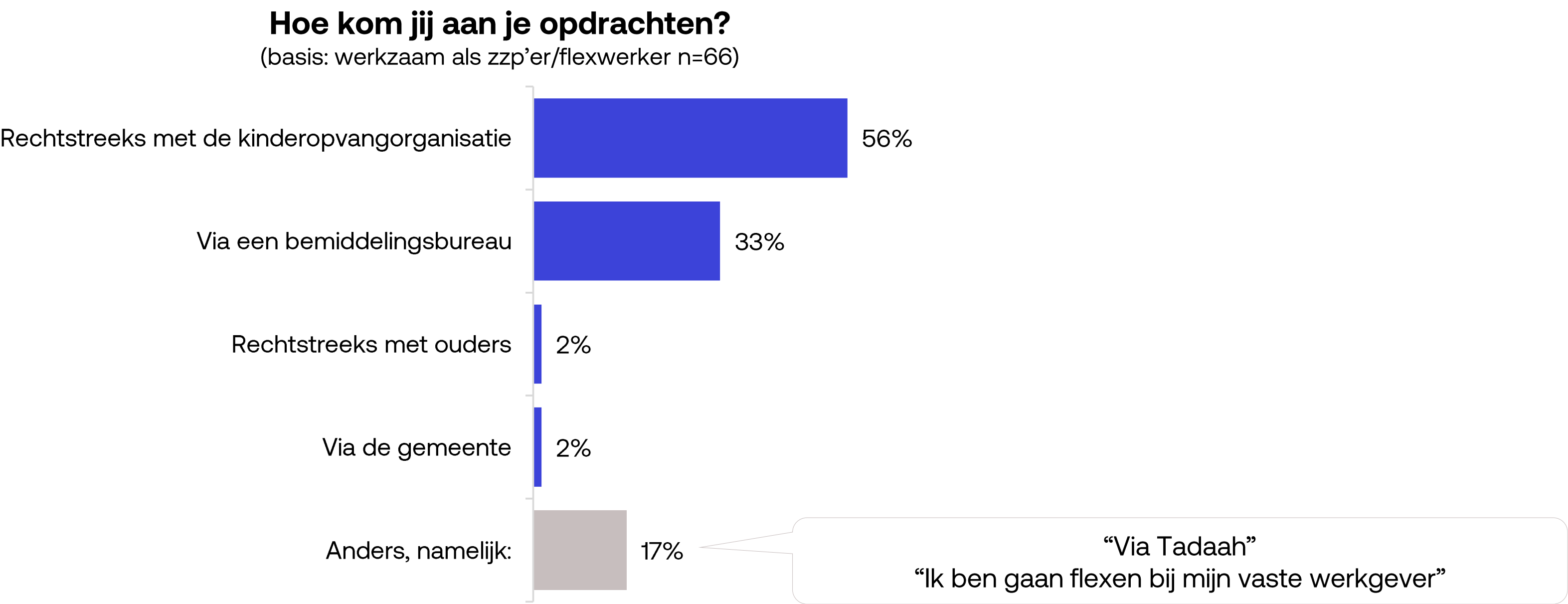
 **76% Ja**

 **24% Nee**

Totaal aantal deelnemers

1953

Achtergrondvariabelen



Totaal aantal deelnemers

1953

BLUE FIELD AGENCY

Let's connect

letstalk@bluefieldagency.com

+31 85 40 15 165

Joan Muyskenweg 39
1114 AN Amsterdam
The Netherlands

Blue Field Agency ©2023, Amsterdam

All copyrights and intellectual property rights of this presentation are owned by Blue Field Agency in Amsterdam. It is not permitted without written permission from Blue Field Agency to reproduce this presentation or share it with third parties, or outsource work arising from the content of this presentation to third parties.

The state of brands
driven by data