



Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

Bewustzijn zzp-schap in zorg & welzijn

M240222
september 2024

Francine Wattimury
Tijmen Holleman
Ester Koot

POWERED BY
motivation

Inhoudsopgave

[Achtergrond](#)

p. 3

[Onderzoeksdoelstelling en -vragen](#)

p. 4

[Methode en opzet](#)

p. 5

[Leeswijzer](#)

p. 6

[Management summary](#)

p. 7

[Aanbevelingen](#)

p. 9

[Resultaten](#)

p. 10

• [Thema 'zfp-schap' vanuit perspectief zorgprofessional](#)

p. 10

• [Thema 'zfp-schap' vanuit perspectief zorgwerkgever](#)

p. 15

• [Kennisniveau rondom zfp-schap bij werkenden en werkgevers in zorg en welzijn](#)

p. 19

• [Informatiebehoefte van werkgevers en werkenden in zorg en welzijn](#)

p. 30

[Bijlage](#)

p. 34

Achtergrond

Sparkey | Motivaction (hierna: Sparkey) voerde op verzoek van het Ministerie van VWS onderzoek uit naar het kennisniveau van en de behoefte aan informatie over rechten en plichten ten aanzien van **zzp-schap in de zorg- en welzijnssector** onder professionals en werkgevers.

Uit [CBS-cijfers](#)* blijkt dat het percentage zzp'ers in zorg en welzijn in 2023 is gestegen tot 9% van het totale aantal medewerkers in zorg en welzijn (140.000). In 2022 bedroeg dit 8%. Mogelijke effecten van deze verschuiving naar zelfstandigheid zijn hogere loonkosten voor zorginstellingen en een (nog) hogere werkdruk voor werkenden in vaste loondienst in de zorg. Laatstgenoemde kan uitstroom uit de sector vergroten. Uiteindelijk gaat het om de zorg betaalbaar en toegankelijk te houden en het kunnen voldoen aan de zorgplicht, welke met deze ontwikkeling mogelijk onder druk komt te staan.

Waarom kiezen zorgmedewerkers voor het bestaan als zzp'er? Onderzoek** wijst uit dat de belangrijkste redenen hiervoor korte termijn voordelen zijn, zoals meer eigen regie en betere arbeidsvoorwaarden. Er kleven echter ook (financiële) verplichtingen aan het zelfstandige bestaan, zoals een eigen-verantwoordelijkheid om voorzieningen te treffen voor de toekomst (denk aan arbeidsongeschiktheid en pensioen). Dat roept de vraag op of zzp'ers - en degenen die het zzp-schap overwegen - het totaalplaatje van de stap naar

zelfstandigheid overzien. Hoewel er al veel informatie beschikbaar is via verschillende kanalen, is uit een globale verkenning gebleken dat deze bronnen niet altijd volledig zijn. Hiermee rijst de vraag of de relevante informatie wel de doelgroep bereikt. Het gaat hierbij zowel om de zzp'ers (in spé) en degenen die hen inhuren (de werkgevers). In hoeverre weten werkgevers dat zzp-schap wordt overwogen in de organisatie en zijn zij zelf goed op de hoogte van alle relevante wet- en regelgeving?

In dit rapport beschrijven we de uitkomsten van het onderzoek waarmee we een completer beeld krijgen van de drijfveren en het kennisniveau rondom de keuze voor het zzp-schap als ook het inhuren van zzp'ers in de zorg.

*1 Bron: <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24163NED/table?dl=AC52B>

**1 Bron: RegioPlus 2021. Verdiepingsonderzoek uitstroom naar het zzp-schap in de zorg

Onderzoeksdoelstelling & -vragen

De **doelstelling** van het onderzoek is tweeledig:

Het onderzoek biedt:

1. Inzicht in het huidige kennisniveau van zzp'ers (in spe) en werkgevers rondom de wet- en regelgeving bij de keuze voor (de inhuur van) zzp
2. Aanknopingspunten ter verbetering van de informatievoorziening (zowel het 'wat' als het 'hoe')



Dit leidt tot de volgende **hoofdvraag**:

Wat is het huidige kennisniveau van zzp'ers (in spé) en werkgevers in zorg en welzijn over de rechten en plichten bij inhuur van zzp? En is dit kennisniveau toereikend om een weloverwogen keuze te maken voor het zzp-schap/het inhuren van zzp'ers?



Hierbij zijn de volgende **onderzoeksvragen** leidend:

- Welke **drijfveren** liggen ten grondslag aan het **besluit om zzp'er** te worden?
- Wat is het **kennisniveau** van **zzp'ers** (in spe) en **werkgevers rondom rechten en plichten** ten aanzien van het zzp-schap/het inhuren van zzp'ers?
- Hoe **informer**en zzp'ers (in spe) zich over de keuze om zelfstandig te worden? En werkgevers zich over het **inhuren van zzp'ers**?
- Welke **informatiebronnen** worden hiertoe geraadpleegd? En naar welke **informatie** gaat men wel en juist niet op zoek?

Methode en opzet

Methode

Het kwantitatief onderzoek is uitgevoerd door middel van een online vragenlijst onder zorgprofessionals en – werkgevers. Respondenten zijn per e-mail uitgenodigd voor het onderzoek. Deze rapportage geeft de resultaten van de 0-meting weer. Over een jaar zal een 1-meting volgen om de verschillen ten opzichte van de 0-meting weer te geven.

Steekproef

De netto steekproef bestaat uit n=693 respondenten die voldeden aan de selectiecriteria:

- werkzaam in de sector Zorg & Welzijn
- als werkgever, als zzp-er of als werknemer die zzp-schap overweegt of (wel eens) heeft overwogen.

Zij hebben de volledige vragenlijst ingevuld en zijn meegenomen in de rapportage. In de [bijlage](#) vind je de verdeling van de respondenten over de verschillende doelgroepen.

Binnen de steekproef zijn verschillende subsectoren binnen Zorg & Welzijn vertegenwoordigd, is sprake van een goede spreiding qua leeftijd en werkervaring en klopt de man-vrouw verdeling met de werkelijkheid.

Vragenlijst, dataverzameling en veldwerkperiode

De online vragenlijst bestond in totaal uit 20 vragen met een gemiddelde invultijd van 6 minuten. De vragenlijst is in samenwerking met het Ministerie van VWS tot stand gekomen. Het veldwerk is uitgevoerd tussen 21 mei en 7 juni 2024.



Leeswijzer

Significante verschillen

In deze rapportage benoemen we alleen verschillen tussen doelgroepen wanneer deze significant zijn. We hebben diverse doelgroepen met elkaar vergeleken, zoals werkenden en werkgevers, zzp'ers en niet-zzp'ers en *cure* en *care* zorgpersoneel. Een volledig overzicht van alle uitsplitsingen vind je in de [bijlage](#).

Indicatieve resultaten

Wanneer we in kwantitatief onderzoek relatief weinig waarnemingen hebben binnen een specifieke doelgroep, spreken we van *indicatieve* uitkomsten. We noemen deze resultaten indicatief omdat we door het lage aantal respondenten niet met zekerheid uitspraken kunnen doen. Uit de onderzoekspraktijk blijkt echter dat indicatieve resultaten wel een goede richting geven over de verdeling van de volledige populatie. We spreken van indicatieve uitkomsten wanneer circa vijftig respondenten (of minder) antwoord hebben gegeven op een bepaalde vraag. We duiden indicatieve resultaten in deze rapportage aan door middel van een asterisk (*). Deze indicatieve resultaten gelden slechts voor een aantal specifieke uitsplitsingen. Zo geldt dit bijvoorbeeld voor de groep huidige zzp'ers (n=51). In de grafieken geven we de resultaten weer van de totale groep zzp'ers plus de zorgmedewerkers die minimaal wel eens overwogen hebben om zzp'er te worden. We spreken dan over de groep 'werkenden'. Indien er verschillen zijn tussen huidige zzp'ers en zzp'ers in spé dan benoemen we dat in de tekst naast de grafiek.

Tabellen

Naast deze rapportage levert Sparkey een tabellenbestand in de vorm van een groepentoets op. Deze groepentoets geeft alle resultaten weer van het onderzoek. Binnen de groepentoets vind je alle gemaakte uitsplitsingen die gebruikt zijn bij het schrijven van deze rapportage. In de groepentoets geven we significante verschillen weer door middel van kleuren. Een significante oververtegenwoordiging geven we weer met **groen** en een ondervertegenwoordiging met **oranje**. Door middel van statistische toetsing wordt vastgesteld of de resultaten per subgroep in de steekproef ook duiden op verschillen in de onderzoekspopulatie.

Opbouw van het rapport

Na de leeswijzer volgt de management summary met daarin de belangrijkste conclusies en aanbevelingen op basis van dit onderzoek. De conclusies bestaan uit één hoofdconclusie en enkele deelconclusies. Deze deelconclusies zijn de basis voor de indeling van de rapportage. Dit betekent dat we in de eerste twee hoofdstukken ingaan op de context rondom zzp-schap voor respectievelijk [werkenden](#) en [werkgevers](#) in de zorg en welzijn. In het derde hoofdstuk zoomen we in op de [kennis over zzp-schap](#) in de zorg en welzijn en het vierde hoofdstuk beschrijft de [informatiebehoeften](#) van werkenden en werkgevers in de zorg als het gaat over zzp-schap.



Management summary

Sparkey
HR strategy & insights

POWERED BY
motivaction

Kern- & deelconclusies

Het huidige kennisniveau rondom zzp-schap in de sector zorg en welzijn is op een aantal punten onvolledig en lijkt daarom ontoereikend te zijn om een weloverwogen keuze te maken. Er is behoefte aan informatie over dit thema, waarbij de overheid in de perceptie van de doelgroep een belangrijke rol speelt.

Zzp-schap in zorg en welzijn is een urgent en relevant thema: werkenden overwegen uitstroom naar zzp en werkgevers vrezen dit.

- Een kleine meerderheid van het **zorgpersoneel** overwoog wel eens zzp-schap. Hoe serieuzer men is over zzp-schap, des te minder uitdagingen men voorziet.
- Bijna alle werkenden houden rekening met de toekomst, maar de helft kijkt niet verder dan vijf jaar vooruit.
- Ruim twee op de vijf **zorgwerkgevers** vindt nu dat ze te veel zzp'ers inzetten.
- Ruim de helft van de zorgwerkgevers merkt dat werknemers in hun organisatie zzp-schap overwegen. De rest weet het niet of verwacht dat het helemaal niet aan de orde is.
- 8 op de 10 werkgevers krijgen vragen van hun medewerkers over de mogelijkheden van zzp-schap (over tarieven, voordelen van zzp-schap en de mate van autonomie).

Kennisniveau zzp-schap onder zowel werkgevers als werkenden is beperkt en zij maken regelmatig onjuiste aannames met betrekking tot verplichtingen en wetgeving rondom zzp-schap.

- Zowel **werkenden** als **werkgevers** in de zorg beschikken onvoldoende over de juiste kennis met betrekking tot wetgeving, risico's en verplichtingen rondom zzp-schap.
- Onderwerpen waar het kennisniveau beperkt is, zijn:
 - de verplichtingen voortvloeiend uit de WKKGZ;
 - wetgeving rondom de aard van de arbeidsrelatie tussen zzp'er en opdrachtgever of werkgevend, zoals het aantal uren of de lengte van de opdracht;
 - schijnzelfstandigheid en de wijziging in de invulling van handhaving daarvan.
- Voor zowel werkgevers als werknemers geldt dat zij beter op de hoogte zijn van wetgeving rondom inkomen en verantwoordelijkheden (bijv. zelf regelen pensioen, doorbetaling bij ziekte/vakantie, inschrijving KVK, VOG aanvragen).
- Hoe sterker werkenden zzp-schap overwegen en hoe meer werkgevers merken dat het overwogen wordt in hun organisatie, hoe hoger het kennisniveau.
- Over het algemeen zijn werkgevers beter op de hoogte dan werkenden.

Deel zorgpersoneel en – werkgevers heeft informatiebehoefte en ziet overheid als belangrijke verantwoordelijke

- De informatiebehoefte is het grootst onder werkenden die zzp-schap meer overwegen en werkgevers die merken dat het overwogen wordt in hun organisatie
- Zzp'ers in spé, maar ook huidige zzp'ers, hebben meer behoefte aan informatie dan werkgevers.
- Belastingdienst en KvK zijn belangrijk als informatiebron voor **werkenden**.
- Voor **werkgevers** zijn dat vooral Rijksoverheid in het algemeen en specifiek de Belastingdienst.

Aanbevelingen

Op basis van de resultaten van dit onderzoek, adviseren we het Ministerie van VWS het volgende:

- Wees **proactief** in de informatievoorziening voor zowel werkenden als werkgevers in zorg en welzijn. **Focus** hierbij nog meer **op de zzp-er (in spé)** dan op de werkgever, aangezien de behoefte daar nog groter is.
- Informeer over een breed aantal thema's, op zowel **praktisch** als **inhoudelijk** vlak:
 - Het nut of de noodzaak van het aanstellen van een klachtenfunctionaris, het overleggen van een geldige WKKGZ/HZK norm, het aanmelden bij de Inspectie voor de Gezondheidszorg en Jeugd en bij de CIBG, Eherkenning, pensioenverzekering, een VOG aanvragen en het inschrijven bij de KVK;
 - wetgeving rondom de aard van de arbeidsrelatie tussen zzp'er en werkgever, ten behoeve van een passende 'overeenkomst van opdracht', met specifieke aandacht voor schijnzelfstandigheid (wat mag wel en wat mag niet) en de handhaving daarvan.
 - Probeer, waar mogelijk, bewustzijn voor de lange termijn te creëren. Informeer over pensioen, financiële risico's als zzp'ers, wat te doen in geval van (langdurige) ziekte, etc. Stimuleer om zzp'ers (in spé) verder te laten kijken dan de gebruikelijke 5 jaar.
- **Werk samen** met andere instanties in de informatievoorziening. De Belastingdienst, KVK, brancheorganisaties en belangenverenigingen zijn voor zowel werkenden als werkgevers – naast Rijksoverheid – relevante informatiebronnen. Borg daarbij het betrouwbare, deskundige en objectieve beeld van deze instanties.
- **Benader zorgorganisaties** met nieuwsbrieven, handige links of organiseer webinars over zzp-schap in de zorg en welzijn.
- **Stimuleer een open dialoog tussen werkgevers en werkenden** in zorg en welzijn. Dit onderzoek toont aan dat werkgevers nog lang niet altijd goed weten of zzp-schap bij werkenden speelt en dat werkenden nog niet altijd hun vragen met werkgevers bespreken. Stimuleer bijvoorbeeld het gesprek te voeren over werktijden of aantal contracturen. Zeggenschap hierover speelt voor zzp'ers relatief vaak een belangrijke rol in werk ten opzichte van niet-zzp'ers.



Resultaten

Thema 'zzp-schap' vanuit perspectief zorgprofessional

Sparkey
HR strategy & insights

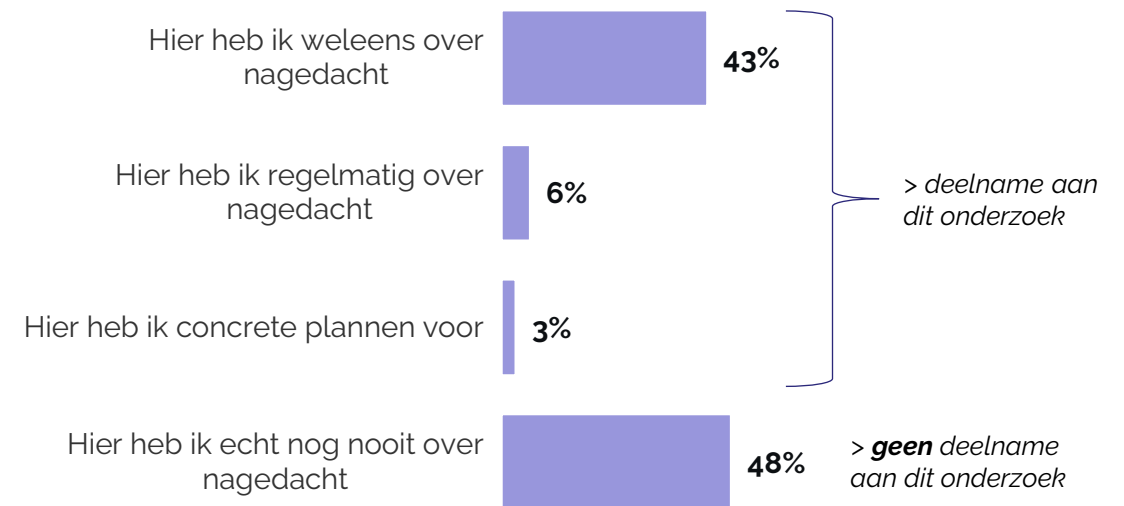
POWERED BY
motivaction

Kleine meerderheid zorgpersoneel overwoog wel eens zzp-schap

- Bijna de helft van de professionals in loondienst (48%) in de sector zorg en welzijn heeft nog nooit zzp-schap overwogen. Dit betekent dus dat een kleine meerderheid hier wel eens over heeft nagedacht of dit nog steeds overweegt (52%).
- In de rest van het onderzoek nemen we alleen zorgprofessionals mee die wel eens hebben nagedacht over zzp-schap of al als zzp'er in de zorg werkt. In totaal gaat dit om n=516 zorgprofessionals, waarvan n=51 zzp'ers*.

Heb je er ooit over nagedacht om als zzp'er te gaan werken?

(Basis – werkenden in loondienst/uitzendkrachten of studenten in de sector zorg en welzijn, n=858)



) Dit betekent dat circa 6% van de steekproef zzp'er is (n=51 van de in totaal n=858 zorgprofessionals). Op basis van openbare cijfers over werkenden in de zorg en welzijn, blijkt dit percentage in de buurt van de werkelijkheid te liggen. We gaan dan uit van 140.000 zzp'ers (AZW Info) op een totaal van 1,6 miljoen zorgmedewerkers, is 9%.

*) Bron: <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24163NED/table?dl=AC52B>

Hoe serieuzer men is over zzp-schap, hoe minder uitdagingen men voorziet

- Zorgpersoneel ziet met name uitdagingen in zzp-schap op het gebied van inkomen, zoals minder financiële zekerheid, het niet te worden doorbetaald bij ziekte of vakantie en het regelen van pensioen.
- Potentieel zzp'ers en huidige zzp'ers* verschillen significant in de mate waarin zij uitdagingen zien.
 - Potentiële zzp'ers maken zich *meer* zorgen over financiële zekerheid, pensioenopbouw, het regelen van verzekeringen en inkomenszekerheid in de toekomst.
 - En opvallend genoeg maken zij zich *minder* dan huidige zzp'ers zorgen over het hebben van meer eigen verantwoordelijkheid en het zelf zorgdragen voor bijscholing.
- We zien dat respondenten die zzp-schap serieuzer overwegen minder uitdagingen voorzien dan zorgpersoneel dat minder serieus zzp-schap overweegt. De enige uitzondering zijn de eigen verantwoordelijkheden: dat ziet 34% van de sterke overwegers als een uitdaging (t.o.v. 22% van de gematigde overwegers).

* De resultaten voor zzp'ers zijn indicatief van aard.

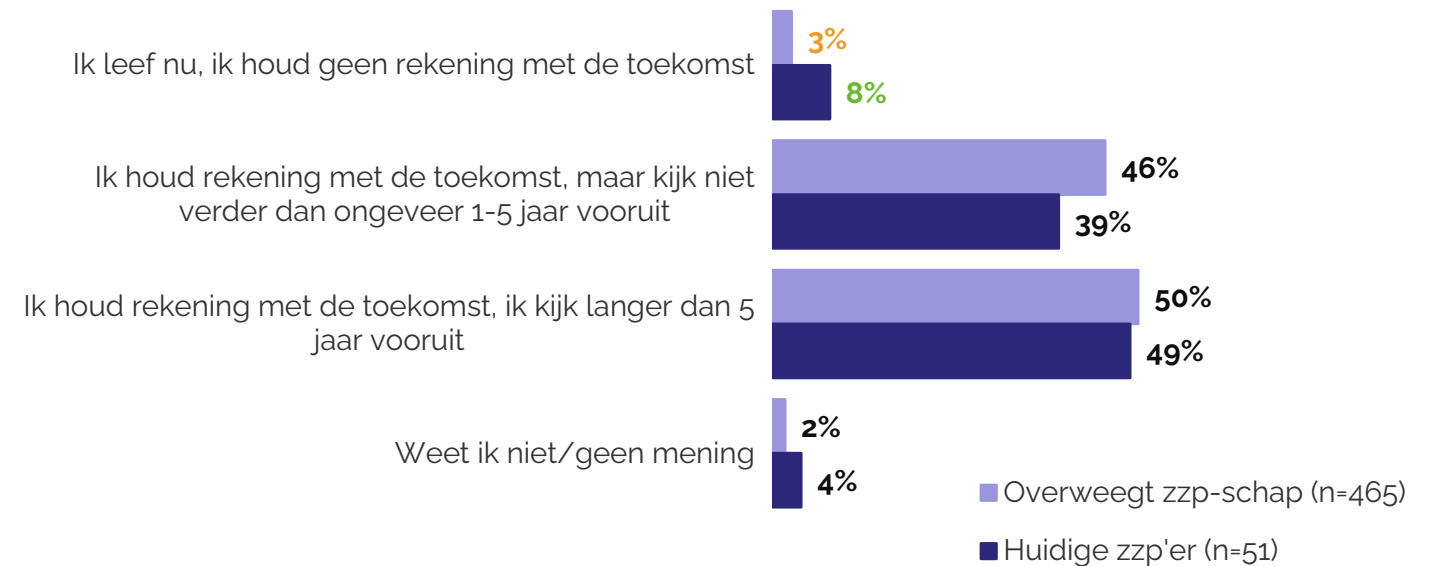
Welke uitdagingen zie je vooral als zzp'er in de zorg?
(Basis - werkenden: huidige zzp'ers en werknemers die het overwegen)



Bijna iedereen houdt rekening met toekomst, maar helft kijkt niet verder dan vijf jaar vooruit

- Waar de helft van het zorgpersoneel meer dan vijf jaar vooruitkijkt als het gaat over geld, zien we dat ook bijna de helft (48%) helemaal niet zover vooruitkijkt. 45% kijkt ongeveer één tot vijf jaar vooruit en slechts 3% kijkt helemaal niet vooruit.

Welke van de uitspraken omschrijft het best hoe jij omgaat met geld en daarbij rekening houdt met de toekomst?
(Basis - werkenden)



Drijfveren afhankelijk van houding zzp-schap

- Zzp'ers* en niet zzp'ers ervaren verschillende drijfveren. Zie tabel hiernaast.
- Het sterkst wijken zzp'ers af als het gaat over vrijheid versus de zekerheid van een vast contract: 71% van hen heeft liever vrijheid van werken als zelfstandige dan een vast contract (t.o.v. 10% van de niet-zzp'ers). Dit onderscheid zien we bij veel drijfveren ook terug bij serieuze en gematigde overwegers: hoe serieuzer werkenden zzp-schap overwegen, hoe vaker ze gedreven worden door zaken die bij zzp-schap passen, zoals vrijheid en flexibiliteit.
- Zorgpersoneel in de *care* vindt het vaker belangrijk de eigen werktijd in te delen dan in de *cure*. Ook geven ze in de *care* vaker de voorkeur aan het hebben van een eigen bedrijf dan een goede positie onder contract én vinden zij een goede werk-privébalans vaker belangrijk.

	Overweegt zzp-schap (n=465)	Huidige zzp'er (n=51)*
	<i>% (zeer) eens</i>	
Ik vind het geen prettig gevoel om voor een baas te werken Zodra ik de mogelijkheid zie, begin ik iets voor mezelf**	10%	49%
Ik heb liever een eigen bedrijf dan een goede positie in een organisatie van iemand anders	12%	57%
Ik wil zelf kunnen bepalen hoe ik mijn werktijd indeel	56%	88%
Ik vind flexibiliteit in werk belangrijker dan de zekerheid van een vast inkomen	16%	67%
Ik wil dat mijn werkgever mij de mogelijkheid geeft mijzelf te blijven ontwikkelen d.m.v. trainingen en opleidingen**	81%	
Een goede werk-privé balans is voor mij essentieel	92%	90%
Ik heb liever de vrijheid die hoort bij het werken als zelfstandige dan de zekerheid van een vast contract	10%	71%

* Deze resultaten zijn indicatief door de kleinere doelgroep (n=51)

** Deze stelling is alleen voorgelegd aan niet-zzp'ers.



Resultaten

Thema 'zzp-schap' vanuit perspectief zorgwerkgever

Sparkey
HR strategy & insights

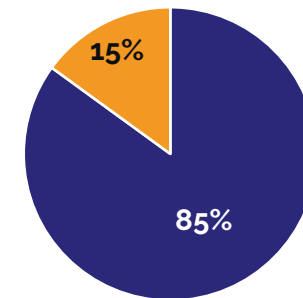
POWERED BY
motivaction

Ruim twee op de vijf werkgevers vindt nu dat ze te veel zzp'ers inzetten

- Werkgevers weten circa 85% van de uren te vullen met zorgpersoneel in loondienst. De overige 15% van de uren vullen ze in met zzp'ers, freelancers, gedetacheerden of uitzendkrachten.
- Slechts de helft van de werkgevers is tevreden met deze situatie. Ruim twee op de vijf (44%) van de werkgevers vindt dat er meer medewerkers in loondienst in hun organisatie zouden moeten werken. Dit hangt overigens niet samen met de huidige verdeling van uren tussen medewerkers in loondienst en externe inhuur*. Werkgevers die tevreden zijn met de huidige situatie, hebben niet significant meer of minder zzp-uren dan werkgevers die graag minder zzp-uren zou vergeven.

Wat is de verdeling van uren tussen medewerkers in loondienst en externe inhuur (zzp'ers/freelancers) in jouw organisatie?

(Basis – werkgevers, n=177)



■ Loondienst ■ Externe inhuur

Wat vind jij van de huidige verdeling tussen medewerkers in loondienst en zzp'ers in jouw organisatie? (Basis – werkgevers, n=177)

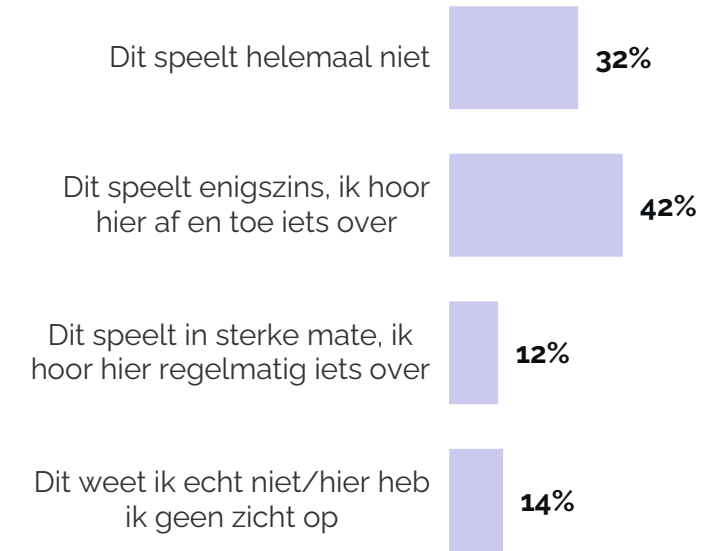


* De resultaten voor over huidige verdeling en tevredenheid zijn indicatief van aard.

Ruim de helft van de zorgwerkgevers merkt dat werknemers in hun organisatie zzp-schap overwegen

- Circa één derde (32%) van de werkgevers zegt dat medewerkers in hun organisatie niet overwegen zzp'er te worden. Het is niet met zekerheid te zeggen dat hun medewerkers ook daadwerkelijk geen zzp-schap overwegen, want het gaat bij deze vraag om wat de werkgever ervaart. Mogelijk dat het wel speelt, maar dat de werkgever daarvan niet op de hoogte is (doordat er bijvoorbeeld geen vragen worden gesteld). Ruim één op de acht (14%) weet niet of dit speelt en ruim de helft (54%) zegt dat ze hier van tijd tot tijd wel geluiden over horen.

Weet jij in hoeverre medewerkers in loondienst in jouw organisatie overwegen om zzp'er in de zorg te worden? (Basis – werkgevers, n=177)

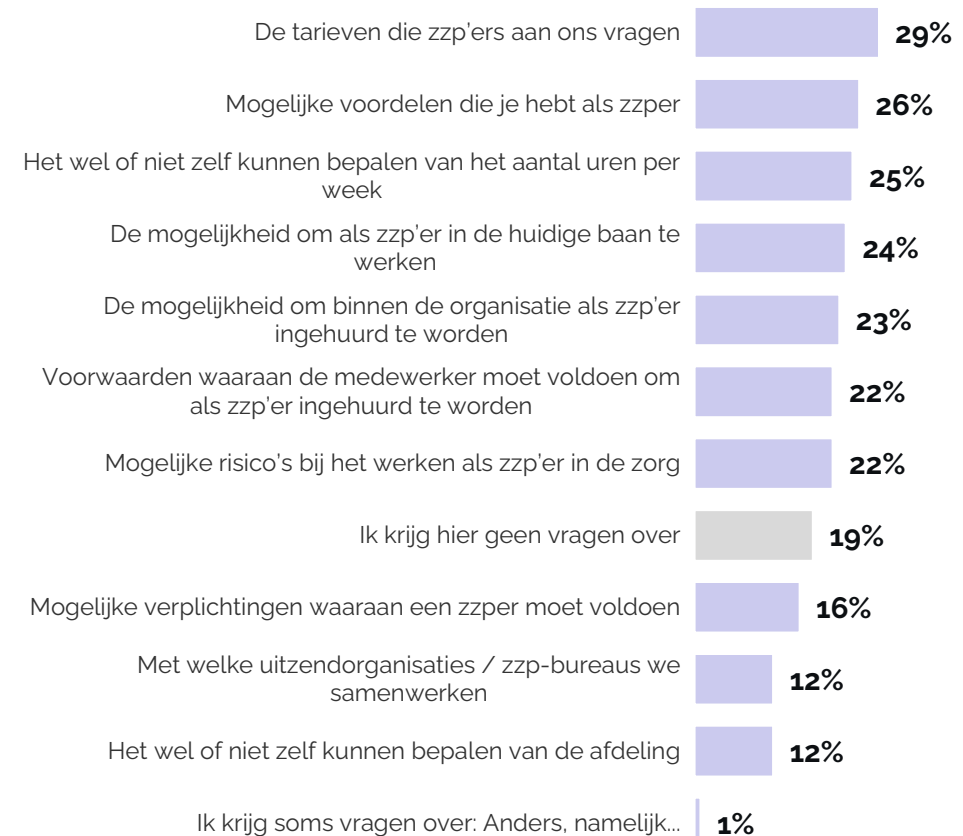


Werkgevers krijgen binnen hun organisatie uiteenlopende vragen over zzp-schap

- Werkgevers die weten dat hun werknemers met het idee spelen, ontvangen hier regelmatig vragen over van hen (81%). De aard van de vragen loopt zeer uiteen, van zzp-tarieven (29%) tot de voordelen van zzp-schap (26%) en het aantal uren (25%).

Krijg jij vragen van medewerkers in loondienst over het worden van zzp'er in jouw organisatie?

(Basis - Werkgevers met medewerkers die zzp'er willen worden, n=97)





Resultaten

**Kennisniveau rondom zzp-schap bij werkenden en werkgevers
in zorg en welzijn**

Sparkey
HR strategy & insights

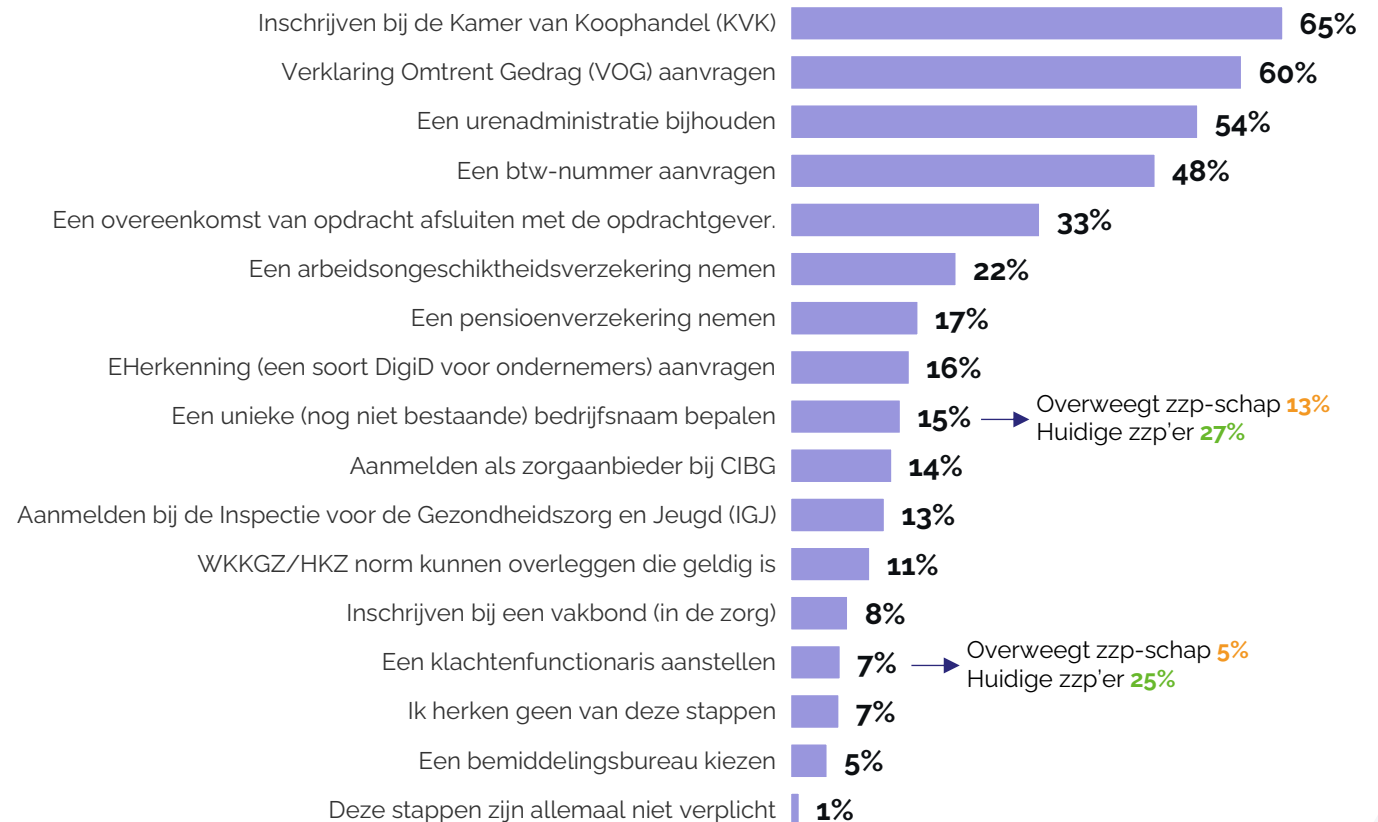
POWERED BY
motivaction

Vooral over verplichtingen rondom WKKGZ-normen zijn werkenden niet goed op de hoogte

- Om te achterhalen of werkgevers en werkenden de verplichtingen van het zzp-schap kennen, hebben we verschillende aspecten voorgelegd die wel of niet verplicht zijn (zonder dat te benoemen).
- De resultaten van de respondenten zijn in het overzicht rechts opgenomen. Deze uitkomsten zeggen niets over de juistheid van de stelling maar betreffen slechts het oordeel van de respondenten.
- Werkenden in de zorg hebben vaak geen goed beeld over de verplichtingen van zzp-schap. Zo weet 35% niet dat je inschrijven bij de KVK verplicht is. Zij weten vooral weinig over WKKGZ-normen: 11% is hiervan op de hoogte. En tot slot weten zij in veel gevallen niet dat een klachtenfunctionaris aanstellen (7%) en het aanmelden bij de IGJ (13%) verplicht is.
- Werkenden die zzp-schap 'sterk overwegen' zijn niet altijd beter op de hoogte van de te nemen stappen dan werkenden die zzp-schap 'wel eens overwegen'. Zo weet 48% dat een VOG verplicht is, terwijl de werkenden die zzp-schap minder sterk overwegen daar juist beter van op de hoogte zijn (64%).

Welke stappen zijn volgens jou wettelijk verplicht voor zzp'ers in het algemeen om in zorg en welzijn aan de slag te kunnen?

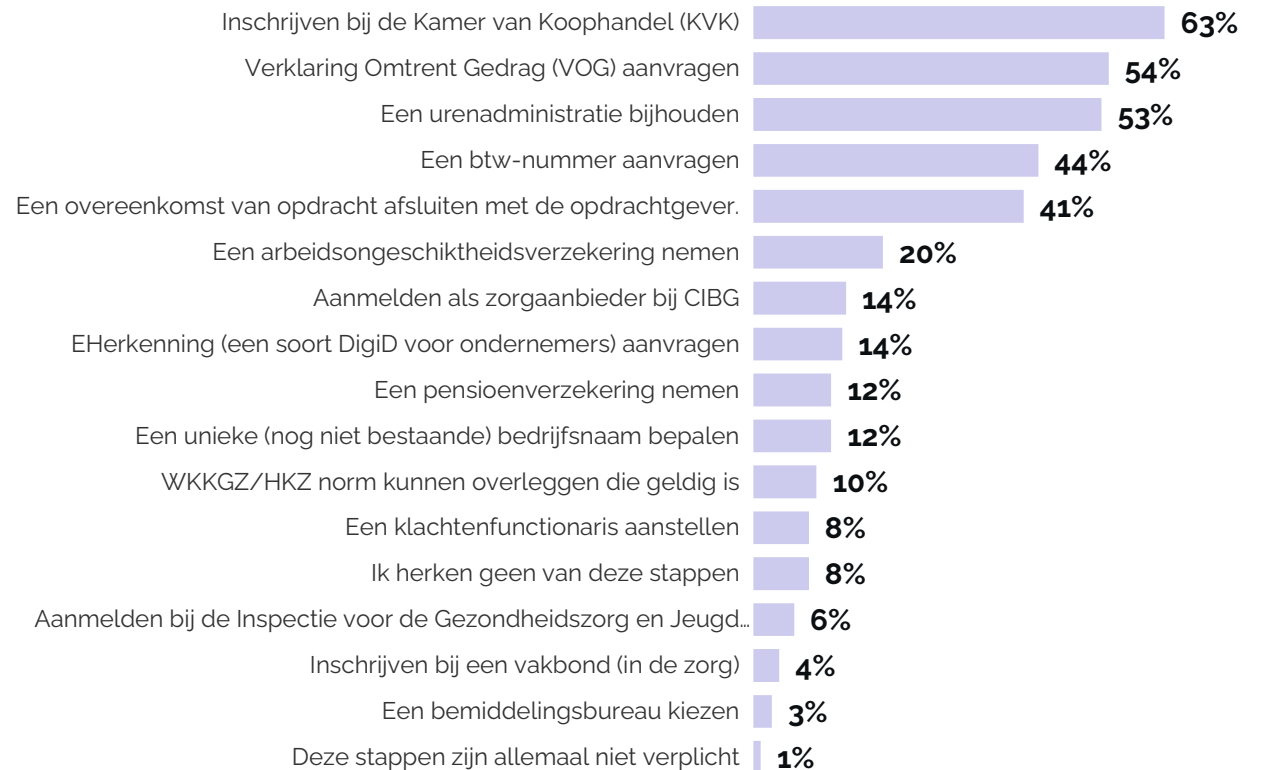
(Basis - werkenden, n=516)



Ook werkgevers zijn niet goed op de hoogte van verplichtingen voor zzp'ers

- Werkgevers zijn - net als werkenden - niet altijd goed op de hoogte van de verplichtingen die komen kijken bij het zzp-schap.
- Werkgevers hebben het gevoel dat minder zaken verplicht zijn dan werkenden, zoals het aanmelden bij IGJ (6% t.o.v. 13% van de werkenden), wat wel verplicht is.
- Ook hier geldt: de resultaten van de respondenten zijn in het overzicht rechts opgenomen. Deze uitkomsten zeggen niets over de juistheid van de stelling maar betreffen slechts het oordeel van de respondenten.

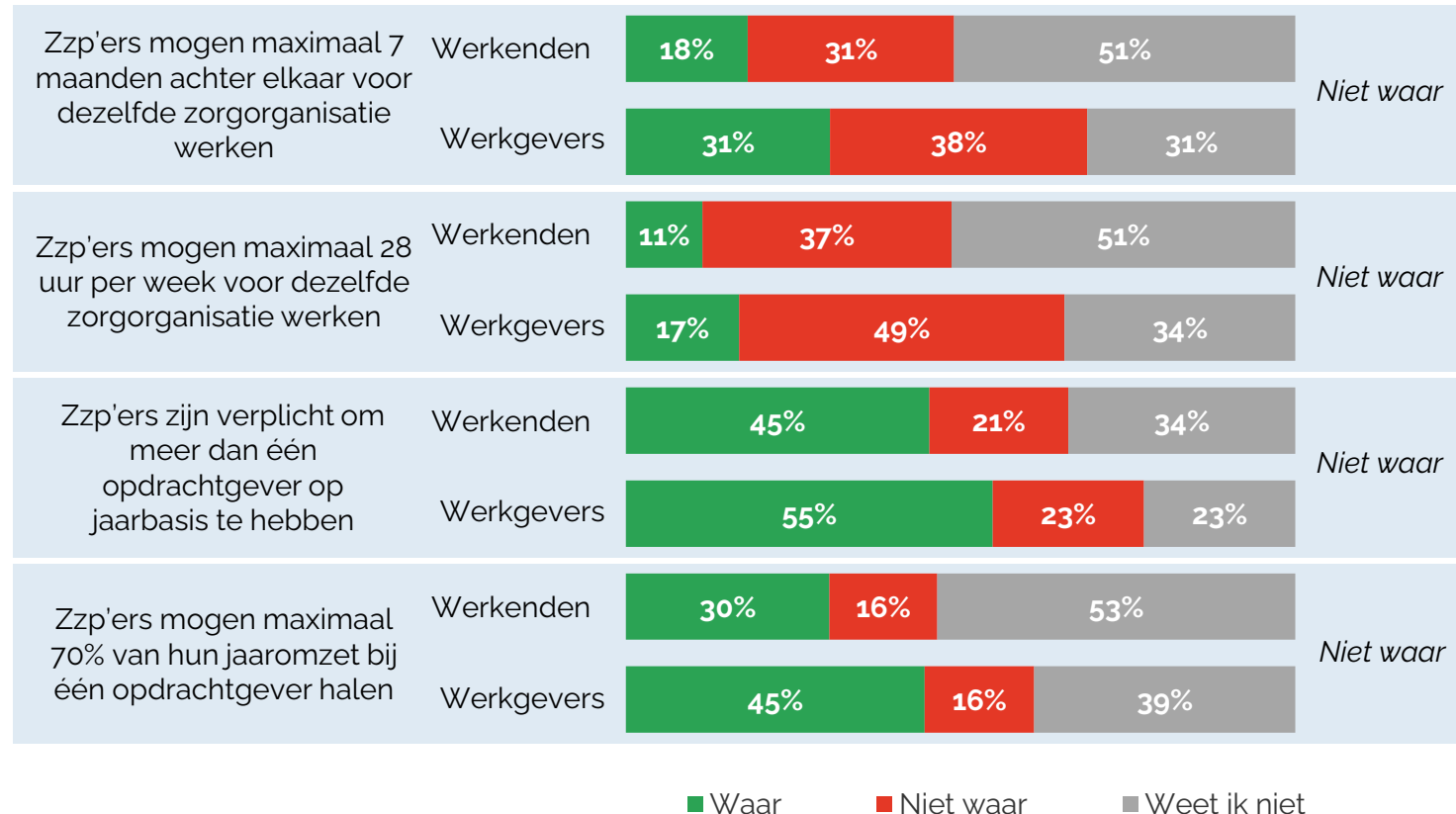
Welke stappen zijn volgens jou wettelijk verplicht voor zzp'ers in het algemeen om in zorg en welzijn aan de slag te kunnen? (Basis - werkgevers, n=177)



Werkenden en werkgevers hebben weinig kennis over wetgeving rondom aard van arbeidsrelatie

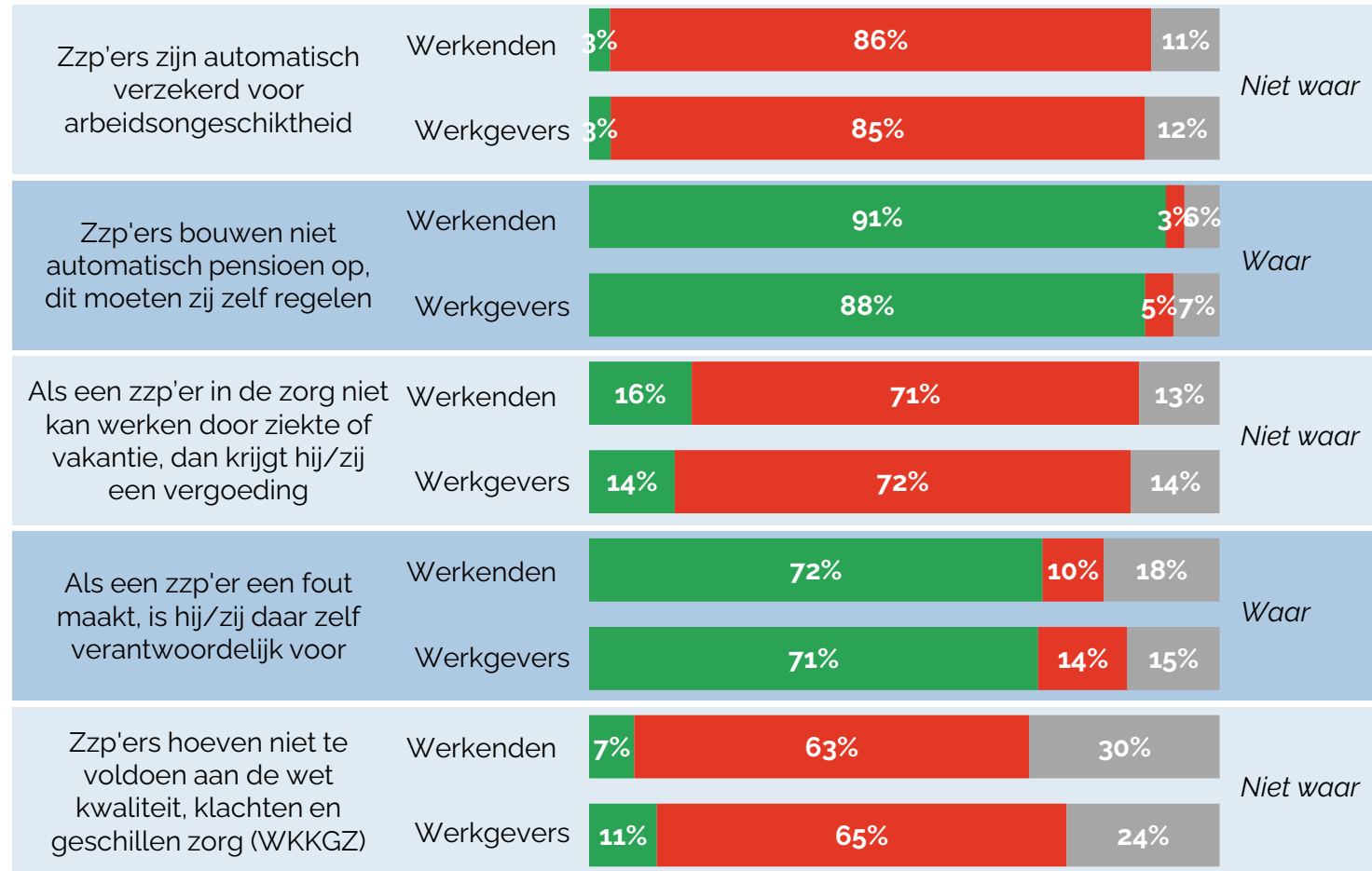
We hebben respondenten enkelen stellingen voorgelegd die zowel juist als onjuist zijn, gelet op wet- en regelgeving. Hiermee toetsen we kennis over wet- en regelgeving.

- Werkgevers zijn significant vaker beter op de hoogte dan werkenden over wetgeving rondom zzp-schap. Desalniettemin zijn beide groepen lang niet altijd op de hoogte: werkenden weten vaker niet of iets wel of niet verplicht is.
- Zzp'ers denken vaker dan niet-zzp'ers dat ze verplicht zijn meer dan één opdrachtgever per jaar te hebben (61% t.o.v. 44%).
- Gematigde overwegers weten vaker niet dan sterke overwegers of iets wel of niet waar is. Daartegenover staat dat sterke overwegers vaker dan gematigde overwegers denken maximaal 7 opeenvolgende maanden voor dezelfde zorgorganisatie te mogen werken (30% t.o.v. 16%) en maximaal 28 uur per week voor dezelfde organisatie te mogen werken (22% t.o.v. 10%), terwijl dit niet waar is.



Kennisniveau over wetgeving t.a.v. inkomen en verantwoordelijkheden zzp'ers ligt aanzienlijk hoger

- Zoals in de vorige sheet staan hier ook enkele stellingen die we hebben voorgelegd (juist of onjuist, gelet op wet- en regelgeving). Hiermee toetsen we kennis over wet- en regelgeving.
- Het kennisniveau van werkgevers en werkenden rondom wetgeving over inkomen, verzekeringen en verantwoordelijkheden is ongeveer even hoog.
- Zzp'ers zijn beter op de hoogte als het gaat over arbeidsongeschiktheidverzekeringen (96% t.o.v. 85%) en de verantwoordelijkheid voor fouten (84% t.o.v. 71%) dan niet-zzp'ers.
- Sterke overwegers schatten wetgeving vaker verkeerd in dan gematigd overwegers: zo denken sterke overwegers vaker automatisch verzekerd te zijn voor arbeidsongeschiktheid (8% t.o.v. 3%), automatisch pensioen op te bouwen (8% t.o.v. 2%), een vergoeding te krijgen tijdens ziekte of vakantie (27% t.o.v. 13%) en niet zelf verantwoordelijk te zijn voor fouten (18% t.o.v. 8%).



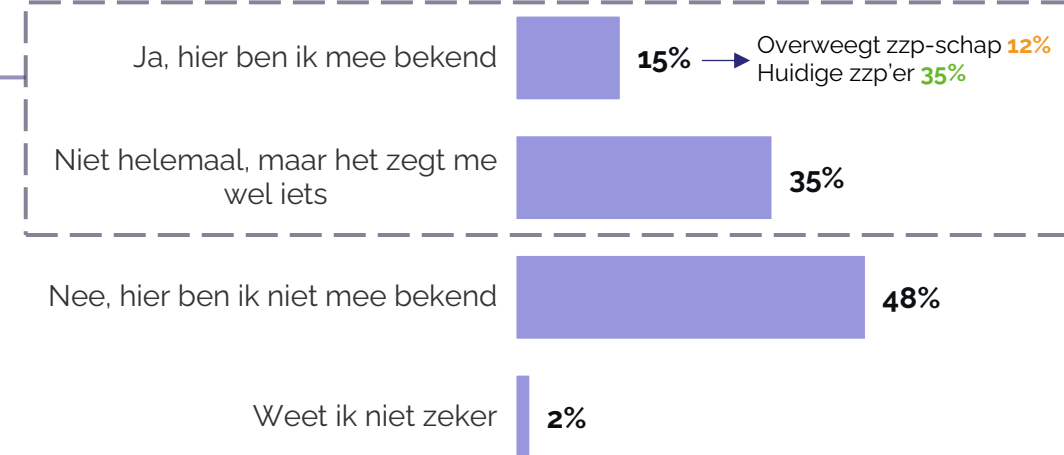
■ Waar ■ Niet waar ■ Weet ik niet

Hoe meer zzp-schap bij werkenden speelt, hoe beter ze bekend zijn met schijnzelfstandigheid

- Slechts 15% zegt bekend te zijn met de term schijnzelfstandigheid en 35% zegt de term wel iets.
- Werkenden die zzp-schap sterk of gematigd overwegen, zijn ongeveer even vaak bekend met de term schijnzelfstandigheid, maar gematigd overwegers zijn vaker helemaal niet bekend (52%) met de term dan sterke overwegers (34%).
- Schijnzelfstandigheid wordt door werkenden vooral geassocieerd met langdurige dienstverbanden bij één bedrijf waarbij eigenlijk sprake is van verkapte loondienst. Ze benoemen dat schijnzelfstandigen vaak gebonden zijn aan regels en verplichtingen die vergelijkbaar zijn met die van werkenden in loondienst.

Zegt de term schijnzelfstandigheid je iets?

(Basis – werkenden, n=516)



Wat komt er in je op als je denkt aan de term schijnzelfstandigheid?

(Basis – Kent de term schijnzelfstandigheid)

"Je werkt als zelfstandige in een vorm van loondienst; binnen een organisatie voor dezelfde werkgever. Vast rooster. Alleen sta je ingeschreven als zelfstandige in plaats van in loondienst."

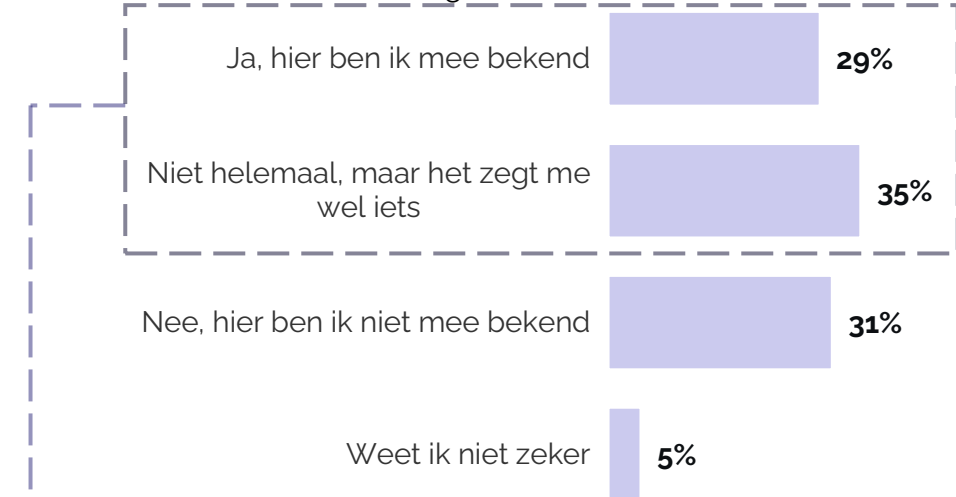
"Je lijkt alle vrijheid te hebben, maar bent feitelijk alsnog aan allerlei regels verbonden"

Hetzelfde geldt voor werkgevers: hoe meer zij het idee hebben dat hun medewerkers zzp-er willen worden, hoe beter zij bekend zijn met schijnzelfstandigheid

- Werkgevers (29%) zijn aanzienlijk vaker bekend met schijnzelfstandigheid dan werkenden (15%). Desalniettemin is nog steeds 71% van de werkgevers niet (helemaal) bekend met de term.
- Werkgevers met werkenden die spelen met het idee zzp'er te worden, hebben vaker het gevoel dat de term hen wel iets zegt (43%) dan werkgevers met personeel waarbij zzp-schap niet speelt of dit niet weten (25%).
- Werkgevers associëren schijnzelfstandigheid ook met langdurige dienstverbanden bij één organisatie, waardoor zij feitelijk afhankelijk zijn van dat bedrijf en niet echt zelfstandig zijn. Er wordt vaak gedacht aan situaties waarin zelfstandigen onder vergelijkbare voorwaarden werken als werkenden, zoals vaste werktijden, vaste roosters, en weinig autonomie over hun werk.

Zegt de term schijnzelfstandigheid je iets?

(Basis - werkgevers, n=177)



Wat komt er in je op als je denkt aan de term schijnzelfstandigheid?

(Basis - Kent de term schijnzelfstandigheid, n=256)

"Zelfstandige zijn, maar eigenlijk bij hetzelfde bedrijf en langere tijd in dienst; dus leunend op het bedrijf."

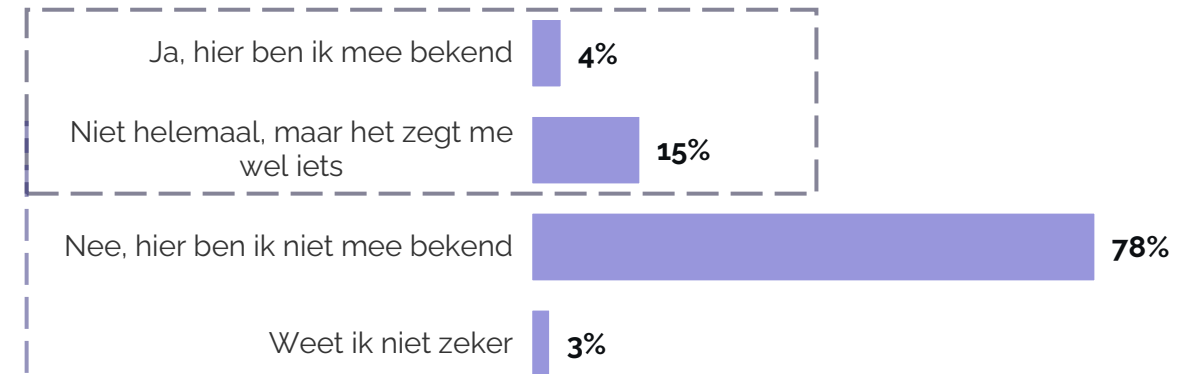
"Iemand die ergens als zzp'er werkt, maar eigenlijk volledig afhankelijk is van zijn opdrachtgever."

Wijzigingen invulling handhaving schijnzelfstandigheid is bij de meerderheid werkenden niet bekend

- Wanneer we specifiek naar de wijziging in de handhaving van schijnzelfstandigheid vragen, zien we dat 4 op de 5 werkenden hiermee niet bekend zijn.
- De werkenden die aangeven er wel iets van te weten, geven met name aan: strengere controles en regels voor zzp'ers om schijnzelfstandigheid tegen te gaan. Ook kan een aanzienlijke groep niets inhoudelijks hierover vertellen.
- De mate waarin personeel bezig is met zzp-schap is bepalend voor de bekendheid. Zzp'ers zijn significant vaker helemaal (12%) of een beetje (33%) bekend met de wijzigingen dan niet-zzp'ers (resp. 3% en 13%). Ditzelfde geldt voor sterke overwegers, waarbij 8% bekend is met de wijzigingen en 26% er wel eens wat over heeft meegekregen (t.o.v. resp. 2% en 11% van de gematigd overwegers).
- Opvallend is dat de bekendheid met de wijziging onder *cure*-werkenden hoger ligt. 8% van hen is bekend met de aankomende wijzigingen (t.o.v. 1% van de *care*-werkenden).

Ben je bekend met de wijziging in de handhaving van schijnzelfstandigheid door de Belastingdienst die per 1 januari 2025 plaatsvindt?

(Basis – werkenden, n=516)



Wat weet je over deze wijziging? (Basis – Is (enigszins) bekend met de wijziging in het toezicht op schijnzelfstandigheid, n=165)

"Dat het strenger wordt, nog maar 6 maanden volgens mij."

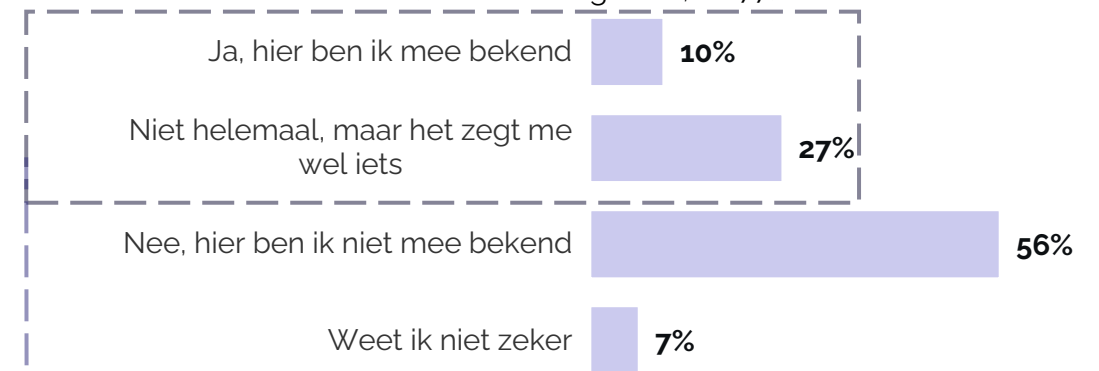
"Iets vaag over gehoord via via. Kan het niet na vertellen."

Wijzigingen invulling handhaving schijnzelfstandigheid ook bij werkgevers niet goed bekend

- Werkgevers die bekend zijn met de wijziging, weten niet goed te duiden wat de wijziging precies inhoudt. Ze benoemen wel enkele punten:
 - dat er strenger gecontroleerd gaat worden (en meer boetes uitgedeeld);
 - dat er meer toezicht en handhaving komt om te bepalen of iemand echt zzp'er is of in loondienst moet zijn;
 - dat er nieuwe en duidelijkere regels komen voor het werken met zelfstandigen, waaronder beperkingen op hoe lang iemand voor een werkgever mag werken en het aantal opdrachtgevers dat een zzp'er moet hebben.
- Er is ook een grote groep die aangeeft wel eens van de wijziging te hebben gehoord, maar verder niet goed weet wat dit inhoudt.

Ben je bekend met de wijziging in de handhaving van schijnzelfstandigheid door de Belastingdienst die per 1 januari 2025 plaatsvindt?

(Basis – werkgevers, n=177)



Wat weet je over deze wijziging? (Basis – Is (enigszins) bekend met de wijziging in het toezicht op schijnzelfstandigheid)

"Dat de Belastingdienst weer boetes gaat uitdelen bij oneigenlijke zzp constructies (en terecht wat mij betreft)."

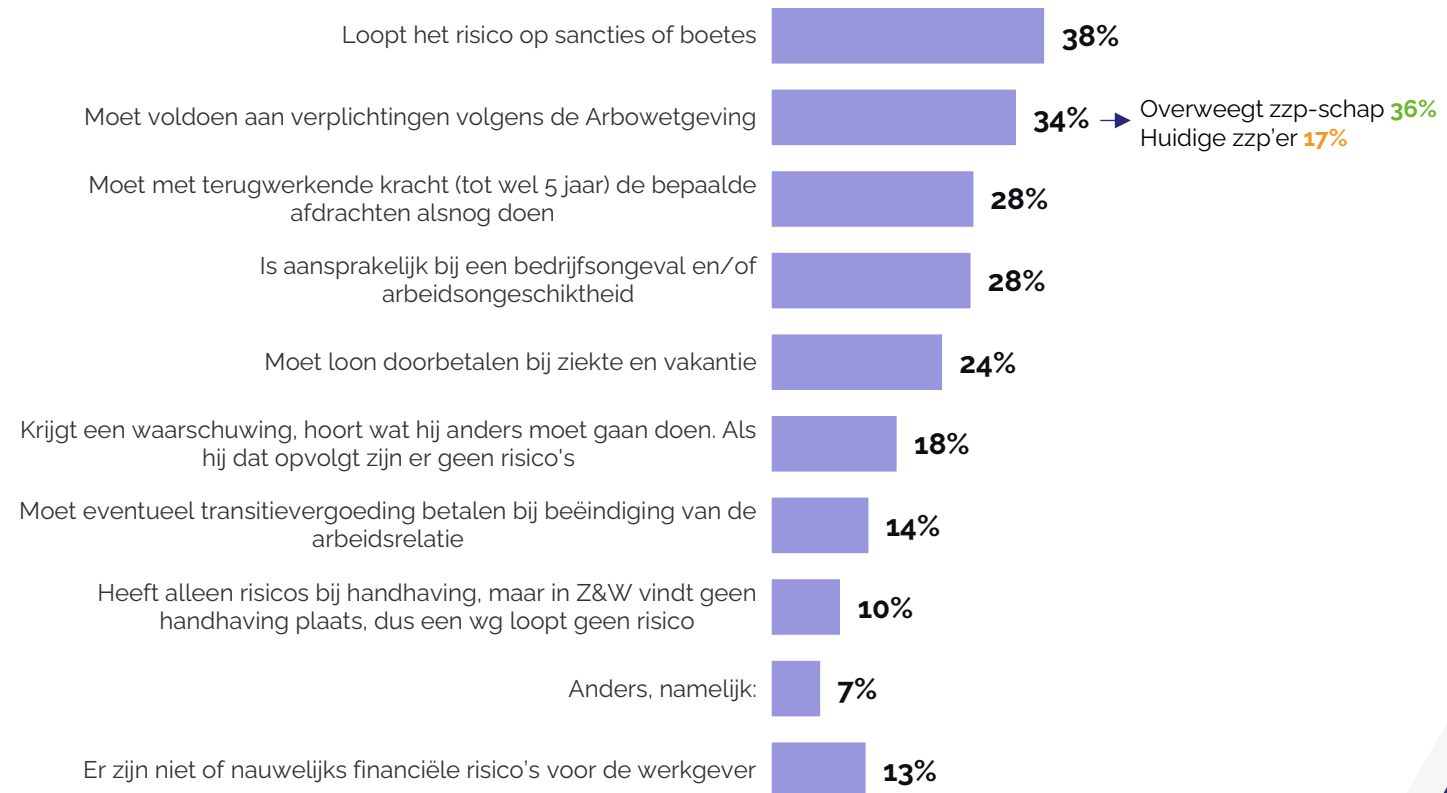
"Dat zzp'ers niet meer langdurig in dienst genomen kunnen worden en eigenlijk ingezet en gepland worden als eigen personeel."

Zzp'ers beter op de hoogte dan niet-zzp'ers van risico's voor werkgevers bij schijnzelfstandigheid

- Het risico dat werkenden het grootst achten is het lopen van risico op sancties of boetes wanneer sprake is van schijnzelfstandigheid.
- Zzp'ers en niet-zzp'ers zien daarna enkele andere risico's. Beiden zien sancties/boetes als het voornaamste risico, maar...
 - Zzp'ers zien daarna
 - het doen van opdrachten met terugwerkende kracht als risico;
 - gevolgd door voldoen aan verplichtingen volgens de Arbowet.
 - Niet-zzp'ers zien na sancties/boetes
 - de verplichtingen van de Arbowet als voornaamste risico;
 - gevolgd door aansprakelijkheid bij een bedrijfsongeval en/of arbeidsongeschiktheid.
- Zorgpersoneel in de *cure* ziet vaker sancties/boetes (44%) als risico dan *care*-personeel (30%). Ook zien *cure*-medewerkers vaker dat schijnzelfstandigheid pas risico's heeft als er daadwerkelijk gehandhaafd wordt (16% t.o.v. 4%).

Wat zijn volgens jou financiële risico's die werkgevers hebben als er sprake is van schijnzelfstandigheid?

(Basis - werkenden, bekend met schijnzelfstandigheid, n=257)

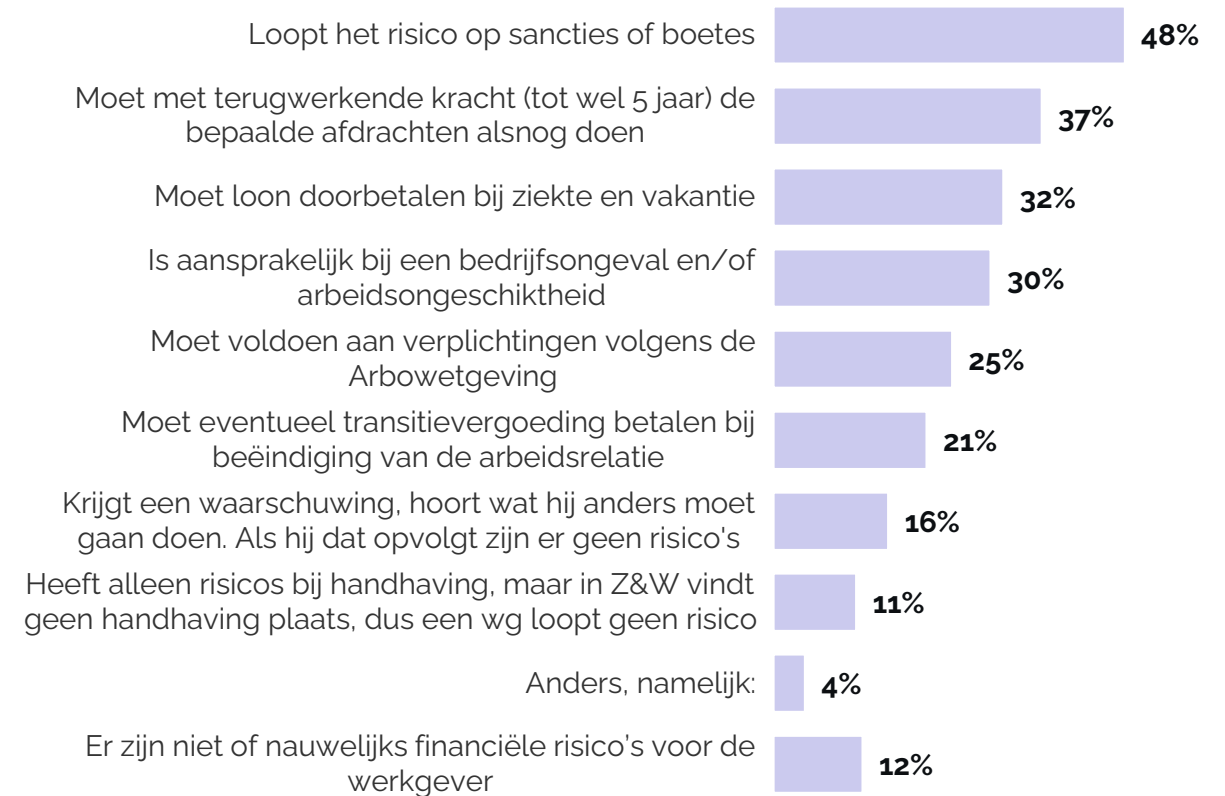


Ook werkgevers zien met name het risico van sancties of boetes als het gaat om schijnzelfstandigheid

- Daarnaast noemen zij ook het risico dat zij met terugwerkende kracht bepaalde afdrachten alsnog moeten doen en dat zij loon moeten doorbetalen bij ziekte en vakantie.

Wat zijn volgens jou financiële risico's die werkgevers hebben als er sprake is van schijnzelfstandigheid?

(Basis - werkgevers, bekend met schijnzelfstandigheid, n=114)





Resultaten
Informatiebehoefte van werkgevers en werkenden in zorg en welzijn



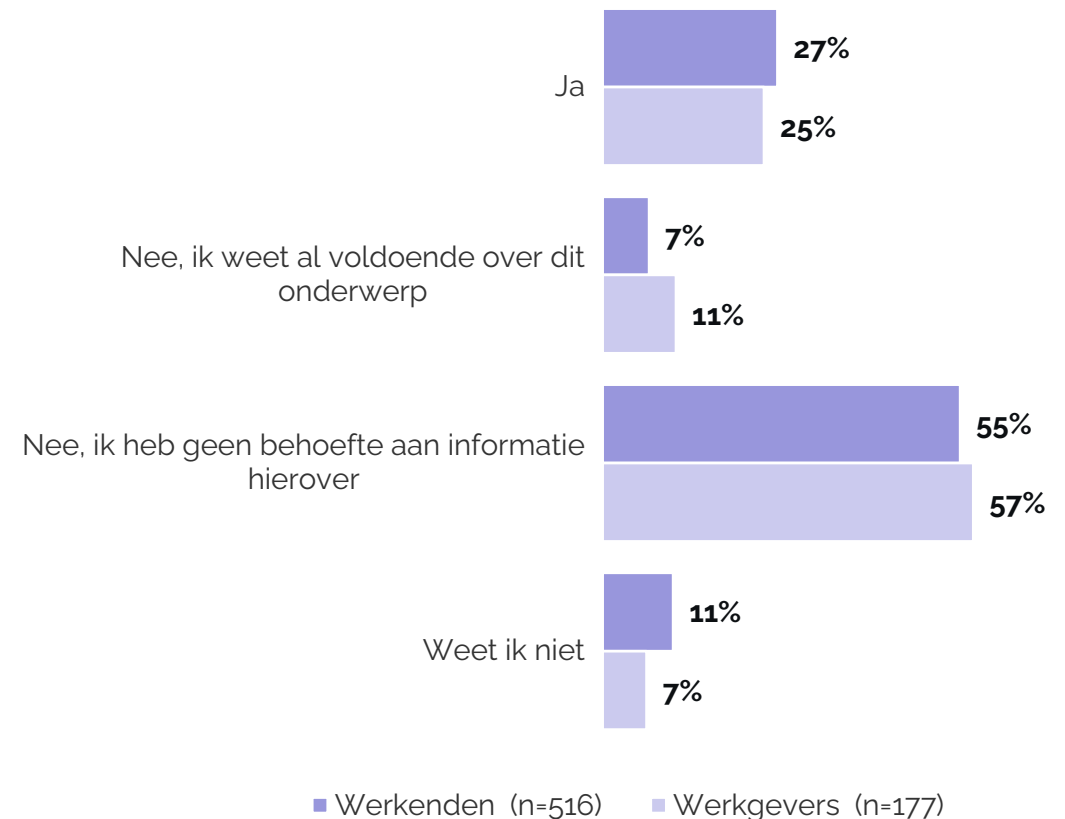
POWERED BY
motivaction

Hoe meer zzp-schap speelt, hoe groter de informatiebehoefte

- Circa een kwart van de werkenden (27%) en werkgevers (25%) heeft behoefte aan meer informatie over zzp-schap in de zorg.
- Zzp'ers hebben vaker behoefte aan meer informatie (45% t.o.v. 25%) of denken vaker al genoeg te weten (20% t.o.v. 6%) dan niet-zzp'ers. Ditzelfde patroon zien we terug bij sterke en gematigde overwegers, waarbij sterke overwegers vaker behoefte hebben aan informatie óf ervaren voldoende te weten dan gematigd overwegers.
- Werkgevers met werkenden die als zzp'er willen werken, hebben een sterkere informatiebehoefte dan werkgevers waarbij dit niet het geval is (34% t.o.v. 14%).
- *Cure*-personeel heeft vaker behoefte aan meer informatie over zzp-schap dan *care*-personeel (31% t.o.v. 22%).

Heb je behoefte aan (meer) informatie over rechten, verplichtingen en regelgeving voor zzp'ers in de zorg?

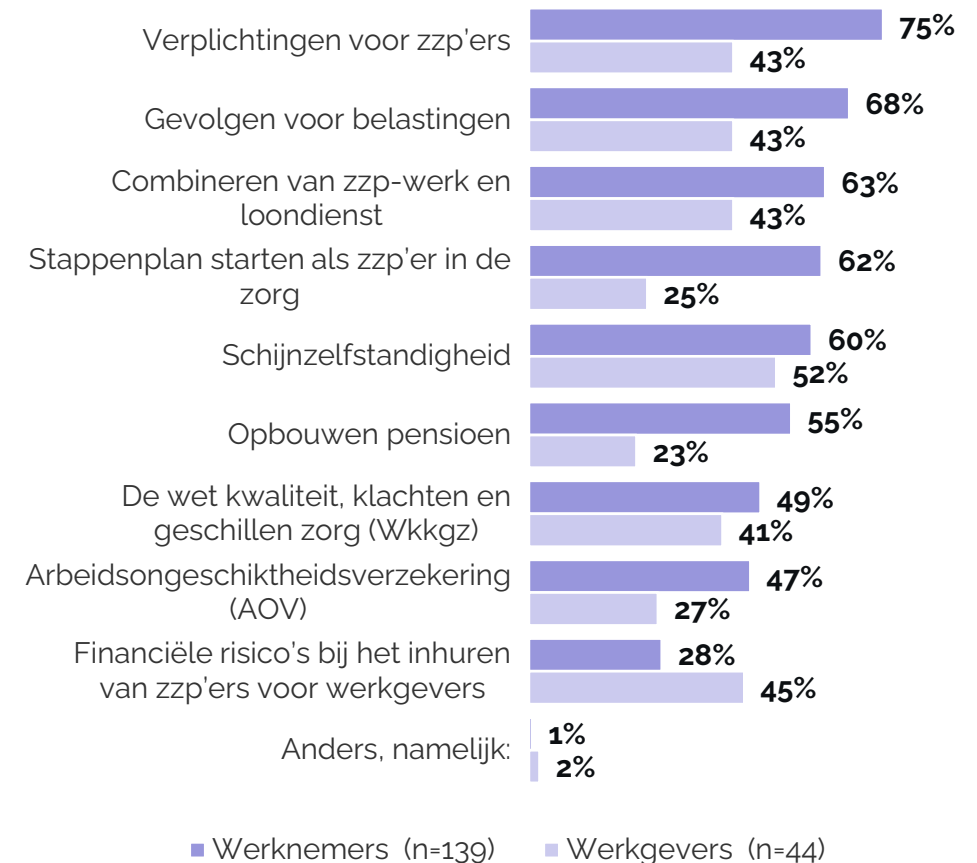
(Basis - allen)



De behoefte aan informatie over zzp-schap is bij werkenden groter dan bij werkgevers

- Waar (potentieel) zzp'ers met informatiebehoefte meer willen weten over een breed scala aan onderwerpen, zien we dat dit bij werkgevers* wat eenduidiger is. Zij hebben vooral behoefte aan informatie over zaken die voor hen zelf mogelijk een risico vormen, zoals schijnzelfstandigheid (52%) en financiële risico's bij het inhuren van zzp'ers (45%). Zij hebben minder behoefte aan informatie over zaken die de verantwoordelijkheid van de zzp'er zijn, zoals het opbouwen van pensioen (23%), een stappenplan om als zzp'er in de zorg te starten (25%) of arbeidsongeschiktheidsverzekeringen (27%).

Aan wat voor informatie heb jij behoefte?
(Basis - Heeft behoefte aan meer informatie)



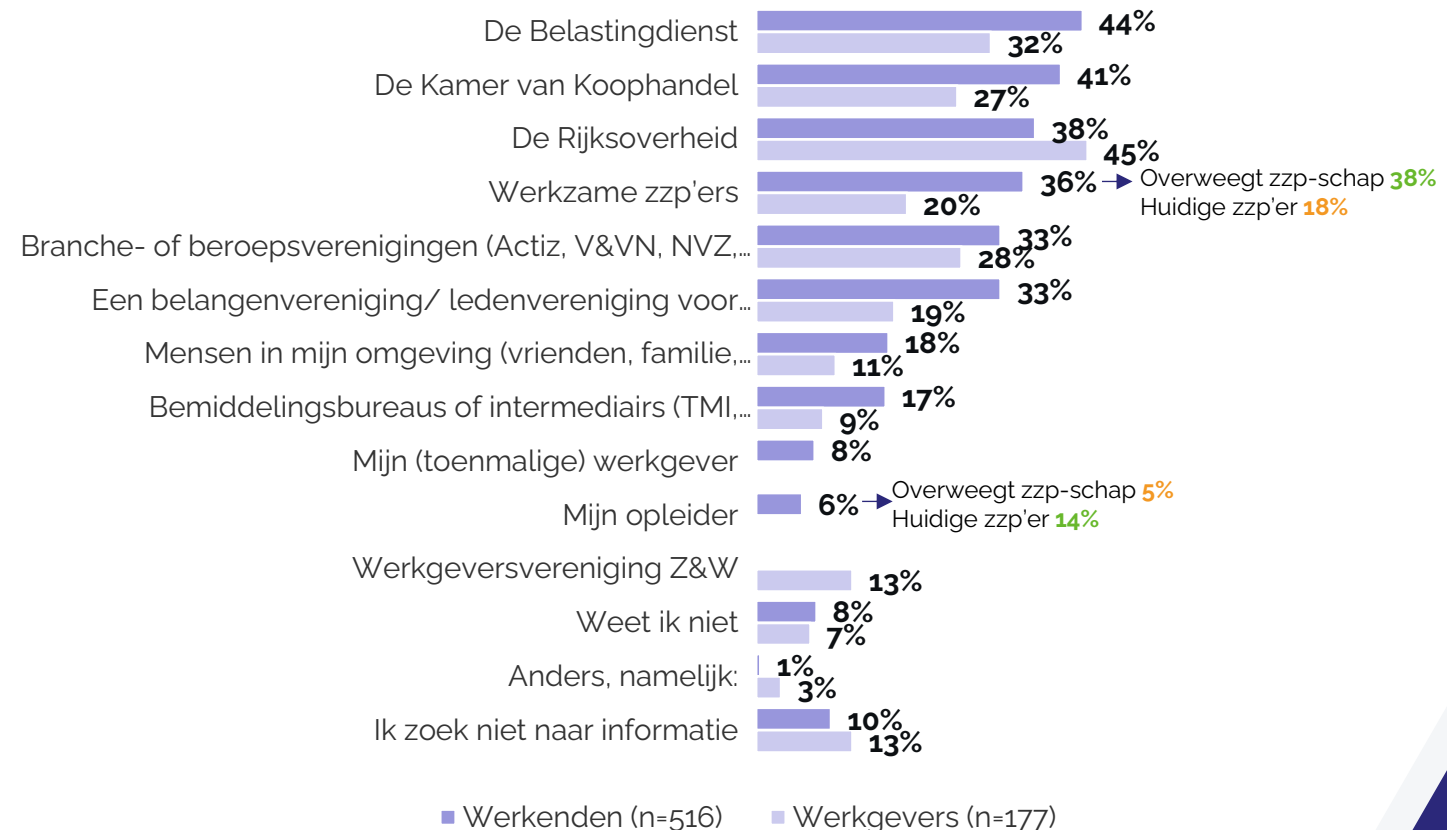
* De resultaten voor over werkgevers zijn indicatief van aard.

Overheidsinstanties logische informatiebron voor informatie over zzp-schap in de zorg

- Werkenden vinden meer verschillende bronnen voor informatie over zzp-schap relevant dan werkgevers. Voor minimaal een derde van de werkenden zijn de Belastingdienst (44%), de KVK (41%), de Rijksoverheid (38%), werkzame zzp'ers (36%), branche- of beroepsverenigingen (33%) en belangen-/ledenverenigingen (33%) relevante informatiebronnen. Voor minimaal een derde van de werkgevers is enkel de Rijksoverheid (45%) een relevante informatiebron.
- We hebben respondenten vervolgens gevraagd waarom ze graag door deze bron(nen) geïnformeerd willen worden. Respondenten die het liefst door officiële instanties zoals de Belastingdienst, Kamer van Koophandel en brancheorganisaties geïnformeerd worden, willen dit vooral omdat ze deze bronnen als betrouwbaar, deskundig en objectief beschouwen. Ze waarderen de duidelijkheid en volledigheid van deze informatiebronnen en vertrouwen erop dat deze instanties de meest actuele en correcte informatie verstrekken. Daarnaast hechten met name werkenden waarde aan praktische tips van ervaren zzp'ers en vakgenoten omdat deze uit de praktijk komen. Een aantal respondenten noemt ook het belang van informatie vanuit verschillende hoeken om een compleet beeld te krijgen en goed geïnformeerd te zijn zodat ze weloverwogen beslissingen kunnen nemen.

Door wie word jij graag geïnformeerd over de regels waaraan je moet voldoen om een zzp'er in te huren/als zzp'er in de zorg?

(Basis - allen)





Bijlagen

Sparkey
HR strategy & insights

POWERED BY
motivaction

Bijlage – Doelgroepen en steekproeven

Uitgenodigd voor het onderzoek*, n=1958	n	%
Behoren tot de onderzoeksdoelgroep	693	35%
Behoren niet tot de onderzoeksdoelgroep	1265	65%

Werkenden/werkgeevenden, basis – allen, n=693	n	%
Werkenden	516	74%
Werkgeevenden	177	26%

Type werkenden, basis – werkenden, n=516	n	%
Niet-zzp	465	86%
Zzp (alleen zuiver zzp, geen detachering of vergelijkbare vormen)	51	14%

Care/cure, basis – werkenden, n=428 (exclusief 'overig zorg en welzijn')	n	%
Care	230	54%
Cure	198	46%

Overweging, basis – werkenden, n=858	n	%
Wel eens zzp-schap overwogen**	369	43%
Regelmatig zzp-schap overwogen**	51	6%
Concrete plannen voor zzp-schap**	26	3%
Nog nooit over nagedacht (niet meegenomen in het onderzoek)	412	48%

Rol zzp-schap binnen organisatie, basis – werkgeevenden, n=177	n	%
Overstappen naar zzp-schap speelt enigszins of sterk	97	55%
Overstappen naar zzp-schap speelt niet of weet niet	80	45%

**) Dit is de bruto steekproef (n=1958) die de uitnodiging voor het onderzoek heeft ontvangen, n=693 respondenten hebben de volledige vragenlijst uiteindelijk ingevuld en zijn meegenomen in de rapportage. Respondenten die af zijn gevallen, vielen niet in de doelgroep (bijvoorbeeld omdat zij niet behoren tot de sector Zorg & Welzijn of omdat zij zzp-schap nog nooit overwogen hebben).*

***) Het aantal respondenten dat wel is meegenomen in het onderzoek, telt niet op tot n=516. Dat komt omdat we aan het begin van het veldwerk de vraag met betrekking tot de mate van overweging van zzp-schap hebben gewijzigd.*

Auteursrecht

De gegevens in dit document zijn strikt vertrouwelijk. Het auteursrecht ligt bij Motivaction International B.V. Verveelvoudiging en/of openbaarmaking van dit document is slechts toegestaan na voorafgaande schriftelijke toestemming van de directie van Motivaction.

Beeldmateriaal

Motivaction heeft datgene gedaan wat redelijkerwijs van ons verwacht kan worden om de rechthebbenden op beeldmateriaal te achterhalen. Mocht u desondanks menen recht te kunnen doen gelden op gebruikt beeldmateriaal, neem dan contact op met Motivaction.

Pers- en publicatiebeleid

Het vermelden van de naam van Motivaction in persberichten en/of andere publicaties over door Motivaction uitgevoerd onderzoek is gebonden aan een aantal voorwaarden, zoals vastgelegd in ons [Pers- en publicatiebeleid](#).

Algemene voorwaarden

Artikel 1 – Algemeen

Deze Algemene Voorwaarden zijn van toepassing op alle overeenkomsten tussen Motivaction International B.V. (hierna: de 'Opdrachtnemer') en een (potentiële) opdrachtgever (hierna: de 'Opdrachtgever') met betrekking tot door Opdrachtnemer te verrichten marktonderzoek (hierna: de 'Opdracht'). Afwijkingen van deze Algemene Voorwaarden kunnen uitsluitend schriftelijk worden overeengekomen en gelden alleen voor de Opdracht waarop zij van toepassing zijn verklaard.

De wijze waarop Opdrachtnemer onderzoek uitvoert is gecertificeerd conform de ISO-20252:2019 norm voor markt-, opinie- en sociaal wetenschappelijk onderzoek. Het managementsysteem voor informatiebeveiliging van Opdrachtnemer is gecertificeerd conform ISO 27001:2015. Het milieumanagementsysteem van Opdrachtnemer is ISO14001:2015 gecertificeerd.

Artikel 2 – MOA-voorwaarden

Voor zover in de onderhavige Algemene Voorwaarden daar niet expliciet van wordt afgeweken, zijn op alle Opdrachten de Algemene Voorwaarden van de MarktOnderzoekAssociatie Nederland (hierna te noemen: de '**MOA-voorwaarden**') van toepassing. De MOA-voorwaarden zijn te downloaden op www.moaweb.nl onder 'Over de MOA'. Op verzoek worden de voorwaarden toegezonden.

Artikel 3 – Offertes

Met inachtneming van het bepaalde in Artikel 3 van de MOA-voorwaarden gelden door Opdrachtnemer aan Opdrachtgever verstrekte offertes voor een termijn van 30 dagen na dagtekening van de offerte, terwijl Opdrachtnemer zich het recht voorbehoudt om na het verstrijken van deze termijn de planning en/of de kosten, in overleg met Opdrachtgever, aan te passen.

Artikel 4 – Intellectuele eigendomsrechten

Indien bij de uitvoering van de Opdracht door Opdrachtnemer gebruik wordt gemaakt van de door Opdrachtnemer ontwikkelde segmentatiemodellen 'Mentality' en/of 'BusinessLocus', dan wel van daarop gebaseerde nieuw ontwikkelde segmentatiemodellen, geldt dat alle (intellectuele eigendoms)rechten, zowel met betrekking tot die modellen als met betrekking tot de daarmee verzamelde data, aan Opdrachtnemer zullen (blijven) toebehoren.

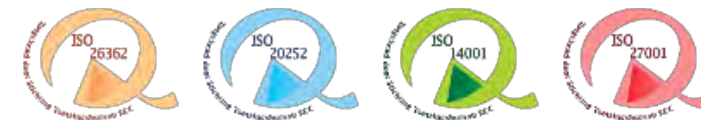
Het voorgaande betekent, onder meer, dat ingeval Opdrachtgever de met de genoemde segmentatiemodellen verzamelde data van Opdrachtnemer ter beschikking heeft gekregen, Opdrachtgever deze niet zonder schriftelijke toestemming van Opdrachtnemer als basis voor ander onderzoek of doel (dan dat waarop de Opdracht betrekking had) mag gebruiken, of om welke reden dan ook aan derden ter beschikking mag stellen of door derden mag doen gebruiken, bij gebreke waarvan Opdrachtgever schadeloos zal zijn.

Artikel 5 – Facturering

Met inachtneming van het bepaalde in Artikel 8 van de MOA-voorwaarden geschiedt de facturering in twee termijnen: twee derde bij de opdrachtbevestiging en een derde na afronding van de Opdracht. Opdrachtnemer behoudt zich echter het recht voor van deze bepaling af te wijken en in één termijn te factureren bij opdrachtbevestiging; bedragen tot € 10.000,- zullen altijd in één keer gefactureerd worden.

Deze Algemene Voorwaarden van Motivaction International B.V. zijn gedeponneerd bij de Griffie van de Arrondissementsrechtbank te Amsterdam onder nummer 58/2012, versie juni 2012

Indien in deze offerte sprake is van het aanbieden van door Motivaction International B.V. ontwikkelde of te ontwikkelen software producten, dan zijn naast de Algemene voorwaarden Motivaction International B.V. de Algemene voorwaarden IT-Development Motivaction International B.V. van toepassing. Deze voorwaarden zijn te vinden op de website www.motivaction.nl onder de kop Over Motivaction.



**POWERED BY
motivaction**



**Motivaction
International B.V.**

Marnixkade 109F
1015ZL Amsterdam

Postbus 15262
1001MG Amsterdam

020 589 83 83

info@motivaction.nl

www.motivaction.nl