

Zzp'ers en flexwerkers in de zorg

Ons kenmerk: 21641

September 2022

Geschreven door

Totta Research
(onderdeel van Blue Field Agency)

In opdracht van

FNV Zorg & Welzijn

Inhoudsopgave



Inleiding

Pagina 3



Samenvatting

Pagina 5



Resultaten

Pagina 7



Bijlagen

Pagina 24

Inleiding



Inleiding

Steeds meer zorgmedewerkers kiezen er bewust voor om het vast dienstverband te verlaten en te gaan werken als zzp'er of flexwerker. Deze trend is al jaren groeiende.

Blue Field Agency heeft in opdracht van FNV onderzocht wat de exacte beweegredenen zijn om deze switch te maken en hoe vaak en serieus zorgmedewerkers in vast dienstverband het overwegen te doen. Andersom is ook onderzocht om welke redenen flexwerkers (terug) in vast dienstverband zouden gaan werken én zijn de verschillen per leeftijdscategorie, sekse en branche in kaart gebracht. Daarnaast wil de FNV graag weten welke effecten deze trend heeft op de continuïteit en kwaliteit van de zorg. Wat betekent dit voor de medewerkers in vast dienstverband? Voor de samenwerking op de werkvloer? Voor de patiënten/ cliënten?

Aan het onderzoek hebben in totaal 4.550 zorgmedewerkers meegedaan, waarvan 4.168 werkzaam zijn in vaste dienst en 523 als zzp'er of flexwerker. Binnen deze groepen kan ook overlap zitten, aangezien zorgmedewerkers ook deels als zzp'er kunnen werken en deels in vaste dienst. Ze zijn werkzaam in de gehandicaptenzorg, verpleeghuiszorg, ziekenhuizen, kraamzorg, thuiszorg of geestelijke gezondheidszorg.

In het onderzoek maken we onderscheid tussen zorgmedewerkers die in vaste dienst zijn, en zorgmedewerkers die werkzaam zijn als zzp'er, flexwerker, uitzendkracht, detacheerder of als alfahulp. De meeste deelnemers aan het onderzoek die niet in vaste dienst zijn, zijn werkzaam als zzp'er of als flexwerker. In mindere mate hebben er uitzendkrachten, detacheerders en alfahulpen meegedaan aan het onderzoek. Voor de leesbaarheid verwijzen we naar de groep die niet (volledig) werkzaam is in vast dienstverband in dit rapport als zzp'ers/flexwerkers, of een vergelijkbare variant.

Samenvatting



Samenvatting

Twee op de drie zorgmedewerkers blijven liever in vaste dienst; een kwart overweegt (af en toe) om als zzp'er of flexwerker te starten

Iets meer dan één op de drie zorgmedewerkers ziet geen enkele reden om uit vaste dienst te gaan en te starten als zzp'er/flexwerker. Degenen die wel redenen kunnen bedenken om uit vaste dienst te gaan, zijn in de eerste plaats gemotiveerd door een hoger salaris en meer zeggenschap over de eigen agenda. Voor jongere zorgmedewerkers zijn dit het vaakst (potentiële) redenen. Meer zeggenschap over de eigen agenda, een betere werk/privébalans en een hoger salaris zijn tegelijkertijd ook de hoofdredenen geweest voor huidige zzp'ers/flexwerkers om niet meer of minder in vast dienstverband te werken.

De leeftijd van de medewerker heeft grote invloed op de mate waarin iemand open staat om uit vaste dienst te gaan en als zzp'er/flexwerker te beginnen

Waar *overall* twee op de drie zorgmedewerkers liever in vaste dienst blijven, overweegt juist 61% van de jongeren onder de 35 jaar om wel te gaan *flexen*. Oudere zorgmedewerkers blijven vaker liever in vaste dienst. Ook lijken mannen ten opzichte van vrouwen meer open te staan om als zzp'er/flexwerker aan de slag te gaan. Verder lijken medewerkers in ziekenhuizen en in de geestelijke gezondheidszorg meer oren te hebben naar een carrière als zzp'er/flexwerker; vier op de tien overwegen, oriënteren of hebben de beslissing al genomen om uit vaste dienst te treden en als zzp'er/flexwerker te starten.

Zzp'ers en flexwerkers staan er meestal nog voor open om (exclusief) terug te keren in vast dienstverband

Zes op de tien zorgmedewerkers die exclusief als zzp'er of flexwerker werken, staan er voor open om terug te keren in vast dienstverband. Deze groep geeft aan dat sociale zekerheidsvoorzieningen als pensioenopbouw en doorbetaling bij ziekte redenen kunnen zijn om terug te keren. Ook de zekerheid van werk en de samenwerking met collega's zijn aspecten die een terugkeer te overwegen maken. zzp'ers en flexwerkers geven spontaan aanvullende suggesties om werken in vaste dienst aantrekkelijker te maken: betere arbeidsvoorwaarden, minder werkdruk en meer inspraak in het eigen rooster.

Scheve verhouding vaste krachten en zelfstandigen beïnvloedt zorg negatief

Zzp'ers en flexwerkers die in het verleden in vast dienstverband waren, zien vooral een verbetering in hun salaris. Daarnaast geven ze aan dat hun keuze uit diensten en zeggenschap over vrije dagen sterk verbeterde nadat ze uit vast dienstverband gingen. De zorgsector als geheel lijkt echter niet gebaat bij een te grote vertegenwoordiging van zzp'ers/flexwerkers in de zorg. De werkdruk neemt volgens zowel vaste zorgmedewerkers als zzp'ers/flexwerkers toe naarmate het vaste team kleiner wordt en het takenpakket van vaste medewerkers groeit. Daarnaast heeft de continuïteit, zowel voor collega's onderling als voor patiënten en cliënten, hier volgens bijna alle vaste zorgmedewerkers, maar ook een meerderheid zelfstandigen, onder te lijden. Ruim acht op de tien vaste zorgmedewerkers verwachten dan ook dat de kwaliteit van de zorg zal verslechteren naarmate er minder zorgmedewerkers in vast dienstverband werken.

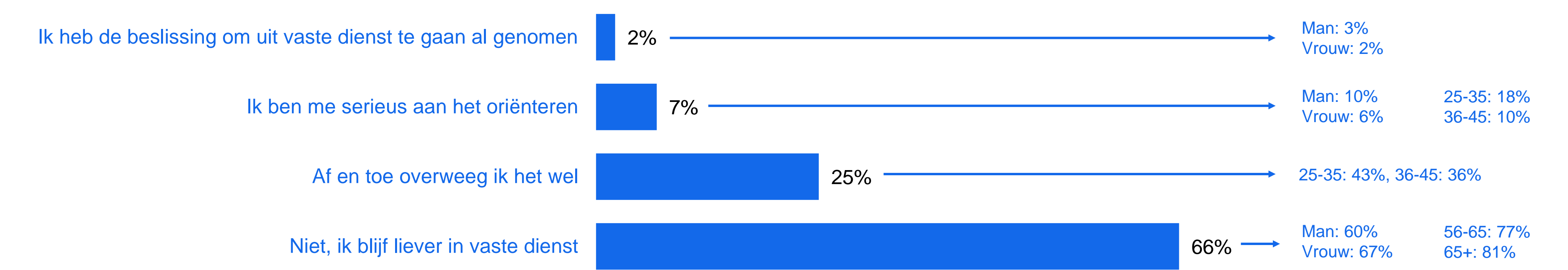
Resultaten – medewerkers in vast dienstverband



Zes op de tien zorgmedewerkers onder de 35 jaar overweegt om als zzp'er of flexwerker aan de slag te gaan

Mannen lijken ten opzichte van vrouwen meer open te staan om als zzp'er/flexwerker aan de slag te gaan. Ook leeftijd heeft invloed op de mate waarin iemand open staat om uit vaste dienst te gaan en als zzp'er/flexwerker te beginnen. Oudere zorgmedewerkers blijven vaker liever in vaste dienst. Jongere zorgmedewerkers die werkzaam zijn in vaste dienst oriënteren zich vaker en overwegen op hun beurt vaker om te switchen. Verder lijken medewerkers in ziekenhuizen en in de geestelijke gezondheidszorg meer oren te hebben naar een carrière als zzp'er/flexwerker; vier op de tien overwegen, oriënteren of hebben de beslissing al genomen om uit vaste dienst te treden en als zzp'er/flexwerker te starten.

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=4168)

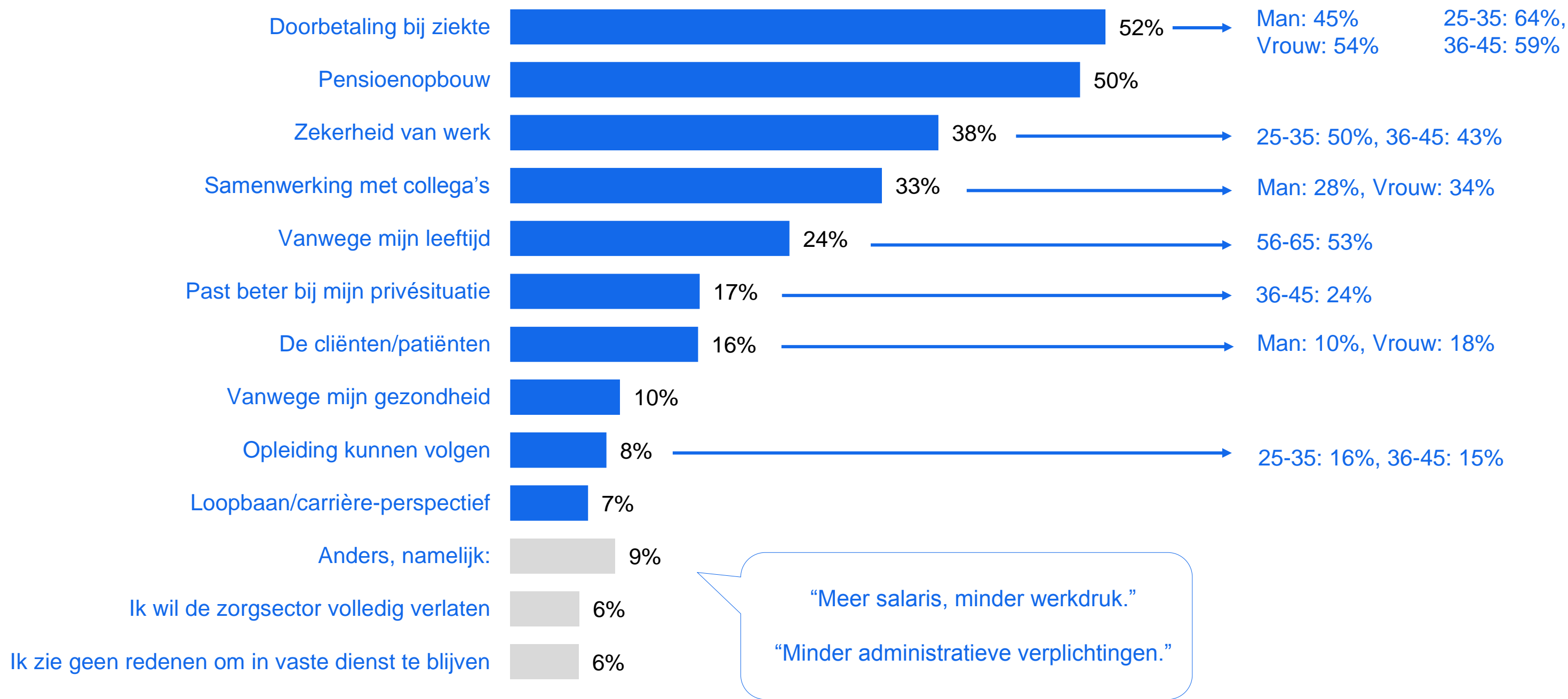


Doorbetaling bij ziekte en pensioenopbouw belangrijkste redenen om in vaste dienst te blijven

Zorgmedewerkers die werkzaam zijn in vaste dienst en (minimaal) af en toe overwegen uit vaste dienst te gaan, worden vooral gemotiveerd om in vaste dienst te blijven door de sociale zekerheidsvoorzieningen van een vaste baan. Daarnaast spelen de zekerheid van werk en de samenwerking met collega's een rol. Ouderen (56-65 jaar) geven vooral vaak aan vanwege hun leeftijd in vaste dienst te blijven. Voor jongeren (25-35 jaar) zijn doorbetaling bij ziekte en de zekerheid van werk extra belangrijke redenen om in vaste dienst te blijven.

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=1434)

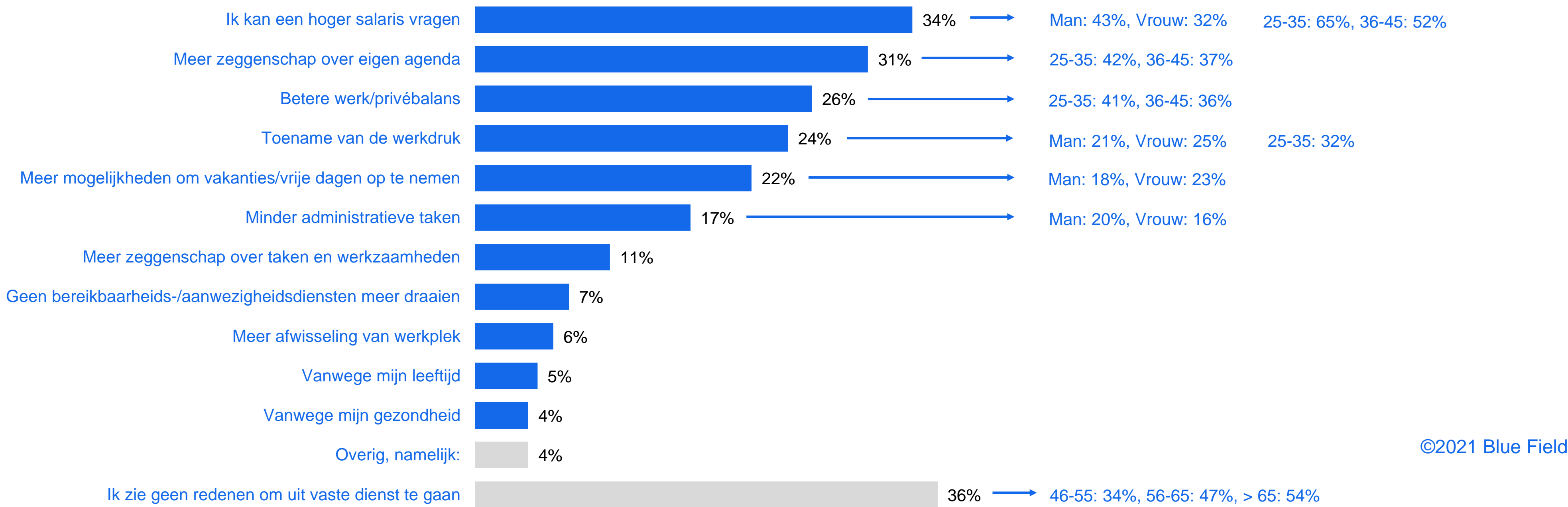


Iets meer dan één op de drie ziet geen redenen om uit vaste dienst te gaan

Met het stijgen van de leeftijd neemt de interesse om uit vaste dienst te gaan af; oudere zorgmedewerkers geven vaker aan geen redenen te zien om uit vaste dienst te gaan. Degenen die hier wel reden toe zien, noemen in de eerste plaats een hoger salaris en meer zeggenschap over de eigen agenda als mogelijke drijfveren om uit vaste dienst te gaan en als zzp'er/flexwerker te werken. Met name in ziekenhuizen/revalidatiecentra (46%) en in de kraamzorg (44%) lijkt een hoger salaris vaker een potentiële reden om uit vaste dienst te gaan. Dit geldt ook voor mannen en jongeren. Daarnaast worden een betere werk/privébalans, toename van de werkdruk, mogelijkheden om vakanties/vrije dagen op te nemen en minder administratieve taken geregeld genoemd. De toename van de werkdruk is in de kraamzorg (31%) en in de gehandicaptenzorg (30%) relatief vaak een potentiële aanleiding om uit vast dienstverband te gaan. Jongeren noemen het hebben van zeggenschap over de eigen agenda en een betere werk/privébalans op hun beurt relatief vaak als reden.

Wat zouden voor jou eventuele beweegredenen zijn om uit vaste dienst te gaan en als zzp'er, uitzendkracht, etc. te gaan werken?

(basis: werkzaam in vaste dienst en heeft niet de intentie om de zorgsector te verlaten, n=4081)



Resultaten – zzp'ers en flexwerkers

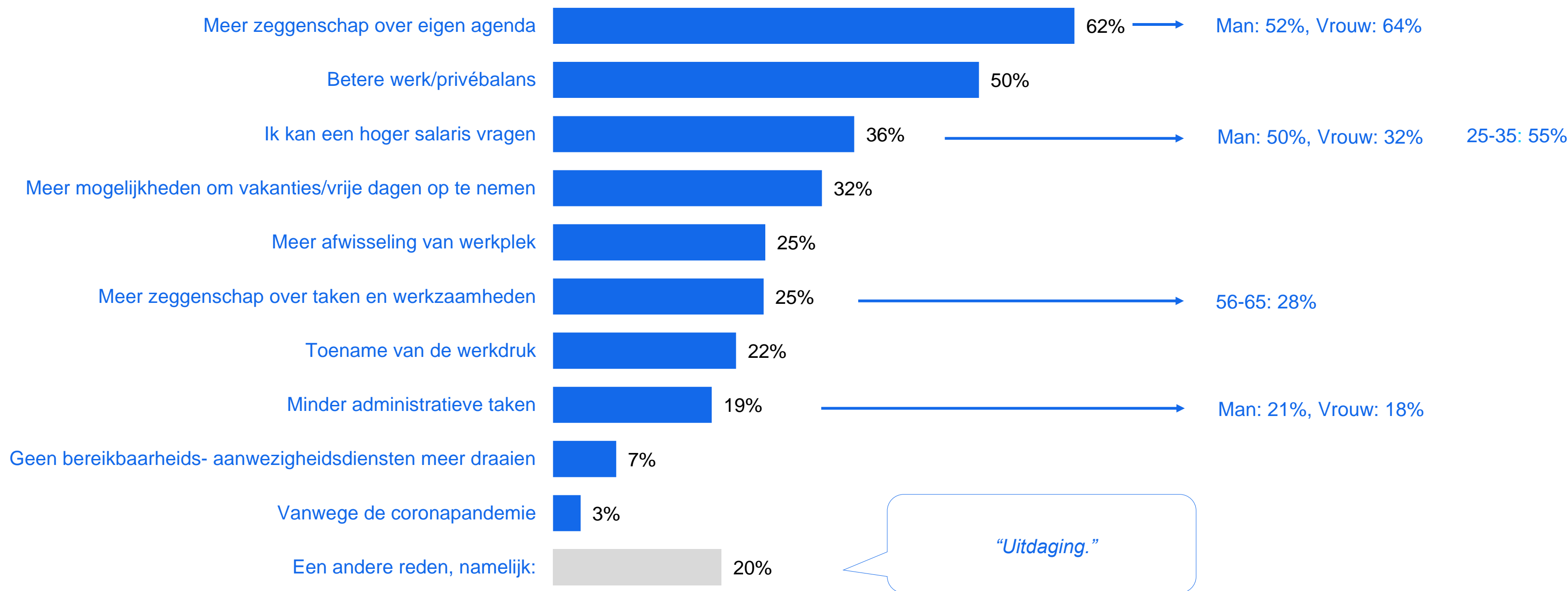


Zeggenschap over de eigen agenda en een betere werk / privébalans belangrijkste redenen voor zzp'ers om niet (meer) / minder in vast dienstverband te werken

Huidige zzp'ers/flexwerkers hebben zich in hun keuze naast meer zeggenschap over hun eigen agenda en een betere werk/privébalans, laten leiden door een hoger salaris. Vooral bij mannen en jongeren speelde dit een rol in hun beslissing.

Waarom heb jij er voor gekozen om niet (meer) / minder in vast dienstverband te werken?

(basis: werkzaam als zzp'er/flexwerker, n=523)

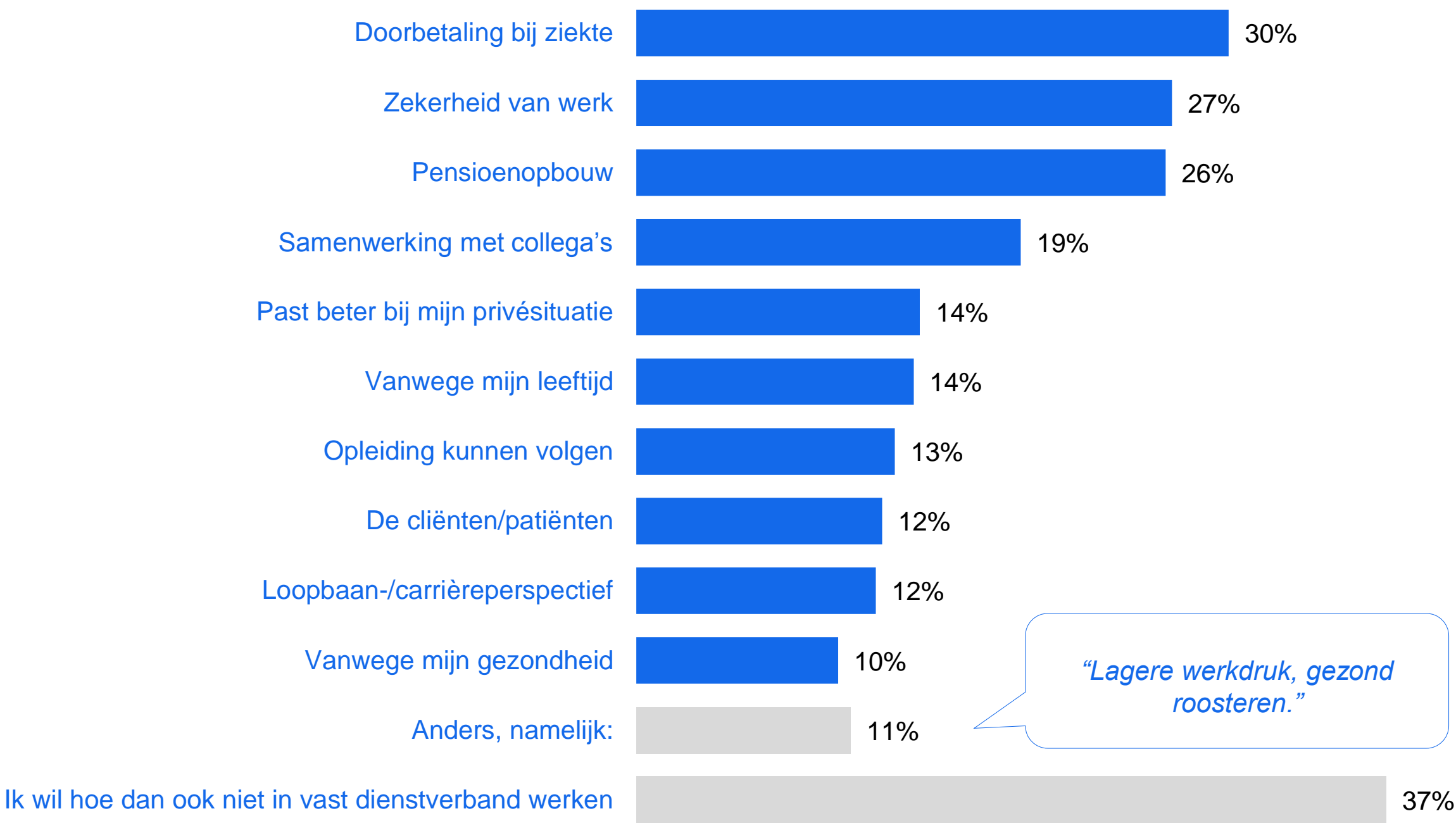


Bijna vier op de tien zorgmedewerkers die exclusief als zzp'er werken willen hoe dan ook niet in vast dienstverband werken

Zzp'ers die wel redenen zien om weer in vast dienstverband te werken, noemen verschillende zaken die hen hiertoe eventueel zouden kunnen motiveren. Doorbetaling bij ziekte, zekerheid van werk, pensioenopbouw en samenwerking met collega's zijn voor hen de meest aantrekkelijke facetten van werken in vast dienstverband.

Wat zouden voor jou redenen kunnen zijn om weer in vast dienstverband te gaan werken?

(basis: werkzaam als zzp'er, n=318)

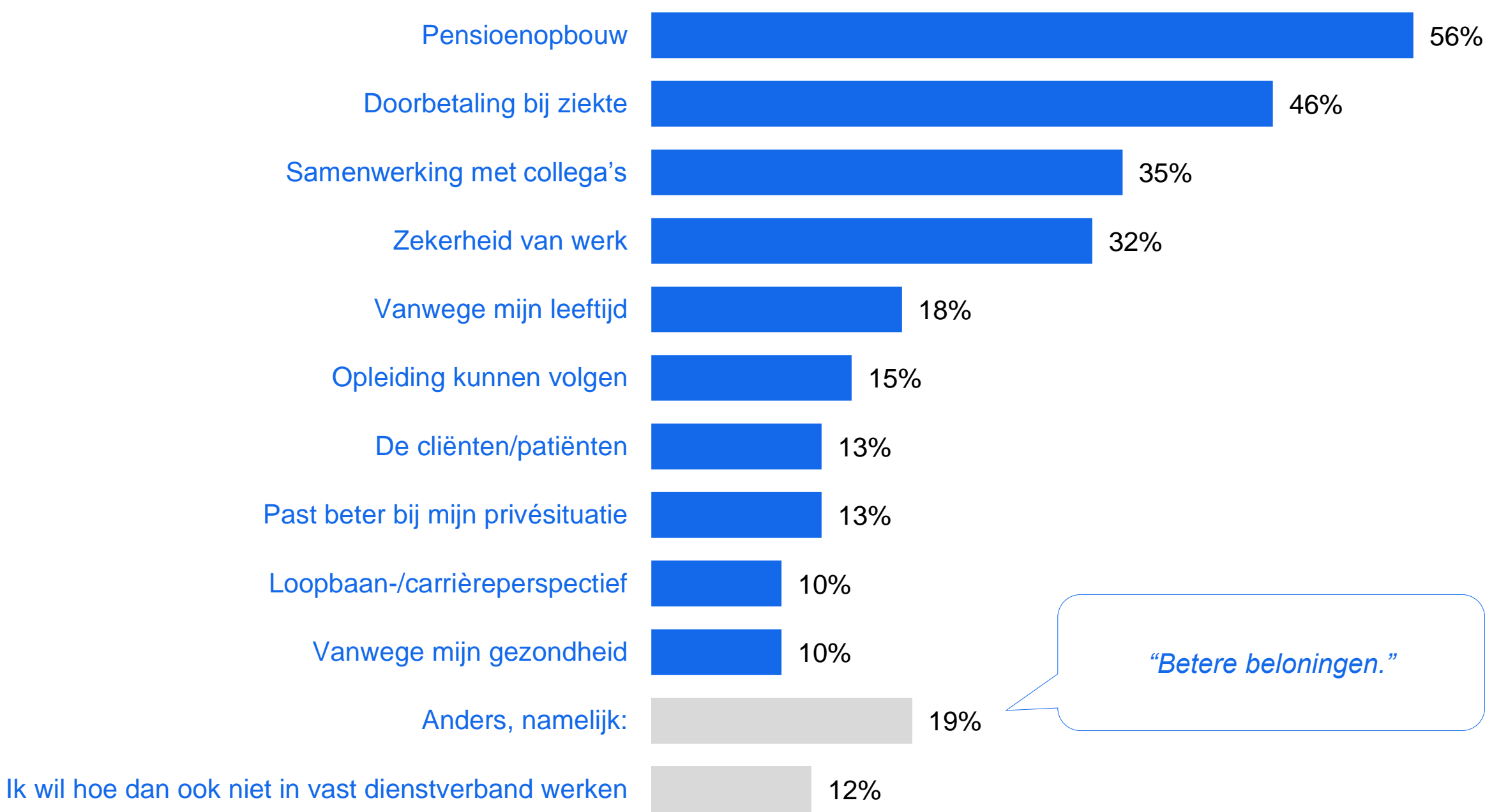


Pensioenopbouw en doorbetaling bij ziekte meestgenoemde redenen onder flexwerkers om eventueel weer exclusief in vast dienstverband te gaan werken

Flexwerkers zien vaker voordelen van het werken in vast dienstverband dan zzp'ers. Naast de sociale zekerheidsvoorzieningen die vaak verbonden zijn aan werken in loondienst, bestempelen flexwerkers de samenwerking met collega's en de zekerheid van werk geregeld als redenen om weer exclusief in vast dienstverband te gaan werken.

Wat zouden voor jou redenen kunnen zijn om weer exclusief in vast dienstverband te gaan werken?

(basis: werkzaam als flexwerker, n=136)



Betere arbeidsvoorwaarden, minder werkdruk en meer inspraak in het eigen rooster vaak spontaan genoemd als verbeterpunten voor werken in vaste dienst

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

(basis: werkzaam als zzp'er/flexwerker, n=454)

“Minder werkdruk, met name een forse afname van administratieve lasten..”

“Vast contract aanbieden met beter salaris.”

“Minder administratief werk, je eigen rooster plannen, minder werkdruk oftewel afhankelijk zijn van je werkgever.”

“Salaris, beter rooster, eerder weten wat je rooster is, minder neventaken.”

“Minder druk, minder administratie, betere betaling.”

“Beter loon en overuren kunnen opnemen. Eigen diensten plannen.”

*“Beter loon en arbeidsvoorwaarden. Oog voor een goede afstemming werk en privé.
Niet meer alle diensten verplicht moeten werken, aansluiting bij mijn eigen ritme.”*

“Meer inspraak in werktijden en vakantie.”

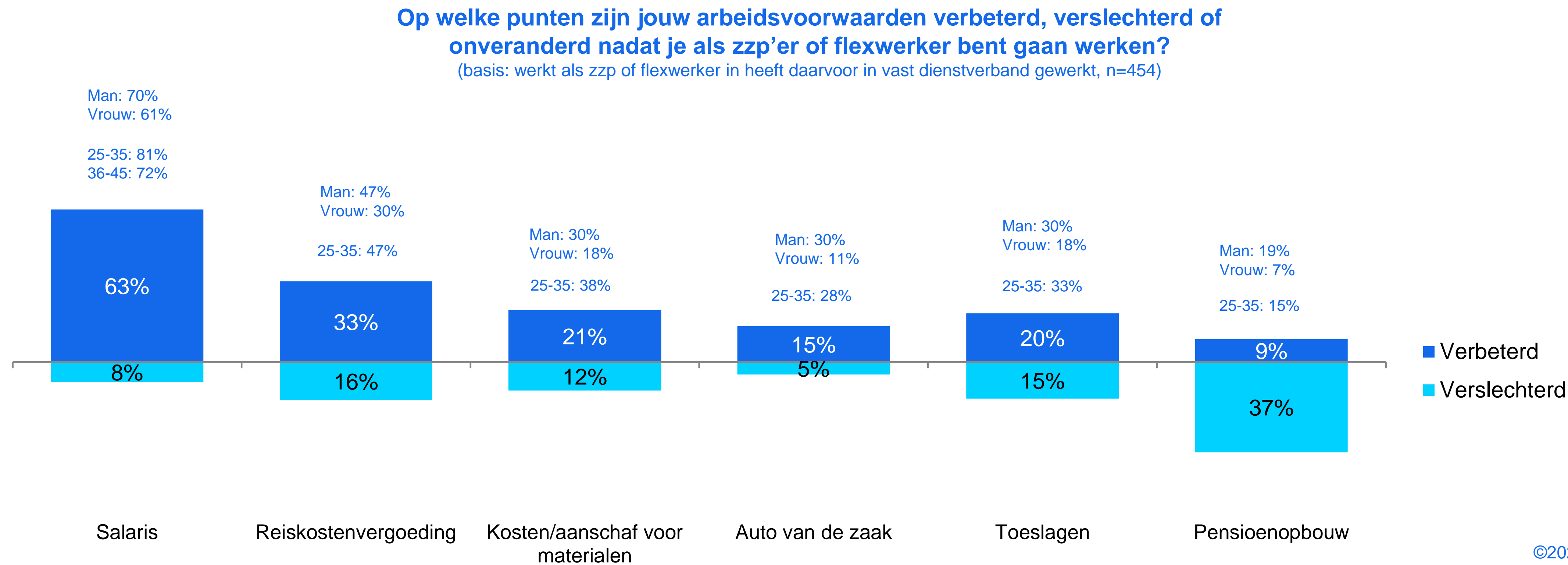
Ik wil hoe dan ook niet meer in vast dienstverband werken

29%

Zzp'ers en flexwerkers die in het verleden in vast dienstverband zaten, zien vooral een verbetering in hun salaris; dit geldt nog meer voor jongere zorgmedewerkers

Naast salaris zijn ook reiskostenvergoeding, kosten voor materialen en het krijgen van een auto van de zaak vooral punten waarin arbeidsvoorwaarden zijn verbeterd. Pensioenopbouw is daarentegen juist verslechterd. Over toeslagen zijn zzp'ers en flexwerkers wat verdeelder.

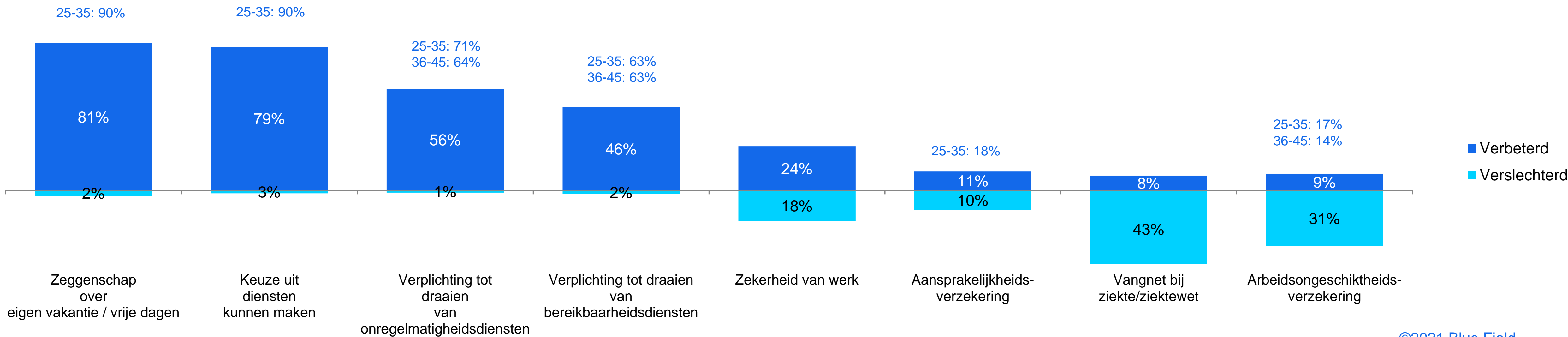
Als we kijken naar leeftijd geven jongere zorgmedewerkers die als zzp'er of flexwerker zijn gaan werken vaker aan dat hun arbeidsvoorwaarden zijn verbeterd dan oudere zorgmedewerkers. Dit geldt voor alle soorten arbeidsvoorwaarden. Mannen geven aan meer verbetering te zien in hun arbeidsvoorwaarden dan vrouwen, mogelijk door een andere functieverdeling waardoor onderhandelen anders verloopt.



Zzp'ers en flexwerkers vinden vooral dat de zeggenschap over vrije dagen en keuze uit diensten sterk zijn verbeterd nadat ze uit vast dienstverband gingen

Ook aspecten rondom de verplichting tot het draaien van onregelmatigheidsdiensten en bereikbaarheidsdiensten zijn veel verbeterd. Het hebben van een vangnet bij ziekte en arbeidsongeschiktheidsverzekering zijn juist vooral verslechterd voor deze mensen. Ook hier zien we weer dat jonge zorgmedewerkers over het algemeen positiever zijn over de stellingen rondom arbeidsvoorwaarden.

Op welke punten zijn jouw arbeidsvoorwaarden verbeterd, verslechterd of onveranderd nadat je als zzp'er of flexwerker bent gaan werken?
(basis: werkt als zzp of flexwerker in heeft daarvoor in vast dienstverband gewerkt, n=454)

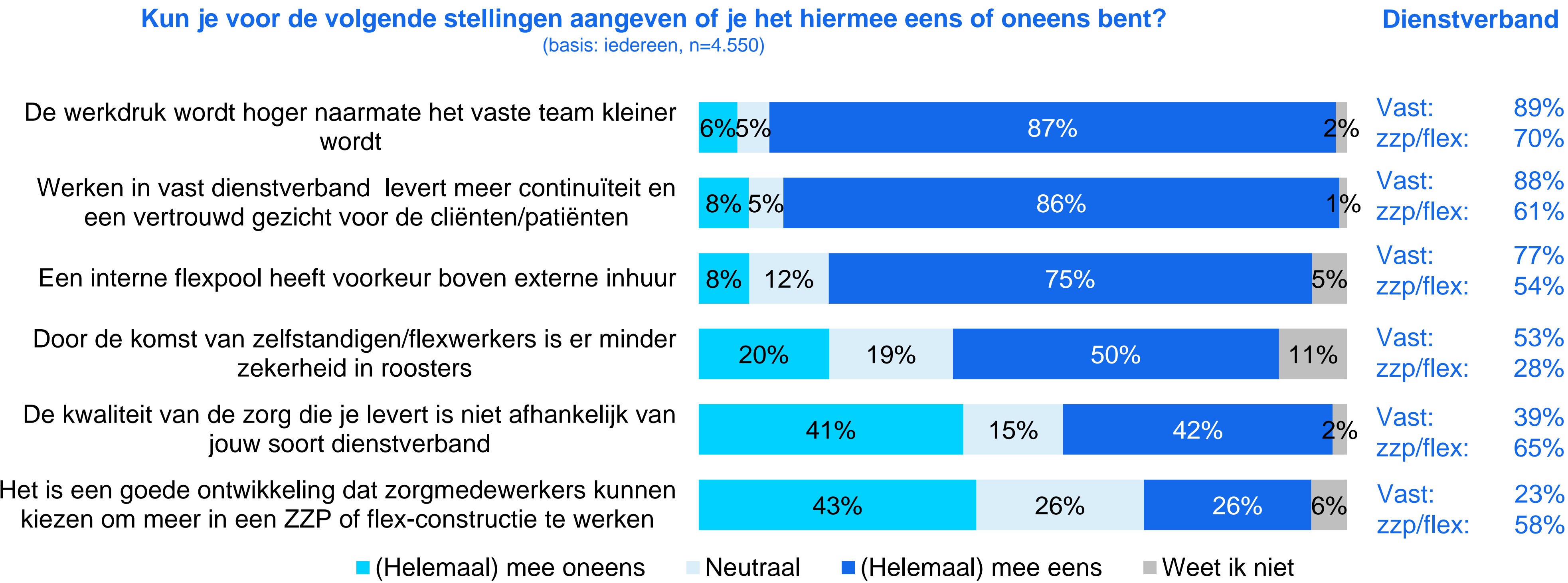


Resultaten – alle zorgmedewerkers



Zorgmedewerkers geven vooral aan dat de werkdruk hoger wordt en vast dienstverband meer continuïteit levert voor patiënten

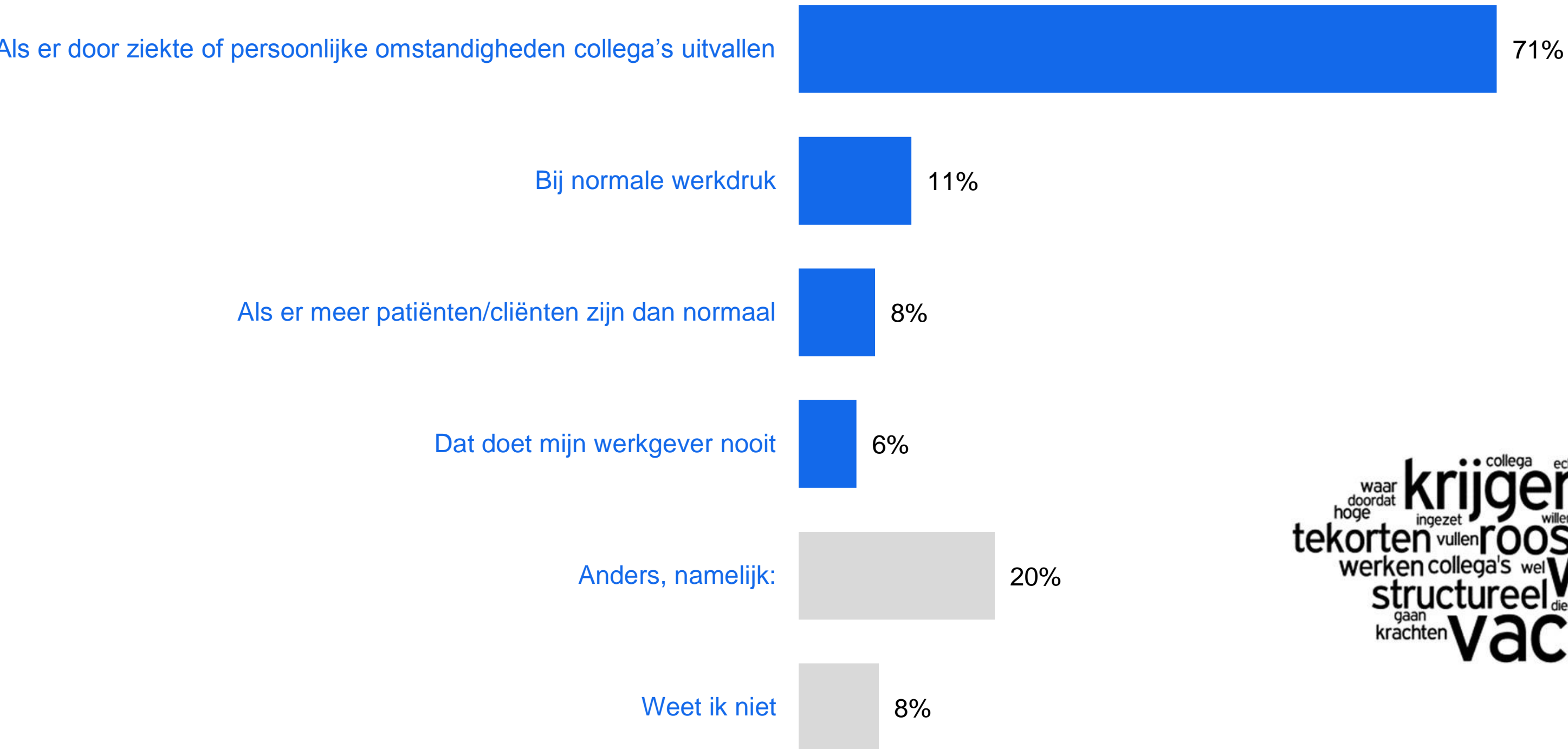
Daarnaast heeft een interne flexpool de voorkeur boven een externe inhuur. Veel zorgmedewerkers vinden het geen goede ontwikkeling dat meer zorgmedewerkers in zzp of in een flex-constructie gaan werken. Wederom zijn het de zzp'ers en flexwerkers die het positiever inzien. Ook zijn mannen net wat positiever over stellingen rondom flexwerk dan vrouwen.



Zzp'ers en flexkrachten worden voornamelijk ingezet bij het uitvallen van collega's

In de spontane toelichtingen wordt tevens genoemd dat zzp'ers en flexkrachten ook worden ingezet wanneer er vacatures openstaan.

In wat voor situaties zet de zorgorganisatie waar jij werkt zzp'ers/flexkrachten in?
(basis: iedereen, n=4.550)



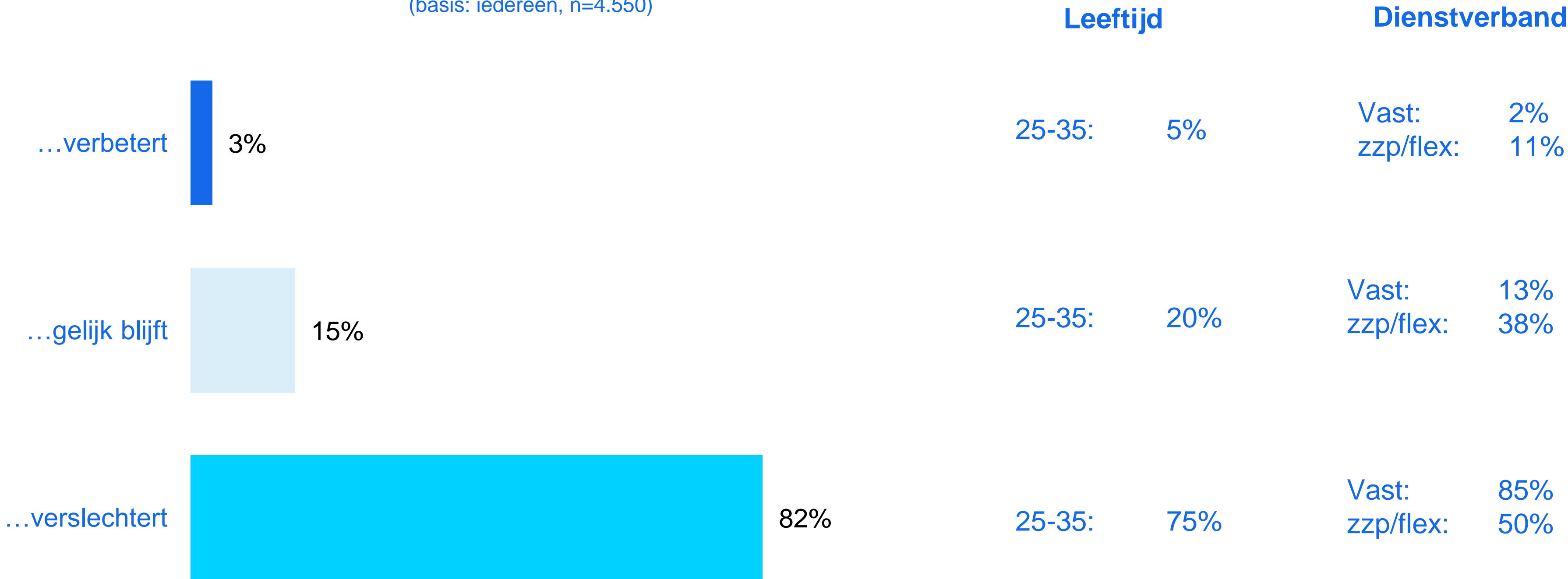
Zorgmedewerkers verwachten dat de kwaliteit van de zorg zal verslechteren als meer zorgmedewerkers uit vast dienstverband gaan

Jongere zorgmedewerkers zijn minder negatief over de kwaliteit van de zorg dan oudere zorgmedewerkers in het geval dat meer mensen vast dienstverband verlaten. Dit is in lijn met het feit dat jongere zorgmedewerkers over het algemeen positiever over zzp en flexwerk zijn.

Zorgmedewerkers die nu in de vast dienstverband werken, zien het somberder in dan zorgmedewerkers die als zzp'ers of flexwerker werken.

Wat verwacht je dat er met de kwaliteit van de zorg gebeurt, naarmate er minder zorgmedewerkers in vast dienstverband werken? Ik denk dat de kwaliteit...

(basis: iedereen, n=4.550)



Veel zorgmedewerkers maken zich zorgen over verminderde kwaliteit vanwege continuïteit voor cliënten en het toenemende takenpakket van vaste medewerkers

Kun je dit toelichten?

(basis: iedereen, n=4.550)

“Alle taken en ingewikkelde zaken moeten door vaste medewerkers gedaan worden, waardoor er ook veel geschrappt wordt (in programma's van cliënten). de druk op de vaste medewerkers wordt groter (qua werkzaamheden en verantwoordelijkheidsgevoel, aangezien er vaak verschillende zzp'ers komen (het uitleggen door vaste personeel daardoor ook nog eens extra werk is en het dus vaak alsnog door het vaste personeel gedaan wordt). Als er een vaste zzp'er ingehuurd wordt voor lange tijd, wat ook wel eens gebeurt, speelt dit overigens wel minder. Het beeld over de zzp'ers is wel dat ze vaak veel verdienen, hun fijne dienstjes kunnen uitzoeken en weinig verantwoordelijkheid dragen.”

“Als de groep collega's steeds veranderd is er minder vertrouwen onderling, vertrouwen en prettige werksfeer draag je ook uit naar de patiënt. De rotdiensten blijven vaak voor de vaste medewerkers, zij willen ook graag hun diensten kunnen kiezen.”

“Als flexwerker ben je minder op de hoogte van de processen op de afdeling. Personeel in vast dienstverband is beter op elkaar ingespeeld. Hierdoor krijgt de patiënt betere zorg.”

*“Cliënten hebben al zoveel te maken met wisselende hulpverleners.
Continuïteit is belangrijk”*

“Cliënten hebben er gevoelsprietten voor wanneer vaste team uit elkaar valt en er gebruik wordt gemaakt van derden. Het verantwoordelijkheidsgevoel voor behandeling neemt af.”

“Continuïteit in de zorg wordt minder

Veel zorgmedewerkers noemen betere lonen als manier om vast dienstverband aantrekkelijker te maken

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

(basis: iedereen, n=4.550)

“Als de salarissen van mensen in vaste dienst omhoog zouden gaan, is de financiële reden om over te stappen minder groot. Ook zou voor vast personeel de balans van privé en thuis moeten verbeteren, vaste roosters, minder opgeroepen worden als je vrij bent. De cliënt verdient vaste gezichten en continuïteit..”

“Als ik jonger zou zijn, zou ik zeer zeker zzp'er worden.”

“Betere lonen zodat het aantrekkelijker wordt om in de zorg te werken. (En dan maar hopen dat ze echt passie/ liefde/ respect hebben voor de kwetsbare mens in de maatschappij!!)”

“Als er een hoger salaris in de zorg komt (nu 1,5% verhoging, is belachelijk weinig) dan gaan veel minder mensen als zzp'er verder.”

“Bij een goede beloning/secundaire arbeidsvoorwaarden kan de werkgever mensen aan zich binden.”

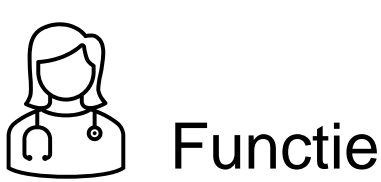
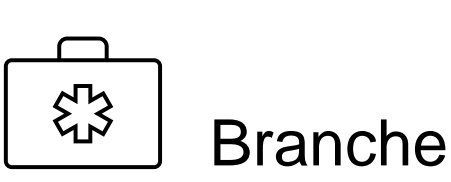
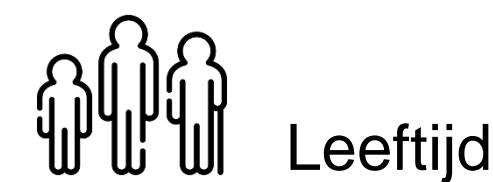
“De consequenties voor vaste medewerkers zijn groot. zzp kunnen hun roosterwensen realiseren, en de vaste medewerkers moeten zich daaraan aanpassen. Mijns inziens zou dat andersom moeten zijn, vaste medewerkers dragen de grootse verantwoordelijkheid. En doen ook de meeste extra werkzaamheden. Terwijl ze minder inkomsten hebben dan zzp'ers. Dat voelt niet eerlijk.”

“De kosten voor de werkgever zijn bij zzp'er veel hoger, merk zelf dat extra werk zoals regelwerk vaak blijft liggen en op vaste personeel blijft neerkomen, zo vaak extra werk dus voor degenen die vast dienstverband hebben.”

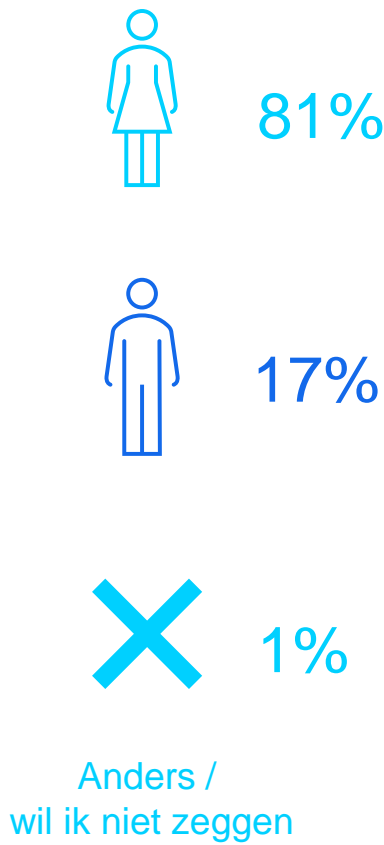
Bijlagen



Achtergrondvariabelen



<25 jaar: 1%
25-30 jaar: 3%
31-35 jaar: 5%
36-40 jaar: 7%
41-45 jaar: 8%
46-50 jaar: 11%
51-55 jaar: 19%
56-60 jaar: 23%
60-65 jaar: 20%
Ouder dan 65 jaar: 2%



	%
Verpleeg- of verzorgingstehuis	29%
Gehandicaptenzorg	23%
Algemeen ziekenhuis / revalidatiecentrum	20%
Geestelijke gezondheidszorg	12%
Wijkverpleging	10%
Universitair ziekenhuis	4%
Huishoudelijke hulp	3%
Kraamzorg	1%
Andere baan in de zorg	2%

	%
Verzorgende	22%
Begeleider	20%
Verpleegkundige	16%
Gespecialiseerd verpleegkundige	7%
Leidinggevende	4%
Helpende	4%
Facilitaire ondersteuning	3%
Administratief medewerker	2%
Huishoudelijke hulp	3%
Kraamverzorgende	1%
Gedragsdeskundige	1%
Andere functie, met patiënt/cliëntcontact	21%
Andere functie, zonder patiënt/cliëntcontact	5%

Totaal aantal deelnemers

4550

Achtergrondvariabelen



Gemiddeld aantal jaren werkzaam in de zorg

26



Uren werkzaam

Gemiddeld aantal uren werkzaam	Per week
Vaste contracturen	28
Flexuren	21



Werkzaam in provincie

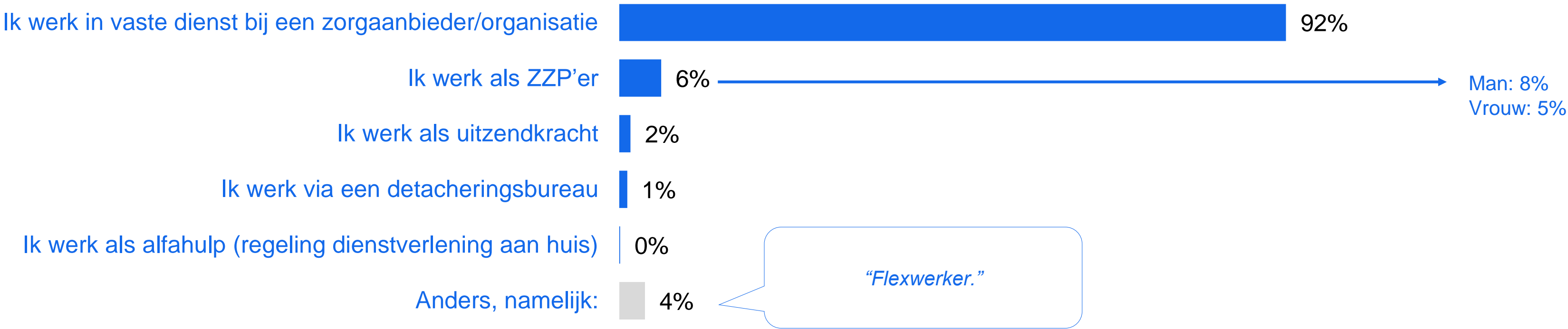
	%
Zuid-Holland	20%
Noord-Holland	17%
Gelderland	13%
Noord-Brabant	12%
Utrecht	9%
Limburg	7%
Overijssel	6%
Groningen	5%
Friesland	5%
Drenthe	5%
Zeeland	3%
Flevoland	2%

Totaal aantal deelnemers

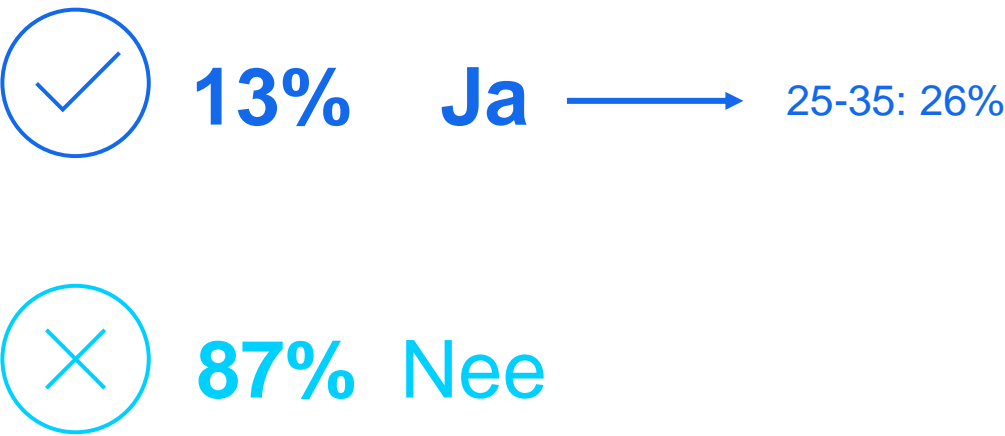
4550

Achtergrondvariabelen

Ben je in vaste dienst of werk je als zzp'er of flexwerker?
(basis: allen, n=4.550)



Heb je voordat je in vast dienstverband werkte, gewerkt als zzp'er of flexwerker?
(basis: werkzaam in vaste dienst, n=4168)



De meeste zzp'ers/flexwerkers regelen hun opdrachten rechtstreeks met de zorgaanbieder/zorginstelling

Verder wordt regelmatig gebruik gemaakt van een bemiddelingsbureau of komen opdrachten rechtstreeks met de cliënt tot stand.

