

Zzp'ers in het sociaal werk

Wie zijn het en hoe staan ze er voor? Een peiling onder
zzp'ers en sociaal werkers in loondienst



Colofon

Auteurs: Barbara Panhuijzen, Toine Broekhuis
Foto omslag: 123RF

April 2023
© Movisie

Te downloaden via: www.movisie.nl
Deze publicatie is tot stand gekomen dankzij financiering van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS)



kennis en aanpak van
sociale vraagstukken



Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

Movisie: kennis en aanpak van sociale vraagstukken

Movisie is hét landelijk kennisinstituut voor een samenhangende aanpak van sociale vraagstukken. Samen met de praktijk ontwikkelen we kennis over wat echt goed werkt en passen we die kennis toe. De unieke rol van Movisie is het versnellen van leerprocessen. We zijn alleen tevreden als we een duurzame positieve verandering voor mensen in een kwetsbare positie realiseren. Kijk voor meer informatie op www.movisie.nl

Zzp'ers in het sociaal werk: stand van zaken en aandachtspunten

Wie, wat, waar?

Deze informatie is gebaseerd op een peiling gehouden door Movisie onder sociaal werkers in 2022. In totaal vulden 185 respondenten een online vragenlijst in, waarvan 68 zelfstandigen en 117 sociaal werkers in loondienst. We stelden hen deels aparte en deels dezelfde vragen, om zo meer te weten te komen over de eigen situatie, en hun opvattingen over zelfstandigen in het sociaal werk.

Belangrijkste motieven om zzp'er (zelfstandige zonder personeel) te worden:

- Flexibiliteit in inrichten eigen werk
- Zelf bepalen van werkinhoud (zeggenschap)
- Werkplezier en voldoening
- Balans werk-privé
- Waardering en erkenning

De sociaal werker in loondienst kiest vooral voor: zekerheid

De zzp'er is:

- Erg tevreden met huidige werk
- Verwachtingen van de overstap komen uit
- Scoort hoog op vitaliteitskenmerken
- Ervaart minder administratie- en regeldruk
- Voelt zich verbonden met het beroep
- Voelt sterke waardering vanuit inwoners, organisaties en opdrachtgevers

Gevolgen voor werk, het beroep en de dienstverlening meerledig:

Invloed van de toename van het aantal zzp'ers op de uitvoering van het werk, het beroep en op de dienstverlening aan inwoners/ cliënten laat verschillende kanten zien. Zowel zzp'ers als sociaal werkers in loondienst noemen zowel negatieve als positieve gevolgen, soms ook tegengesteld aan elkaar.

Over vijf jaar is:

- drie kwart van de zelfstandigen nog sociaal werker
- een derde van de sociaal werkers in loondienst nog werkzaam in loondienst
- minder dan de helft van sociaal werkers in loondienst nog sociaal werker

Wat is er nodig?

- Dialoog: Elkaars positie, motieven en expertises leren kennen, waarderen en benutten
- Goed werkgeverschap: Gelijkwaardigheid, acceptatie en vertrouwen voor zowel zzp'er als vast personeel
- Verbinding en betrokkenheid waar mogelijk, flexibel en ad hoc waar nodig
- Vertaal de krachten van zzp-schap naar loondienstverband (meer zeggenschap, meer flexibiliteit in werktijden)
- (Toe)zicht op kwaliteit van zzp'ers
- Toegang tot voorzieningen voor zzp'er voor betere verbinding tussen zzp'er, organisatie en beroep
- Faciliteer beroepsontwikkeling voor zzp'ers

INHOUDSOPGAVE

Inleiding	6
Totstandkoming vragenlijst	7
Respons en representativiteit	7
Vervolgstappen	8
Leeswijzer	8
Wie is de zzp'er?	9
Werkervaring en leeftijd	9
Opleidingsachtergrond	9
Hoe ziet het werk eruit?	10
Werksituatie van zzp'ers	10
Voor welke organisaties werken zij?	10
Functienamen	10
Beroepsvereniging, vakbondslidmaatschap en registratie	11
Wat regel je als zzp'er?	11
Bezig met leren en ontwikkelen	12
Hoe staat de Zzp'er ervoor?	13
De meeste zelfstandigen werkten eerst in loondienst	13
Redenen voor zzp-schap: flexibiliteit en werkinhoud	13
Medewerker in loondienst kiest vooral zekerheid	14
Verwachtingen van overstap komen uit	14
Vitaliteit wordt onder zelfstandigen als veel beter ervaren	15
Zzp'ers ervaren minder administratie- en regeldruk	15
Tevredenheid met huidige werk hoog: veel zzp'ers heel erg tevreden	15
Zzp'er voelt sterke waardering vanuit inwoners, organisaties en opdrachtgevers	16
Meer zzp'ers: trend en mogelijke gevolgen	18
Invloed van de toename van het aantal zzp'ers op de uitvoering van het werk	18
Invloed van de toename van het aantal zzp'ers op het beroep	21
Invloed van de toename van het aantal zzp'ers op de dienstverlening aan inwoners/cliënten	22
Naast of tegenover elkaar?	24
De toekomst	26
Zzp'ers een verrijking: mits in balans	26
Wat heeft de zzp'er meer nodig?	27
Mist de sociaal werker in loondienst iets?	27
Veranderen van werkvorm of niet?	28

Terugkeren in loondienst: alleen bij voldoende eigen regie in het werk	28
In loondienst blijven voor zekerheid, maar vrijheid lonkt	28
Over vijf jaar...	29
Samenvatting en aanbevelingen	30
Aanbevelingen: op zoek naar een passende balans	31
Bronnen	33

INLEIDING

Steeds meer sociaal werkers worden zzp'ers of overwegen dat te worden. Welke motieven spelen daarbij een rol en wat zijn de gevolgen voor het werk en voor inwoners? Deze peiling brengt in kaart wat de stand van de zzp'er in het sociaal werk is, en hoe de ontwikkelingen worden bekeken vanuit het perspectief van zowel de zzp'er als vanuit sociaal werkers in loondienst.

Volgens het [CBS](#) zijn er in 2022 13.000 zzp'ers in de branche sociaal werk. Ter vergelijking: in 2019 waren dit er nog maar 6000, en in 2021 9000. Waar er in 2022 (derde kwartaal) in totaal 58.100 werknemers met een baan in sociaal werk zijn, waren dit er in 2021 53.200 (Bron: [Statline](#)). Dat is een sterke absolute stijging en ook in verhouding tot het totaal aantal sociaal werkers neemt het aandeel zzp'ers dus toe.

In 2021 hield Movisie onder sociaal werkers een peiling over het werk: [De stand van het sociaal werk in Nederland](#). Hieruit bleek dat onder de respondenten ook een behoorlijk aantal zzp'ers waren. Wij realiseerden dat dit een groep sociaal werkers was waar we maar weinig van weten. Uit deze peiling kwamen ook nieuwe inzichten over tevredenheid met het werk. Bijna 20% van de ondervraagden bleek niet meer als sociaal werker te willen werken en 40% twijfelde (Jansen, Ketel, Liefhebber, Panhuijzen en Van Pelt, 2021). Sociaal werk is een van de branches met de hoogste uitstroom binnen de sector zorg en welzijn; namelijk een totale uitstroom van zo'n 25% ([Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn \(cbs.nl\)](#)). Van deze uitstroom verlaat 16% ook de sector zorg en welzijn, maar ook een percentage blijft binnen de sector werkzaam (9%). Volgens Regioplus gaat 3% van het uitgestroomde personeel in de sector Zorg en welzijn als zzp'er werken in diezelfde sector (Bron: Regioplus, 2020).

De groei van het aantal zzp'ers is veel in het [nieuws](#), vooral vanuit de zorg. De groei van het aantal zelfstandigen in de zorg kent ook veel gevolgen. Op de werkvloer zelf bijvoorbeeld, maar er zijn ook financiële gevolgen. Het voorkomen van verdere groei van het aantal zzp'ers is zelfs een vaak gehoorde wens en al een aantal jaren is er een roep om regulatie om bijvoorbeeld de zogenaamde 'vlucht naar het zzp-schap' te stoppen (Zorgvisie, 2019). De vraag is: zet deze groei ook door in het sociaal werk? En als dat zo is: hoe komt dat? En nog belangrijker: geeft dit aanleiding tot actie? Is er een verband met uitstroomredenen van sociaal werkers, zoals onderwaardering, werkdruk en de tijdelijkheid van projecten?

De stem van de zzp'er èn van de sociaal werker in loondienst

Deze peiling vraagt enerzijds naar de context en de beleving van het werken als zzp'er. Maar we kijken ook nadrukkelijk naar hoe er naar zzp'ers gekeken wordt. Vanuit de zzp'er zelf, maar ook door de sociaal werker in loondienst. Wordt er een groei gezien bijvoorbeeld? Hoe voelen zij zich ten opzichte van elkaar? Als complementair of als concurrent? Soms klinkt met name uit de zorgsector een wat negatieve toon. Daar willen we graag hier voor waken en willen een toename van zzp'ers in het sociaal domein zeker niet bij voorbaat als negatief bestempelen. In deze resultaten kijken we dan ook nadrukkelijk naar de stem van beide partijen.

De vragenlijst heeft twee routes. Die van de zzp'er en die van sociaal werkers in loondienst. Respondenten die beide rollen vervullen volgen de route van de zelfstandigen en vullen de vragenlijst vanuit het perspectief van hun zzp-schap in.

Heeft het gevolgen voor het werk van medewerkers in loondienst en de dienstverlening aan inwoners/cliënten? Daar hopen we met deze peiling meer inzicht in te geven.

Totstandkoming vragenlijst

Belangrijke kenmerken voor het werken als zzp'er zijn afgeleid uit onderzoek in andere branches (veelal zorg) en overkoepelend arbeidsmarktonderzoek (NEA) (CBS-TNO, 2021). Hierbij gaat het onder andere over werkomstandigheden. Daarbij gaf het verdiepende uitstroomonderzoek van RegioPlus inzicht in bijvoorbeeld uitstroomredenen (RegioPlus, 2021), en boden artikelen in de media aanknopingspunten om stellingen te formuleren (bijvoorbeeld Zorgvisie, 2019, Zorg + Welzijn, 2018). Zo kregen wij een indruk van wat bijvoorbeeld belangrijke motieven waren om zelfstandig ondernemer te worden. Deze motieven kunnen we vervolgens toetsen in het sociaal werk. Daarnaast zijn een groot aantal relevante thema's gebaseerd op vragen uit de peiling De stand van het sociaal werk in Nederland. Denk hierbij aan informatie over uitstroom. Maar we vragen ook expliciet om factoren als registraties en lidmaatschap van beroepsverenigingen, werkachtergrond etc. Thema's die te maken hebben met binding, vitaliteit, werkplezier en administratie- en regeldruk zijn afgeleid uit deze eerdere peiling.

De vragenlijst is op inhoud voorgelegd aan Sociaal Werk Nederland en de beroepsvereniging van professionals in het sociaal werk (BPSW) en is mede door hen verspreid. Daarnaast is deze via de Movisie nieuwsbrief en social media-kanalen verspreid. Evenals in relevante netwerken van Movisie. Op www.zorgwelzijn.nl en www.zzperindezorg.nl verscheen een artikel. De vragenlijst is op bruikbaarheid getoetst door enkele zelfstandige sociaal werkers. Wij willen hierbij allen hartelijk bedanken voor hun medewerking.

Onder zzp'ers (voluit zelfstandige zonder personeel), wordt volgens de CBS-definitie verstaan: *Een persoon die arbeid verricht voor eigen rekening of risico in een eigen bedrijf of praktijk (zelfstandig ondernemer), of als directeur-groootaandeelhouder (dga), of als overige zelfstandige (bijvoorbeeld in een zelfstandig uitgeoefend beroep), én die daarbij geen personeel in dienst heeft. De zzp'er maakt onderdeel uit van de zelfstandigen. De overgrote meerderheid van de zelfstandigen zijn zzp'ers. Tot het totaal van zelfstandigen worden naast de zzp'er ook de zelfstandige met personeel (zmp'er) en het meewerkend gezinslid gerekend.* Hoewel we in dit rapport zowel de term zelfstandige als zzp'er gebruiken, bedoelen we daar over het algemeen de zelfstandige zonder personeel (zzp'er) mee.

Respons en representativiteit

In totaal vulden 68 zelfstandigen de vragenlijst in. 62 daarvan zijn zzp'er, 6 zijn zelfstandigen met personeel. Zij hebben echter de vragenlijstroute ingevuld als zijnde zzp'er. Daarbij hebben 117 sociaal werkers in loondienst de vragenlijst ingevuld. Dit maakt een totaal van 185 respondenten. Deze laatste groep zullen wij niet heel uitgebreid beschrijven als het gaat om factoren als opleidingsachtergrond etc. Dat doen we wel voor de groep zelfstandigen, de centrale doelgroep van deze peiling. Hoewel we ons ervan bewust zijn dat het slechts een bescheiden groep respondenten is en deze niet per definitie ook te generaliseren is naar de gehele groep, lijken de cijfers wel richtinggevend te zijn voor bepaalde trends. De weergave van resultaten in grafieken en tabellen geven we over alleen de zzp'ers weer in aantallen, omdat het om een beperkt aantal respondenten gaat. Bij een vergelijking tussen de groep zzp'ers en sociaal werkers in loondienst geven we de resultaten wel weer in % om de antwoorden relatief met elkaar te kunnen vergelijken.

Vervolgstappen

Samen met sociaal werkers (ook respondenten van de vragenlijst zijn hiervoor uitgenodigd) en partijen als de beroepsvereniging BPSW en Sociaal Werk Nederland reflecteren we op de bevindingen. Dit deden we bijvoorbeeld in het najaar van 2022 tijdens een reflectiebijeenkomst, waarin we na zijn gegaan of de resultaten werden herkend, of we ze kunnen verklaren en wat aanknopingspunten voor verbeteringen zijn.

Leeswijzer

In het eerste hoofdstuk zetten we uiteen wie de peiling hebben ingevuld. Vervolgens gaan we in op de zelfstandigen. Hoe ziet hun werk eruit? Wat heeft hen gemotiveerd deze keuze te maken? In het derde hoofdstuk beschrijven we hoe de verschillende groepen, zzp'er en sociaal werkers in loondienst aankijken tegen (het groeiende aantal) zelfstandigen, en welke gevolgen dit volgens hen heeft. Tot slot kijken we naar de toekomst en reflecteren we op de resultaten uit deze peiling.

WIE IS DE ZZP'ER?

Zoals in de inleiding gezegd vulden in totaal 68 zelfstandigen de vragenlijst in. 62 daarvan zijn zzp'er, zes zijn zelfstandigen met personeel. Daarbij hebben 117 sociaal werkers in loondienst de vragenlijst ingevuld. Wie zijn deze respondenten? We beschrijven de respondentgroep en krijgen zo ook een beeld van wie de zzp'er is. Dit beeld is echter niet te generaliseren door de beperkte aantallen.

Werkervaring en leeftijd

De meeste zelfstandigen die de peiling invullen hebben minimaal enige werkervaring (> 3 jaar), meer dan de helft heeft tussen de 5 en 20 jaar werkervaring. De meeste respondenten zijn 1 tot 15 jaar actief als zelfstandige. Heel kort en heel lang komt slechts beperkt voor. Dit betekent dat het over het algemeen professionals zijn, die bovendien al minimaal enige, maar veelal ook al geruimere tijd ervaring hebben als zzp'er.

De leeftijd is redelijk evenredig verdeeld. We zien weinig respondenten onder de 25 jaar. Daarnaast zien we dat onder de zelfstandigen relatief meer respondenten in de leeftijdscategorie tussen de 35 en 45 jaar zitten en dat bij de respondent in loondienst juist de categorieën vanaf 45 jaar meer voorkomt. Voor de oudere leeftijdscategorieën is dat precies andersom.

Ter vergelijking

Ruim de helft van de sociaal werkers in loondienst die de peiling invult heeft minder dan 10 jaar werkervaring. Meer dan 40% werkt al meer dan 10 jaar in loondienst.

Opleidingsachtergrond

De opleidingsachtergrond van de respondenten is divers. Het grootste deel is HBO geschoold, maar ook een aanzienlijk deel heeft een Hbo-master Social Work of post HBO- opleiding gevolgd (in totaal ruim 60% van de zelfstandigen en ruim 50% van de sociaal werkers in loondienst). MBO-opgeleide professionals hebben de peiling minder vaak ingevuld. De opleidingen die gevolgd zijn, zijn onder andere: Maatschappelijk werk en dienstverlening, Sociaal pedagogische Hulpverlening (SPH), Social Work, Culturele en maatschappelijke vorming (CMV).

Ter vergelijking

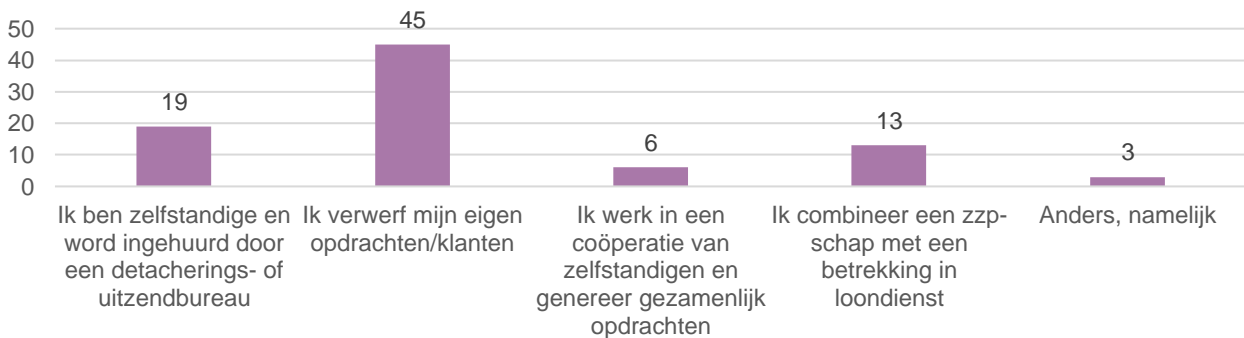
Bij de sociaal werkers in loondienst en de zelfstandigen zien we een zelfde patroon aan gevolgde opleidingen.

HOE ZIET HET WERK ERUIT?

Om een goed beeld te vormen van de groep zzp'ers kijken we naar de werksituatie, of zij zich bij bepaalde type organisaties inzetten en in welke functie. Vervolgens kijken we naar de voorzieningen: wat regelen zij voor zichzelf en hoe blijven zij leren en ontwikkelen?

Werksituatie van zzp'ers

De werksituatie van zzp'ers verschilt onderling. Zowel qua functie, het soort opdrachten en de soort organisatie waarvoor men werkt. Ruim 80% verwerft de eigen opdrachten en klanten. Ruim een derde wordt ingehuurd door een detachings- of uitzendbureau. Dit zijn deels ook dezelfde personen.



Figuur 1: De werksituatie van zzp'ers (n=56, weergegeven in aantallen)

Ook wordt zzp-schap regelmatig gecombineerd met een functie in loondienst. Dat doet zo'n 23% van de respondenten. De meeste respondenten zijn actief als zelfstandige in de individuele begeleiding (50%), gevolgd door maatschappelijk werk (34%) en jeugdhulp (23%). Projectmatig werk wordt regelmatig genoemd en een flink aantal zelfstandigen noemen een specialistische functie.

Voor welke organisaties werken zij?

De zelfstandigen in deze groep zijn veelal actief bij gemeenten (43%), gevolgd door organisaties voor sociaal werk (bijvoorbeeld stichtingen voor sociale wijkteams) (29%) en breed welzijnswerk (21%). Maar een kleine 30% biedt juist particulier diensten aan. Over het algemeen zijn dit ambulante begeleiders.

Ter vergelijking

De professionals in loondienst die reageerden zijn vooral bij organisaties voor sociaal werk en voor breed welzijnswerk in dienst.

Functionamen

We vroegen naar de gebruikte functionamen. Welke naam wordt gebruikt bij cliënten en inwoners, en welke bij opdrachtgevers, werkgevers en collega's? Bij de zelfstandigen zien we dat ruim de helft hier dezelfde namen gebruikt. Dat betekent echter ook dat een aanzienlijk deel verschillende namen hanteert. Soms zijn die verschillen subtiel en heet iemand voor een inwoner bijvoorbeeld begeleider, maar is dat in de context van opdrachtgevers sociaal werker. Soms zijn de verschillen ook groter, waarbij over het algemeen de zakelijke term meer functioneel is ingericht (coördinator, therapeut etc.) en de term voor inwoners/cliënten

meer verheldert voor wie en waartoe iemand werkt: denk aan jongerenwerker, ondersteuner, begeleiding thuis. Maar in veel gevallen hanteren de zelfstandigen dus in beide situaties dezelfde functienamen. Veel voorkomende functienamen van zelfstandigen zijn (ambulant, individueel, persoonlijk, gezins- of woon-) begeleider, maatschappelijk werker, sociaal werker, coach, jeugd- of jongerenwerker.

Kijken we naar de professionals in loondienst, dan zien we wel verschil. Vrijwel iedereen hanteert dezelfde functienaam voor clientcontact en binnen de organisatie. Enkele uitzonderingen zijn er wanneer er bijvoorbeeld bepaalde niveaus genoemd worden in de functienaam, die voor cliënten en inwoners dan wegvallen. Denk hierbij aan toevoegingen als medewerker A, cliëntbegeleider C+, projectleider. Op zich is dit een te verwachten uitkomst aangezien je in dienst bent bij een organisatie wat je dan ook volgens die functie uitdraagt. Tegelijkertijd zagen we in het onderzoek naar de 'Stand van het land' wel een wildgroei aan verschillende functienamen en dat lang niet iedereen tevreden is over de functienaam. Als zzp'er heb je daar zelf meer zeggenschap over. Bij medewerkers in loondienst lijkt het in ieder geval niet dat er verschillen worden gemaakt in hoe zij zich in verschillende contexten noemen. Ook in deze peiling zien we, net als bij 'Stand van het land', veel verschillende functienamen voorbijkomen.

Beroepsvereniging, vakbondslidmaatschap en registratie

In deze peiling heeft ruim de helft van de zzp'ers een registratie (31 wel ten opzichte van 23 niet). De meesten hebben een certificering bij SKJ en Registerplein. Sommigen noemen ook CBIG, Kiwa, NBTP, NOBCO en LVSC.

Ter vergelijking

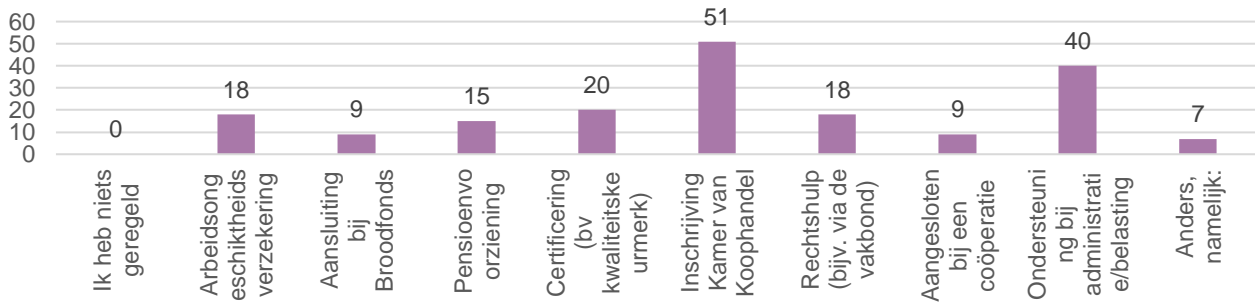
Voor de sociaal werkers in loondienst ligt de verhouding heel anders en hebben relatief veel minder respondenten een registratie (67 niet ten opzichte van 34 wel), meestal betreffen dit SJK of Registerplein. Onder de bevroegde groep zelfstandigen zijn er dus relatief veel meer geregistreerde sociaal werkers.

Zijn de respondenten lid van een beroepsvereniging? Daar geldt dezelfde trend voor. Relatief zijn meer zelfstandigen lid van een beroepsvereniging dan respondenten die werken in loondienst. Dit kan bijvoorbeeld te maken hebben met de vereisten die aan hen worden gesteld voor opdrachtverstrekking, maar ook door het zoeken naar verbinding met andere sociaal werkers in de sector. Meer dan de helft van de zelfstandigen is lid (ten opzichte van slechts 15% van sociaal werkers in loondienst). De meesten zijn lid van BPSW, Bv Jong en BCMB. Bij de zelfstandigen worden daarbij ook nog Solo partners, NVO en NBTP bij genoemd.

De vakbond (FNV, CNV) wordt minder vaak genoemd, zowel door zelfstandigen als door sociaal werkers in loondienst. Nog geen kwart van de zelfstandigen is hier lid van. Onder sociaal werkers in loondienst is 27% lid van een vakbond. Als referentie, in de sector gezondheids- en welzijnszorg is gemiddeld 20% van de werknemers lid van een vakbond (NEA 2021).

Wat regel je als zzp'er?

Als zelfstandige heb je zaken te regelen. En dat doen de respondenten ook, want niemand geeft aan niets geregeld te hebben. De inschrijving bij de Kamer van Koophandel en ondersteuning bij de administratie/belasting worden het meest genoemd. Ook noemen een aantal zelfstandigen de arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV). Dit vinden zij belangrijk – maar is tegelijk niet eenvoudig te regelen. Hiervoor zouden zij graag een betere voorziening wensen, zullen we ook later in dit rapport terugzien. Bij 'anders' wordt een aansprakelijkheidsverzekering als belangrijk om te regelen genoemd.



Figuur 2: Wat heb je geregeld als zzp'er (n=56, weergegeven in aantallen)

Bezig met leren en ontwikkelen

Zowel medewerkers in loondienst als zelfstandigen zijn actief bezig met leren en ontwikkelen. Er is weinig verschil in hoe medewerkers in loondienst hier mee bezig zijn ten opzichte van zzp'ers. De meeste behoeften aan extra deskundigheidsbevordering lijken te liggen in het volgen van opleiding, het bijwonen van congressen en themabijeenkomsten. Opvallend is dat van de zelfstandigen een ruime meerderheid zegt vormen van reflectie (zoals intervisie, supervisie, of intercollegiaal overleg) in het werk in te bouwen. Dit doet de zelfstandige zelfs meer dan de respondenten in loondienst. Mogelijkheden tot overleg en reflectie worden als belangrijk ervaren, misschien juist omdat het niet als vanzelf gaat als je als zelfstandige werkt. Dat is ook terug te zien bij wat zelfstandigen missen, verder in deze rapportage. En dit is bovendien het element wat sociaal werkers in loondienst het vaakst als belangrijk element noemen van de binding die zij met hun organisatie ervaren.

	Zzp	loondienst	Zzp	loondienst	Zzp	loondienst
	Niet mee bezig, geen behoefte aan		Doe ik		Niet mee bezig, wel behoefte aan	
Informatie opzoeken, literatuur	7%	4%	85%	91%	7%	5%
LinkedIn, (social) media	4%	15%	91%	80%	5%	5%
Trainingen/cursussen volgen	2%	3%	80%	83%	18%	14%
E-learnings volgen	15%	18%	67%	64%	18%	18%
Podcasts luisteren	27%	40%	58%	40%	15%	20%
Samenwerken met collega's	5%	1%	82%	96%	13%	3%
Vormen van reflectie, intervisie, supervisie, collegiaal overleg	4%	1%	82%	73%	15%	26%
Opleiding volgen	20%	28%	51%	39%	29%	33%
Congressen/themabijeenkomsten	16%	12%	62%	57%	22%	32%
(Meedoen aan) onderzoek	13%	28%	62%	55%	25%	17%

Tabel 1. Wijze waarop professionals bezig zijn en wensen hebben met betrekking tot leren en ontwikkelen (zzp, n=55; loondienst n=95).

HOE STAAT DE ZZP'ER ERVOOR?

In dit hoofdstuk kijken we naar de motivatie van de zzp'er om als zelfstandige te gaan werken en of de verwachtingen daarvan ook uitkomen. Ook besteden we aandacht aan vitaliteitskenmerken en het gevoel van verbondenheid. We maken daarbij steeds de vergelijking tussen de respondenten in loondienst en de zzp'er.

De meeste zelfstandigen werkten eerst in loondienst

Eigenlijk hebben alle respondenten voordat ze als zelfstandige zijn gestart, ook in loondienst gewerkt. En de meesten ook meer dan 10 jaar, sommigen zelfs meer dan 35 jaar.

Redenen voor zzp-schap: flexibiliteit en werkinhoud

Respondenten noemen meerdere redenen om als zelfstandige te gaan werken (zie figuur 3). De meest genoemde reden is de flexibiliteit in het inrichten van het eigen werk, al snel volgt het zelf kunnen bepalen van werkinhoud. Enerzijds gaat het hierbij om bijvoorbeeld afwisseling, onafhankelijkheid, en grip op eigen planning. Anderzijds gaat het om keuzes kunnen maken in het werk, eigen inbreng in het inrichten van de geboden zorg, etc. Autonomie en eigen regie zijn dus belangrijke elementen.

Het vinden van meer werkplezier is ook voor velen een reden om de sprong te maken. Dat uit zich in de toelichtingen veelal in meer tijd met cliënten en 'werk doen wat ik echt leuk vind'. Maar het uit zich ook in onvrede over bureaucratie, regels en organisatie of onrust. Daar wil men los van komen. Ongeveer de helft noemt daarbij ook nog het combineren van werk en privé, bijvoorbeeld in het geval van mantelzorg, en het dichterbij de bedoeling van het werk willen komen. Vaak is het ook een combinatie van factoren die doorslaggevend is, zoals bijgevoegd citaat laat zien.

Waardering en erkenning, ook financieel – en het ontbreken van de mate daarvan in loondienst – worden ook genoemd, maar wel minder.

'De kloof met de organisatie werd groter omdat het werk er steeds minder toe deed. Registraties en allerlei protocollen leken belangrijker en namen de overhand. Ik was dus weer op zoek naar mijn passie voor het werk, daarbij ben ik nu ouder en heb een gezin. Ik was op zoek naar een constructie waarin alles weer mooi samen kwam'
- zelfstandige

'Het inhoudelijk werk is boeiend, dat geeft mij energie, niet de werkgever. De organisatie is niet voldoende ondersteunend wat maakt dat overweging naar zzp-er op de loer ligt' – sociaal werker in loondienst



Figuur 3: Redenen om zzp'er te worden (meerdere antwoorden mogelijk, n=55, weergave in aantallen)

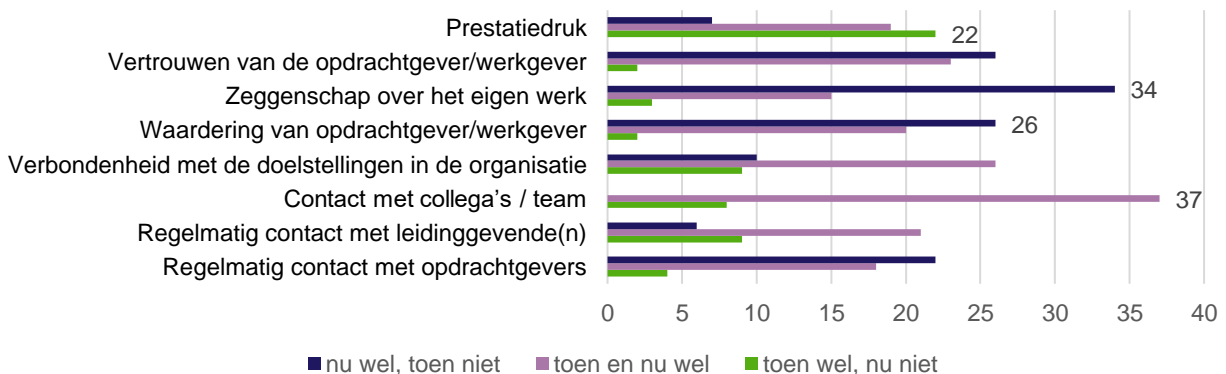
Medewerker in loondienst kiest vooral zekerheid

Als we de andere respondenten in loondienst vragen naar de redenen waarom zij juist in loondienst blijven werken is de overduidelijke reden: zekerheid (77%). Combineren van werk en privé wordt ook nog wel door ruim 40% genoemd maar de andere redenen veel minder. Waardering is bijvoorbeeld niet voor veel mensen een reden om in loondienst te werken. Soms noemt men als reden om in loondienst te willen werken ook dat zij onderdeel van organisatie uit willen maken, graag teamspeler zijn, graag collega's hebben en ook de waardering die zij krijgen vanuit een werkgever, en waarderen.

'Een vaste organisatie geeft mij zekerheid' & 'De keuze voor deze organisatie en de waardering vanuit de werkgever' - sociaal werkers in loondienst

Verwachtingen van overstap komen uit

Bereiken de zelfstandigen ook wat zij met een overstap willen bereiken? Dit lijkt er grotendeels wel op. Wat veel zelfstandigen aangeven is dat zij nu wel waardering van de opdrachtgever(s) ervaren en dit toen zij nog in loondienst werkten niet hebben ervaren. Hetzelfde geldt voor zeggenschap in het werk; wat een meerderheid nu aangeeft wel te ervaren. Dat vertaalt zich ook in regelmatig contact met opdrachtgevers. Voor een aantal zelfstandigen is dat toegenomen. Opvallend is dat prestatiedruk in loondienst veel meer werd gevoeld. En dat hier nu minder last van wordt ervaren. Eveneens opvallend is dat het contact met collega's en een team zowel toen als nu aan de orde is. Zelfstandige worden betekent dus niet dat dit contact wegvalt: al zul je het mogelijk op een andere manier realiseren dan voorheen.



Figuur 4: Ervaren verschil als zzp'er ten opzichte van toen men in loondienst werkte (n=52, weergave in aantallen)

Vitaliteit wordt onder zelfstandigen als veel beter ervaren

Vitaliteit gaat over levenskracht en levensenergie. Het duidt op het bruisen van energie, je sterk en fit voelen en beschikken over veerkracht en doorzettingsvermogen (Talma et al., 2011). En toch besteden we, als werknemers in het algemeen, hier vaak (te) weinig tijd aan. Hoe ervaren sociaal werkers elementen die te maken hebben met vitaliteit? Meer vitaliteit zorgt voor meer energie en plezier in je werk. Onderzoek wijst uit dat een vitale medewerker een positief effect heeft op zijn cliënten en collega's, dat de kwaliteit van zijn werk toeneemt en dat het de binding met de organisatie versterkt (Covey, 2008, in: Talma et al., 2011).

Zowel sociaal werkers in loondienst als zelfstandigen hebben verschillende stellingen ingevuld met indicatoren van vitaliteit. Opvallend is dat het overgrote deel van de elementen die vitaliteit bepalen door zzp'ers veel positiever wordt ervaren. Met name het werkplezier, de uitdaging in het werk en zeggenschap zijn grote uitschieters. De werk-privé balans is echter niet per definitie beter te noemen op het moment dat je als zelfstandige werkt.

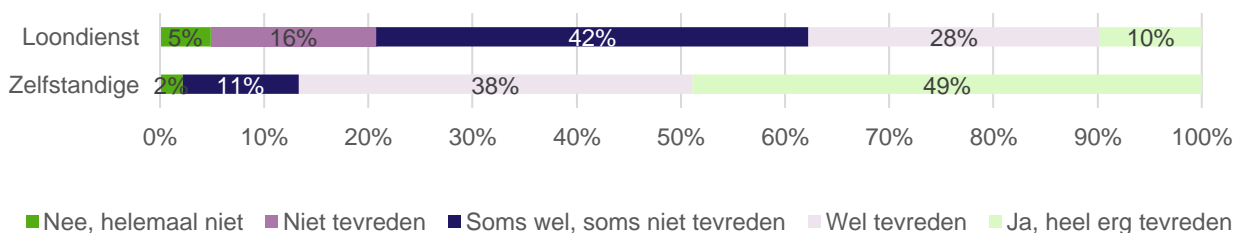
	zzp'er (n=50) % (helemaal) mee eens	in loondienst (n=91) % (helemaal) mee eens
Ik beleef plezier aan mijn werk	94%	74%
Ik heb voldoende energie om mijn werk goed uit te voeren	86%	67%
De samenwerking met partners/collega's verloopt goed	90%	78%
Er is een goede balans tussen werk en privé	64%	65%
Ik ben tevreden over de hoeveelheid uitdaging in mijn werk	84%	58%
Ik heb voldoende continuïteit in werk/opdrachten en inkomen	84%	77%
Ik heb voldoende zeggenschap over mijn werk	96%	63%
Ik kan flexibel werken	88%	73%

Tabel 2: Scores op eens en helemaal eens met stellingen op het gebied van vitaliteit

Zzp'ers ervaren minder administratie- en regeldruk

Ongeveer 55% van de sociaal werkers in loondienst ervaart veel of heel veel administratie- en regeldruk in het werk, slechts 13% (heel) weinig. Onder de zelfstandigen is dat 26% die (heel) veel druk ervaart en 42% (heel) weinig. De balans tussen gewerkte uren en betaalde uren zijn daarentegen voor beide groepen ongeveer gelijk.

Tevredenheid met huidige werk hoog: veel zzp'ers heel erg tevreden



Figuur 5: Tevredenheid met het huidige werk (Zelfstandigen n= 45, Sociaal werkers in loondienst n=82)

De tevredenheid met het werk is onder zelfstandigen erg hoog. Meer dan driekwart is tevreden tot heel erg tevreden. Ze zijn over het algemeen trots op het opzetten van hun eigen diensten en vinden het erg fijn dat ze niet te maken hebben met de regelgeving die binnen (grote) organisaties komt kijken. Dit zorgt ervoor dat ze erg flexibel zijn in hun werkzaamheden en dat er meer

afwisseling is. Hierdoor wordt hun werkplezier verder vergroot en wordt hun creativiteit gestimuleerd.

‘Ik kan het werk zo inrichten dat mijn passie en ervaring tot hun recht komen.’ – een zzp’er

Toch zijn zeker niet alle organisaties en opdrachtgevers enthousiast of waardierend. En dat merk je als zzp’er in de mate van

verantwoording en de manier waarop je wordt benaderd. Dit kan ook weer beknellend werken.

‘Ik merk dat ik veel meer plezier uit mijn werk haal, ik ben creatiever en meer bevlogen. Ik doe wat ik wil en waar ik in geloof’ – een zzp’er

Bij sociaal werkers in loondienst is een grote groep wisselend tevreden en relatief meer sociaal werkers ook ontevreden, zie figuur 5. Uit onderzoek naar arbeidsmarktproblematiek (TNO, 2019 in: Jansen et al., 2021) blijkt dat veel sociaal werkers ontevreden zijn. Een van de redenen die respondenten in deze peiling noemen is dat er een verschil is tussen wat beide groepen verdienen. Zien dat collega’s die als zelfstandigen aan het werk zijn een hoger salaris verdienen dan zij heeft een demotiverende werking, ze voelen zich hierdoor minder gewaardeerd dan hun collega’s.

‘Het is niet leuk om werk te doen waar een zzp’er beter voor wordt beloond, voor hetzelfde werk, dezelfde uren. Voor mij werkt dat soms demotiverend’ – sociaal werker in loondienst

Zzp’er voelt sterke waardering vanuit inwoners, organisaties en opdrachtgevers

Zowel zelfstandigen als sociaal werkers in loondienst voelen zich verbonden met hun beroep: de zelfstandigen nog iets sterker. Beiden zijn veelal ook trots op hun werk en hebben het gevoel dat hun werk ertoe doet. Waarbij zelfstandigen iets uitgesprokener zijn over dat hun werk wordt gewaardeerd. Zowel de waardering door cliënten/ inwoners, organisaties in het sociaal werk als opdrachtgevers geven zij iets nadrukkelijker aan te voelen dan de sociaal werkers in loondienst, zie tabel 2. Waar alle respondenten relatief iets minder positief over zijn is de maatschappelijke waardering die zij voelen bij hun beroep, maar ook hier is nog twee derde van de zzp’ers positief over. Dit kwam eerder ook al uit de peiling Stand van het land. Zelfstandigen denken hier overigens nog iets positiever over dan de sociaal werkers in loondienst.

	In loondienst (n=88)	Zzp’er n=50
Ik heb het gevoel dat mijn werk wordt gewaardeerd door cliënten/inwoners	89%	94%

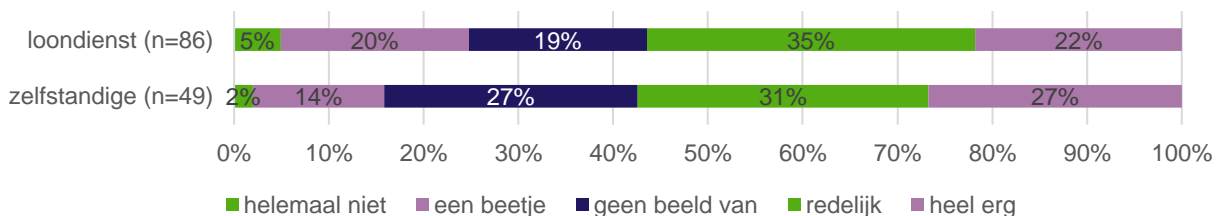
Ik heb het gevoel dat mijn werk wordt gewaardeerd door organisaties in het sociaal werk	67%	74%
Ik heb het gevoel dat mijnwerk wordt gewaardeerd door de opdrachtgever (bv gemeente)	51%	78%
Ik heb het gevoel dat mijn beroep maatschappelijk wordt gewaardeerd	48%	68%

Tabel 3. Percentage medewerkers/zzp'ers die een sterke mate van waardering ervaart

MEER ZZP'ERS: TREND EN MOGELIJKE GEVOLGEN

De sociaal werkers die hebben meegedaan aan deze peiling zijn gevraagd naar hun belevingen, blik en ervaringen met het werken met zzp'ers of het zelf werken als zelfstandige in het sociaal domein. We rapporteren vanaf hier in percentages per respondentgroep, waardoor het beeld van hoe iedere groep denkt ook met elkaar is te vergelijken.

Herkennen sociaal werkers een trend in de groei van het aantal zzp'ers? Een aantal zeker, maar lang niet iedereen herkent de trend. Ruim de helft van zowel de sociaal werkers in loondienst als de zelfstandigen zelf herkent deze toename redelijk tot heel erg (zie figuur 6). Dat er helemaal geen sprake van groei is dat ervaart bijna niemand. Het feitelijke aantal zelfstandigen in het sociaal werk groeit gestaag. In 2019 waren dit er in het sociaal werk 6000, in 2021 9000 en in 2022 is het aantal gestegen naar 13000 zzp'ers (bron: Statline, 2023). Het kan ook zijn dat er een toename wordt ervaren in het eigen werk, dus de mate waarin zij er meer mee in aanraking komen in het eigen werk.



Figuur 6: Ervaren trend van de toename van het aantal sociaal werkers dat zzp'er wordt

In de vervolgvragen gaan we in op de betekenis van een toename van het aantal zzp'ers op respectievelijk het werk, het beroep en voor de dienstverlening aan cliënten/inwoners.

Invloed van de toename van het aantal zzp'ers op de uitvoering van het werk

Sociaal werkers in loondienst antwoorden divers op de vraag wat de invloed van de toename van het aantal zzp'ers op hun werk is. Waar zij de trend herkennen, gelden de volgende nadelige gevolgen voor het werk:

- Er is sprake van minder verbinding. Dit geldt enerzijds als minder binding met de organisatie, maar ook met het netwerk, de wijk en de cliënten. En daarmee, binding met het werk als geheel.
- Er zijn verschillen in taken tussen zzp'ers en medewerkers in loondienst. Er worden voorbeelden genoemd over verschil in aantal diensten draaien, verschil in de mate van administratieve lasten, wel of geen teamoverleg bijwonen. Hierdoor ontstaat er oneerlijkheid onderling, gevoel van concurrentie en afgunst. Deels komt dit gevoel ook door tariefverschillen en beelden die daarbij bestaan.
- Mede door het verschil in taken ontstaat er volgens sociaal werkers in loondienst een hogere werkdruk. Bijvoorbeeld als het gaat om taken als rapporteren, contacten met derden, interne zaken en andere (vaak administratieve) taken. Dit laat ook figuur 7 zien. Bijna de helft van de medewerkers in loondienst (43%) geeft aan dat het zorgt voor een hogere werkdruk bij het vaste personeel.

- De verhouding zzp'ers en vaste medewerkers verschuift. Er zijn mensen die ervaren dat er minder vaste contracten worden gegeven omdat organisaties graag met een flexibele schil aan zzp'ers werken. En er zijn ook respondenten die aangeven dat mensen deels als zzp'er werken en deels in loondienst. Dit gaat veelal juist ten koste van de flexibiliteit in hun ervaring.

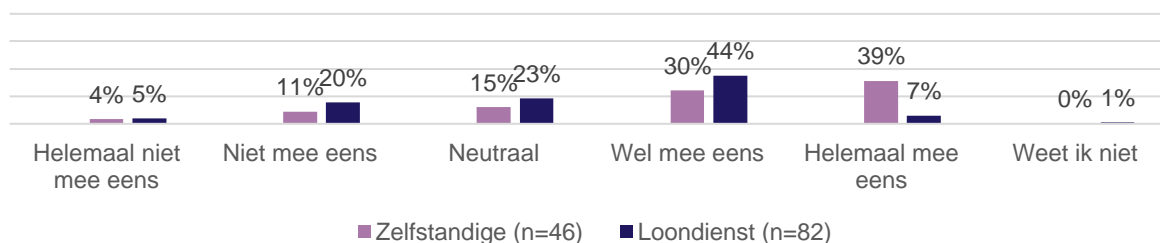
'Het is niet leuk om werk te doen waar een zzp'er beter voor wordt beloond, voor hetzelfde werk, dezelfde uren. Voor mij werkt dat soms demotiverend' – sociaal werker in loondienst

Bevlogenheid en rijk aan ervaring

Maar er zijn ook positieve geluiden. De frisse blik, kennis van buiten, kunnen doorpakken, niet gehinderd worden door een arbeidsrelatie en de flexibiliteit worden geprezen als toegevoegde waarde voor het werk, vinden medewerkers in loondienst van hun collega-zzp'ers. Als kracht wordt ook de gedrevenheid en motivatie vaak genoemd. Enerzijds is dit een houding: men noemt het bijvoorbeeld bevlogenheid, passie, energiek en toegewijd. Maar ook zorgt de zzp'er voor een frisse wind, omdat hij of zij een diversiteit aan ervaringen meebrengt, gewend is aan een andere dynamiek en specifieke kennis kan inbrengen. Zo komen zij ook met andere ideeën dan misschien doorgaans gebruikelijk is binnen een organisatie.

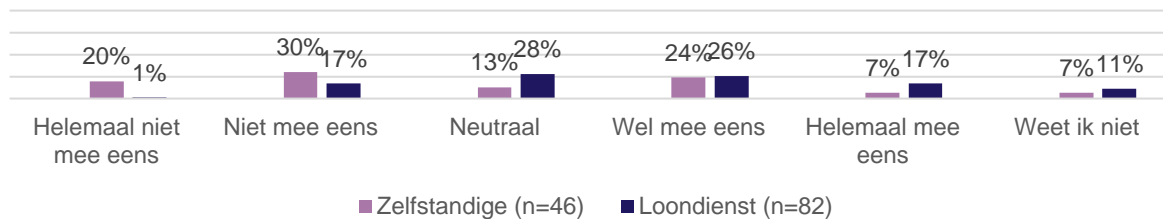
'Vaak staan opdrachtgevers niet te springen om met zzp'ers te werken, terwijl zij kwaliteit te bieden hebben omdat zij echt hun interne drijfveren volgen. Ze doen waar ze blij van worden en creëren zo bevlogenheid' – een zzp'er

Inzet voor tekorten



Figuur 7: Stelling Detachering en de inzet van zzp'ers is een waardevolle vorm om tekorten in organisaties op te vangen

De inzet van zzp'ers om tekorten in organisaties op te vangen wordt door ruim de helft van zowel de sociaal werkers in loondienst als de zelfstandigen gezien als een waardevolle vorm. Hierbij zijn de zelfstandigen wel positiever dan de sociaal werkers in loondienst.



Figuur 8: Stelling De verandering naar meer inzet van zzp'ers in organisaties zorgt voor een hogere werkdruk bij het vaste personeel

Juist het positieve geluid horen we ook veel van de zzp'ers zelf. Zij vinden de invloed op het werk de flexibiliteit die zij kunnen bieden, waarmee ook juist de doelgroep beter geholpen wordt. En juist omdat zij minder bezig (hoeven te) zijn met interne zaken en overleg etc. kunnen zij heel taakgericht met de doelgroep bezig zijn. En brengen kennis en ervaring van buitenaf mee. Daarnaast vindt de helft dat zij zeker niet voor meer werkdruk bij het vaste personeel zorgen (zie figuur 8). Maar ook een aantal zien dat zij wel aan een hogere werkdruk bijdragen. De toename van het aantal zzp'ers levert dan enerzijds ook wel meer concurrentie onderling op, maar uit de open antwoorden blijkt ook dat dat niet als vervelend wordt ervaren. En het kan daarbij ook zorgen voor meer verbinding tussen zzp'ers onderling.

Verskil in kwaliteit

De zzp'ers laten ook een belangrijker geluid horen bij deze vraag: het hangt heel erg af van het type zzp'er waarmee gewerkt wordt hoe deze invloed heeft op het werk. Zij ervaren zelf – als zzp'er – het verschil in kwaliteit tussen zzp'ers. En vinden het belangrijk dat er transparantie is over het eigen zorgaanbod en het functioneren bijvoorbeeld. Er zijn niet altijd goede ervaringen, ook in de dienstverlening aan cliënten en inwoners, en dat heeft nadelige gevolgen voor de beeldvorming voor de gehele groep. Bijvoorbeeld over dat zij 'snel willen verdienen', een hardnekkig beeld.

'De zwakte zit met name in de positie die de huidige zorgmarkt het geeft. Er heerst een soort stigma op, alsof zzp'ers alleen voor zichzelf beginnen om veel geld te verdienen.' – zzp'er

Als zelfstandige ervaar je daarnaast ook nog een aantal elementen die als last kunnen worden gezien:

- tijdelijk karakter van opdrachten
- druk van extern opgelegde regelgeving (eisen die gesteld worden)
- vervanging regelen bij ziekte
- kwetsbaar: voelt als de zwakste schakel
- afhankelijk zijn van bijvoorbeeld bemiddelingsbureaus
- netwerken kost veel tijd en energie
- onderwaardering
- minder betrokken bij een organisatie
- minder sparren met collega's

'Concurrentie, maar vooral ook: Samenwerken, samen optrekken, elkaar ondersteunen als dat nodig is. Back-up.' – een zzp'er

Invloed van de toename van het aantal zzp'ers op het beroep

Inleveren van kwaliteit, of juist niet?

De kwaliteit van het beroep komt volgens een aantal respondenten mogelijk in het geding, als deze trend zich doorzet. En daar zijn de sociaal werkers in loondienst en de zzp'ers het over eens. Niet iedereen heeft de juiste achtergrond of opleiding bijvoorbeeld. Zeker niet meer in de huidige krappe arbeidsmarkt worden steeds vaker mensen aangenomen zonder specifieke sociaal werk achtergrond of opleiding.

Maar de kwaliteit kan juist ook toenemen, geven vooral zzp'ers zelf aan. Zij zijn vaak ook toegerust met specialistische kennis. Maar, zo pleiten de medewerkers in loondienst, deze kennis wordt dan niet per definitie ook in een organisatie vastgehouden. Dit levert het risico op dat juist de kennisbasis in een organisatie afneemt.

Verzakelijking van het beroep, minder verbinding

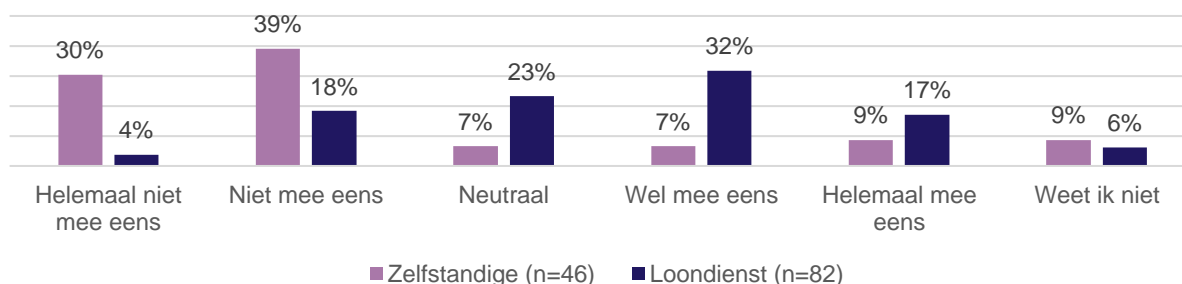
Respondenten ervaren een meer zakelijke insteek van organisaties. Er wordt beredeneerd vanuit een verdienmodel, een ideale flexibele schil, etc. Het gaat bijvoorbeeld dan vaak om tijdelijke inzet, de verbinding met de organisatie is er minder, continuïteit komt nog weleens in het gedrang. Allemaal factoren die het beroep inhoudelijk niet ten goede komen.

Tegelijkertijd zijn het vaak ook de zzp'ers die een enorme drive hebben, geven zij aan. Mogelijk dat zij dus ook voor het vak en het beroep een extra stap willen zetten. En als iemand die stap ook zal moeten zetten om zichtbaar te zijn, dan is het de zzp'er wel.

'Dat niet iedereen mogelijk even bekwaam is. De registratiedrift is hiervoor m.i. geen oplossing. Wél beter recruitment' – een zzp'er

'Jij moet het bewijzen, niet de organisatie. Dus geen passieve houding, maar juist actief' – een zzp'ere

De verbinding; die het beroep en ook de kernwaarden in het beroep aangaat is minder, doordat het toch vaak om tijdelijke inzet gaat. Continuïteit komt daarmee nog weleens in het gedrang.



Figuur 9: Stelling De trend van meer zzp'ers in het sociaal domein zorgt voor oneerlijke concurrentie op de arbeidsmarkt

Zelfstandigen die werkzaam zijn in het sociaal domein werken vaak onder andere voorwaarden dan sociaal werkers in loondienst. De vraag is dan ook of dit zorgt voor ongelijke concurrentie op de arbeidsmarkt. Ongeveer driekwart van de zelfstandigen vindt niet dat een toename van het aantal zzp'ers leidt tot oneerlijke concurrentie op de arbeidsmarkt. Bijna de helft van de sociaal werkers in loondienst vindt dat het daar wel toe leidt. Toch geeft ook bijna een kwart van hen aan dat zij hier neutraal in staan. Vaak wordt er ook gesproken over het feit dat zelfstandigen werken voor een hoger salaris ten opzichte van medewerkers in loondienst. Dit is echter lang niet altijd (meer) het geval.

'Ondanks dat er gesproken wordt over personeelstekorten in de zorg gaan de tarieven voor zzp'ers omlaag i.p.v. omhoog. De oorzaak is dat het aantal mensen dat wil werken als zzp'er steeds groter wordt.' - een zzp'er

Zzp'er goede ambassadeurs voor beroep

Dat veel zzp'ers bevolgen zijn kwam al aan bod. En zij hebben doorgaans ook veel aandacht voor hun professionele ontwikkeling, registraties etc. Ze laten zich veel bijscholen en hebben er ook zelf baat bij om hun werkzaamheden goed uit te voeren omdat dit hun eigen reputatie en naamsbekendheid ten goede komt. Daarnaast hebben zij vaak een ruime ervaring in het sociaal werk. Deze combinatie maakt dat zij een goede

'Je doet er als sociaal werker zelf toe en je kan je niet achter een naam van de organisatie verschuilen, wat je als sociaal werker sterker maakt, want jij moet het bewijzen, niet de organisatie. Dus geen passieve houding, maar juist actief' – een zzp'er

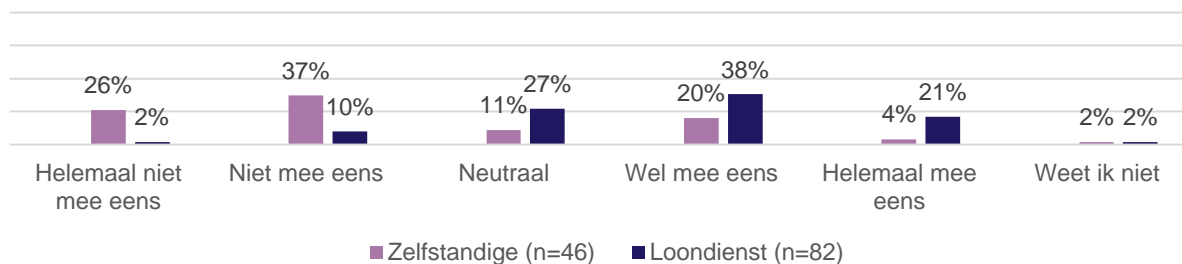
ambassadeur zijn voor waar het beroep voor staat en dat het hoog houden van kwaliteit belangrijk is.

Invloed van de toename van het aantal zzp'ers op de dienstverlening aan inwoners/cliënten

Verdeeld beeld tussen zzp'ers en sociaal werkers in loondienst

Veel sociaal werkers in loondienst ervaren dat de toename van het aantal zelfstandigen een negatieve invloed heeft op de *continuïteit* van dienstverlening aan inwoners en cliënten. Redenen die zij geven: zelfstandigen zijn vaak minder verbonden aan een organisatie en hebben een minder hechte band met hun cliënten. De inzet is vaak van tijdelijke aard met veel wisselingen tot gevolg, wat bij cliënten resulteert in een gebrek aan vertrouwde gezichten en structuur.

'Het heeft een negatieve invloed, bewoners bouwen op bekende, vertrouwde gezichten en ze zijn van slag wanneer er steeds weer nieuwe medewerkers komen die 'even komen invliegen', hun ding doen (vaak wel professioneel) en weer weg zijn' – sociaal werker in loondienst



Figuur 10: Stelling Meer zelfstandigen in het sociaal domein zet de continuïteit van hulp en ondersteuning onder druk

De zelfstandigen zijn veel minder negatief en vinden dat de *continuïteit* van hulp en ondersteuning *niet* onder druk komt te staan. Toch is ook bijna een kwart van de zzp'ers, ondanks dat ze zelf zzp'er zijn, het wel eens met de stelling (zie figuur 10).

De vraag naar de invloed op de *kwaliteit* van hulp en ondersteuning geeft eenzelfde beeld als figuur 9. Het gaat er daarbij vooral om dat een zzp'er minder een vertrouwensband kan opbouwen door wisselingen, er getwijfeld wordt aan of er voldoende kennis over de cliënt of doelgroep is en vaak minder verbondenheid met de organisatie en/of buurt. Er zijn onder sociaal werkers in loondienst echter ook negatieve geluiden, die voornamelijk voort lijken te komen uit negatieve persoonlijke ervaringen in hun eigen werk en bij hun eigen cliënten.

Waardering voor bevoegenheid en specialisme

Toch vinden een aantal sociaal werkers in loondienst overigens ook dat hun zelfstandige collega's juist wel heel erg bevoegen en betrokken sociaal werkers zijn. En dat zij hun specialistische kennis inzetten om goed aan te sluiten op (speciale) behoeften van cliënten. Het zorgt soms voor meer aansluiting en maatwerk bij de client. Of dat er echt de tijd voor taken kan worden genomen en de bereikbaarheid soms veel ruimer is. Dit zal overigens erg afhangen van het type werk en wijze van inzet.

'Een unieke manier van werken inbrengen. Als alternatief op hoe het altijd gaat'. 'Vreemde ogen kunnen dwingen' – sociaal werker in loondienst

'Ik denk dat zzp'ers zeer gemotiveerd zijn en zich meer bewust zijn van hun risicovolle positie. Dus ik zie het inhoudelijk als een hernieuwde mogelijkheid tot innovatie. – sociaal werker in loondienst

'Meer diversiteit, er is altijd wel iemand te vinden die wél aansluit bij wat een cliënt nodig heeft.– een zzp'er

Ideaal voor flexibele inzet bij personeelstekort

Verder is de inzet van zelfstandigen heel behulpzaam als zorg of ondersteuning anders niet door zou kunnen gaan. Zelfstandigen begrijpen zelf ook dat hun (vaak) korte dienstverbanden de continuïteit van de zorgverlening aantast. En dat de kwaliteit van zorg kan hierdoor onder druk komen te staan. Tegelijk zijn er veel tekorten aan personeel, en is het dus ook een zegen dat er flexibel inzetbare krachten die ook op korte termijn inzetbaar zijn, zijn te vinden. Desondanks is de keerzijde van een flexibele schil dat er binnen de organisatie minder sprake van verbinding en betrokkenheid onderling wordt ervaren. Toch zijn de zzp'ers veelzijdig, zijn ze op diverse gebieden inzetbaar en kunnen ze meer aandacht bieden aan bewoners en goed bij hun hulpvragen aansluiten omdat ze vaak niet belast zijn met extra taken (bijvoorbeeld intern overleg, administratief).

*'Bij ons is het als zzp'er ook een voorwaarde dat je je echt verbindt aan een cliënt en niet zomaar weer wisselt. Dat is van essentieel belang.
– een zzp'er*

'Er is geen continuïteit voor de cliënten waardoor de kwaliteit van zorg achteruit gaat. Zzp'ers hebben niet altijd een zorg achtergrond en komen vaak niet uit de buurt waardoor ze minder zicht hebben op de sociale mogelijkheden die een stad

'Gebrek aan continuïteit en duurzaamheid voor de client omdat opdrachten vaak voor kortere tijd zijn' – zzp'er

*'Mindset; een zzp'er is ondernemend en zelfstandig –
zzp'er*

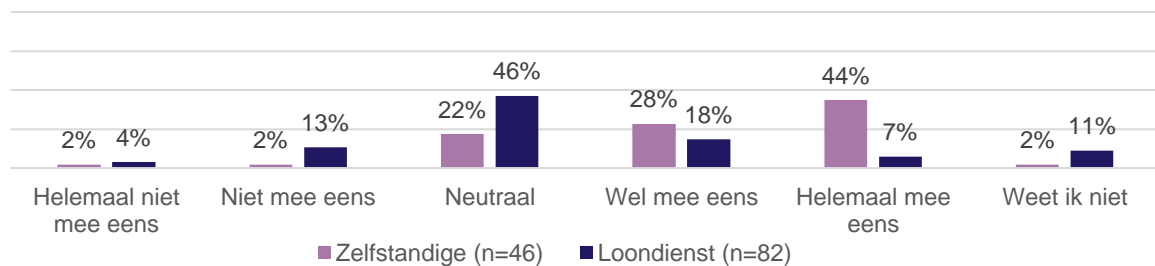
Naast of tegenover elkaar?

In de voorgaande paragrafen over de invloed van meer zzp'ers op het werk, het beroep en de dienstverlening zien we een duidelijker tweedeling ontstaan. Op sommige elementen zijn zzp'ers en sociaal werkers in loondienst het wel met elkaar eens, maar op veel vlakken wordt zichtbaar dat zij echt een verschillend perspectief hebben. Dit verschil in perspectief maakt ook het beeld over elkaar gekleurd. Sociaal werkers in loondienst lijken zich bijvoorbeeld soms af te vragen hoe mensen de keuze voor zelfstandig ondernemerschap kunnen maken omdat het in hun ogen werk zonder 'hart' is, terwijl de groep zelfstandigen juist nadrukkelijk aangeeft vanuit hun persoonlijke motivatie en bevoegenheid hun vak uit te oefenen. En dat juist daar, met hun hart, hun kracht ligt. Er lijkt hier sprake van beeldvorming door persoonlijke negatieve ervaringen in het werk zelf. En het onvoldoende kennen van elkaars beroepsgroep. Daarentegen worden in eerdere vragen ook veel positieve krachten van het samenwerken tussen vast personeel en zelfstandigen genoemd. Dus het heeft een meerwaarde, maar tegelijk kent het ook risico's met negatieve gevolgen. En kan het behoorlijk schuren. Deze risico's worden groter op het moment dat er niet

zorgvuldig om gegaan wordt met wie er als zelfstandige wordt ingezet. En wanneer organisaties zelfstandigen echt anders behandelen dan vast personeel. Dit lijkt veelal ten nadele van vast personeel als het gaat om werktaken (diensten, bepaalde taken) en ten nadele van zelfstandigen als het gaat om samenwerking en betrokkenheid (teamoverleg en uitwisseling).

'Zzp'ers worden niet altijd begrepen of gewaardeerd. Daar heb je er weer één. Ik ben om te helpen en te ondersteunen waar ik kan, werk graag hard en lak alle diensten en werkzaamheden aan. Veel zzp'ers zijn wat kieskeuriger en hebben eisen. Veel doen ook alleen dienstje draaien en snel weer weg. Dat ben ik niet.' – zzp'er

'Als er meer waardering is voor wat de meerwaarde kan zijn van een zzp'er in een team en als het niet zo goedkoop mogelijk hoeft te zijn zal de inzet van de zzp'ers een positievere invloed hebben op het team en voor de zorg aan de cliënten.' – zzp'er



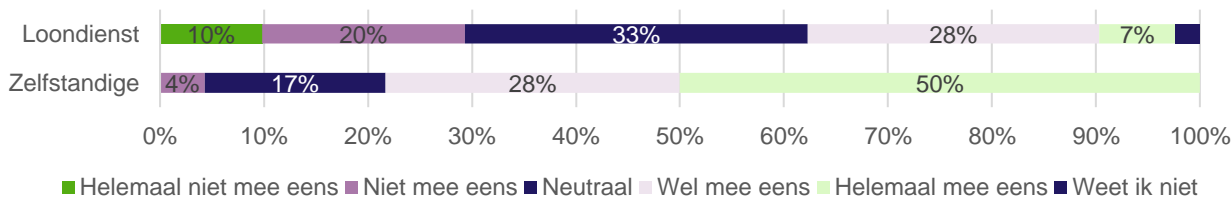
Figuur 11: Stelling Er zou meer waardering uit moeten gaan naar zzp'ers in het sociaal domein

Voor de zelfstandigen geven aan dat er meer waardering uit zou moeten gaan naar zzp'ers in het sociaal domein. Voor sommigen is dit iets wat zij lang niet altijd voldoende ervaren en hebben zij het gevoel niet begrepen te worden. Zelfstandigen worden namelijk weleens door hun collega's in loondienst gezien als arbeidskrachten die snel een klus aannemen om vervolgens weer verder te gaan naar de volgende. Niet alle zzp'ers staan echter zo in hun werk. Opvallend is dat relatief veel sociaal werkers in loondienst hier neutraler in staan. Dit betekent overigens niet dat zij vinden dat minder waardering noodzakelijk of wenselijk is.

DE TOEKOMST

Hoe zien sociaal werkers de toekomst? In loondienst of als zzp'er? We vroegen naar wat men nodig heeft om het werk goed te kunnen blijven uitvoeren. Daarnaast vroegen we naar het beeld over vijf jaar: ben je dan nog werkzaam in je huidige werkvorm? En als sociaal werker?

Zzp'ers een verrijking: mits in balans



Figuur 12: Stelling zzp'ers zijn onmisbaar in het sociaal domein (Zelfstandigen n= 46, Sociaal werkers in loondienst n=82)

De meeste zelfstandigen (meer dan drie kwart) vinden zzp'ers in het sociaal domein onmisbaar. Zij zien zichzelf en hun werk als waardevolle en noodzakelijke bijdrage. Ook geven zij aan dat de flexibiliteit van zzp'ers binnen het sociaal domein van groot belang is aangezien er in het werkveld sprake is van een groot tekort aan personeel. De combinatie van zelfstandigen en sociaal werkers in loondienst moet worden gezien als een verrijking waar organisaties juist bij gebaat zijn, mits de verdeling goed is.

Onder sociaal werkers in loondienst daarentegen vindt ongeveer een derde deel dat de zzp'er onmisbaar is. Het is een aanvulling voor organisaties om met de huidige krapte om te kunnen gaan. En zelfstandigen kunnen zich, vanwege hun vaak kortere arbeidsduur, focussen op het halen van hun targets waarbij ze ook met een frisse blik kijken binnen projecten. Dat er zoveel sociaal werkers als zelfstandige beginnen vinden zij niet zo gek. Dat komt volgens hen vooral door een gebrek aan waardering en gebrek aan flexibiliteit in de werkzaamheden. Dit zien we deels ook terug bij de genoemde motivatie om zzp'er te worden, maar sluit bovenal aan bij redenen voor uitstroom, zoals ook [Regioplus](#) (2021) in eerder onderzoek laat zien. Als de redenen voor uitstroom aangepakt kunnen worden, zou de instroom van zzp'ers wellicht minder hoog zijn. Deze aanpak kent veelal elementen van goed werkgeverschap.

'Als externen kunnen ze soms net wat beter doorpakken in bepaalde projecten. Een frisse blik, ze hoeven minder rekening te houden met de relaties op langere termijn.' – sociaal werker in loondienst

Wat heeft de zzp'er meer nodig?

Zelfstandigen geven aan een aantal elementen te missen in hun werk en werkomstandigheden. Veelal gaat het dan om praktische randvoorwaarden, zoals pensioenregeling, toegang tot scholing, en een arbeidsongeschiktheidsregeling (AOV). Al deze factoren zijn niet eenvoudig realiseerbaar voor een zelfstandige en betere facilitering daarin is erg welkom.

'Als ik ergens als zzp'er kom werken moeten de faciliteiten die ik nodig heb om kwaliteit van zorg te kunnen leveren (denk aan dossiers lezen, medicatie aftekenen, rapporteren) geregeld zijn. Dit is vaak niet het geval. Ik moet hier zelf achteraan..'- een zzp'er

In het werk zelf zien zij graag dat er meer acceptatie en gelijkwaardigheid ontstaat. Ook zien zij graag dat zij in hun werkzaamheden meer worden vertrouwd door opdrachtgevers, organisaties en gemeenten. Dit is lang niet altijd het geval waardoor zzp'er vaak veel moet aantonen of verantwoorden alvorens te kunnen starten. Dit kost vaak (herhaaldelijk) tijd en geeft weinig gevoel van vertrouwen. En regelmatig zijn bepaalde faciliteiten of randvoorwaarden nog niet goed geregeld. Dit kost ook veel (kostbare) tijd.

De zelfstandigen geven aan dat ze meer betrokken willen worden in hun werkomgeving. Elementen als 'sparren met collega's' en 'de ruimte voor intervisie' worden hierbij genoemd. Zij erkennen de kwetsbaarheid van een beperkte binding en zouden deze waar mogelijk dan ook willen verstevigen.

Maar ook zien ze graag dat er meer waardering komt. Dat zij zich niet steeds zo beoordeeld voelen, als concurrent worden gezien etc, zien zij graag minder worden. Hierbij is er dus behoefte aan meer gelijkwaardigheid en het gevoel dat zij geaccepteerd worden.

'Waardering vanuit instanties zoals het zorgkantoor en de Wmo afdelingen van de gemeentes. Als zzp'er wordt je vaak eerst ondervraagd. Er heerst een groot wantrouwen vanuit deze instanties.' – een zzp'er

Mist de sociaal werker in loondienst iets?

Veel sociaal werkers in loondienst geven aan in principe niets te missen wat een zelfstandige wel heeft. En zouden ook niet willen ruilen. Toch zien we hier ook een aantal elementen terugkomen die met lichte onvrede te maken hebben. Het gaat dan bijvoorbeeld over vrijheid (flexibel met uren omgaan), meer loon/salaris, vakantiedagen, vertrouwen en waardering vanuit de werkgever. Maar ook meer focus op wat belangrijk is in het werk, meer zeggenschap en autonomie.

Maar er zijn ook geluiden van sociaal werkers in loondienst die juist aangeven dat zij deze elementen ook in hun werk bij een werkgever kunnen vinden. Sommigen van hen geven aan

'Ze hebben meer rechten, zoals 2 diensten achter elkaar draaien. Dit mag een vaste medewerker niet' – sociaal werker in loondienst

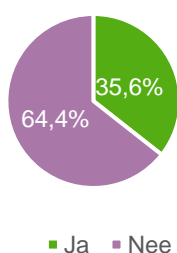
'Ik maak regelmatig gebruik van mijn discretionaire ruimte en mis dus niets wat een zzp'er wel zou hebben.... Ik kan me wel goed bewegen binnen de regels van de gemeente, werkgever en de beroepscode...' – sociaal werker in loondienst

geen moeite te hebben met het werken bij een werkgever en dat zij zich goed binnen regels van hun organisatie of gemeente kunnen bewegen.

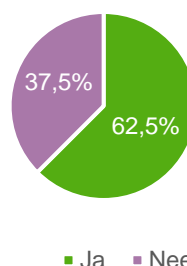
Veranderen van werkvorm of niet?

Bijna twee derde van de zelfstandigen zegt nooit te overwegen terug te keren in loondienst. Daarentegen geeft twee derde van de sociaal werkers in loondienst aan weleens te overwegen om zzp'er te worden. De zelfstandigen lijken meer tevreden te zijn met hun huidige arbeidsomstandigheden dan de sociaal werkers in loondienst. Belangrijke factoren die zelfstandigen motiveren om als zzp'er werkzaam te blijven zijn de vrijheid, flexibiliteit, autonomie en zelfstandigheid die ze kunnen krijgen en gebruiken. Maar ze geven ook aan dat de financiële voordelen van het zzp-schap interessant zijn omdat ze het gevoel hebben meer en beter te worden beloond voor hun werkzaamheden.

als zzp'er terugkeren in loondienst?



vanuit loondienst zzp'er worden?



Figuur 13: Overweging om terug te keren in loondienst? (Zelfstandigen n= 45), danwel om zzp'er te worden (Sociaal werkers in loondienst n=79)

Ik overweeg om terug te keren in loondienst als: 'ik een baan vind waarin ik de diversiteit van mijn werkzaamheden kan behouden' - zzp'er

Terugkeren in loondienst: alleen bij voldoende eigen regie in het werk

Er zijn ook zelfstandigen die overwegen om weer terug te keren in loondienst, maar niet veel. De meest genoemde reden die zij hiervoor geven is de vastigheid en zekerheid die ze ontvangen bij het werken bij een organisatie. Een vast salaris, vastgestelde pensioenen, minder tegen regels en voorwaarden aanlopen om te kunnen werken bij gemeentes en risico bij ziekte en betrokkenheid en vast contact met collega's zijn hierbij de voornaamste voorbeelden. Ook de manier waarop er gewerkt wordt bepaalt of iemand overweegt om terug te keren in loondienst. Maar dan willen ze wel kunnen blijven werken op hun eigen manier, naar eigen inzicht en met een bepaalde wijze van diversiteit in werkzaamheden.

In loondienst blijven voor zekerheid, maar vrijheid lonkt

Naast de al vaker besproken zekerheid vinden sociaal werkers in loondienst het hebben van vaste collega's en het feit dat hun organisatie zaken als pensioen, bijscholing etc. regelt belangrijke redenen om in loondienst te werken. En toch geeft ongeveer twee derde aan dat het zzp-schap lonkt. Het wordt als aantrekkelijk ervaren door de vrijheid in de werkzaamheden. Met deze vrijheid gaat ook meer afwisseling in

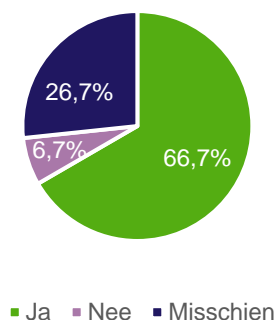
'Ik kan met dezelfde kosten werken voor een gemeente, maar de opbrengst voor mijzelf wordt veel hoger.' – sociaal werker in loondienst

de werkzaamheden gepaard en een toename aan regie. Tenslotte is een beter salaris ook een belangrijke voorwaarde die het werken als zelfstandige aantrekkelijk maakt.

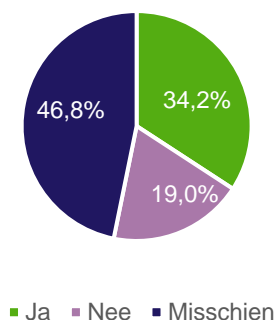
Over vijf jaar...

Hoe zien de respondenten zichzelf binnen het sociaal werk over 5 jaar? Blijven ze werkzaam als zelfstandige of blijven ze werkzaam in loondienst? Van de zzp'er geeft twee derde aan over 5 jaar nog steeds als zelfstandige te werken. Daarentegen ligt dit percentage bij de sociaal werkers in loondienst op slechts iets meer dan een derde. Iets meer dan een kwart van de zzp'ers twijfelt dat ze over 5 jaar nog werkzaam zijn als zelfstandigen. Bij de sociaal werkers in loondienst is te zien dat bijna de helft twijfelt over werkzaam zijn in vorm van loondienst.

Over 5 jaar nog zzp'er



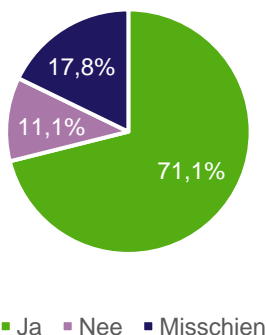
Over 5 jaar nog in loondienst



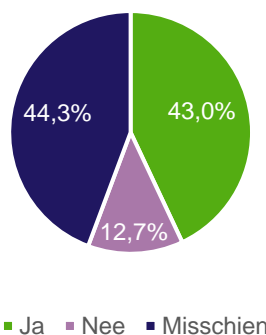
Figuur 14: Verwachting of men over 5 jaar nog steeds in loondienst is (Sociaal werkers in loondienst n=79), danwel nog steeds zzp'er is (Zelfstandigen n= 45)

Bijna drie kwart van de zelfstandigen geeft aan over 5 jaar nog steeds sociaal werker zijn. Onder de sociaal werkers in loondienst ligt dit aantal fors lager, namelijk minder dan de helft. Ook lijkt er bij hen meer twijfel te zijn over de toekomst. Uit de raadpleging 'Stand van het sociaal werk in Nederland' uit 2020 kwam eenzelfde patroon naar voren. Hierin bestond 90% van de respondenten uit sociaal werkers in loondienst, waarbij 40% van de sociaal werkers aan het nog niet te weten of zij over vijf jaar nog sociaal werker zijn (Jansen et al., 2021). Toch geven relatief weinig mensen uit beide groepen aan dat ze zichzelf zeker niet meer als sociaal werker over 5 jaar zien.

Zelfstandigen



Sociaal werkers in loondienst



Figuur 15: Verwachting over vijf jaar nog steeds sociaal werker te zijn (Zelfstandigen n= 45, Sociaal werkers in loondienst n=79)

SAMENVATTING EN AANBEVELINGEN

Bevlogen en professioneel

We hebben de sociaal werker die werkt als zelfstandige door deze peiling wat beter leren kennen. Over het algemeen laten de bevroegde zzp'ers zien dat zij bevlogen krachten zijn. Hun motieven om als zelfstandige te gaan werken liggen voornamelijk in de flexibiliteit in de inrichting van het werk en de werkinhoud. Dit levert hun veel werkplezier op. De redenen om zzp'er te worden lonen ook na de overstap: ze ervaren meer regie in het werk en ook meer waardering vanuit de opdrachtgever. Ondanks dat er ook allerlei zaken geregeld moeten worden, wat ook voor druk kan zorgen, ervaart een aanzienlijk deel van de zzp'ers minder prestatiedruk dan voorheen. En bovendien minder administratie- en regeldruk. Zij zijn krachtige professionals met aandacht voor hun professionele ontwikkeling. En voelen bovendien vaak ruime waardering voor het werk dat zij doen.

De zzp'er heeft meer werkplezier

Wat betekent dit beeld voor iemand in loondienst? Over het algemeen zijn zij, in vergelijking met de zzp'ers in deze rapportage, relatief minder tevreden met hun huidige werk. De redenen daarvoor sluiten eigenlijk naadloos aan bij uitstroomredenen die in meerdere onderzoeken zijn toegelicht. Er wordt veel administratie- en regeldruk ervaren bijvoorbeeld. En de waardering vanuit onder andere de organisatie wordt iets minder nadrukkelijk ervaren. De beloning – vooral als men ziet wat een zelfstandige verdient – wordt daarin vaak niet als passend ervaren voor de inzet. Kortom: een aantal factoren, en zeker als je dit afzet tegen hoe een zelfstandige zijn/ haar werk ervaart, werken demotiverend voor sociaal werkers in loondienst.

De kracht: flexibel, bevlogen en unieke inbreng

Hoewel zzp'ers niet altijd met open armen worden ontvangen door hun collega's in loondienst, wordt hun meerwaarde wel herkend. Zzp'ers brengen vaak unieke, specialistische en ruime kennis en ervaring in en zorgen bovendien voor een frisse blik. De kracht zit zonder meer ook in flexibiliteit en zelfstandigheid. Dit maakt snel inzetbaar bijvoorbeeld, ze kunnen snel schakelen. Het geeft organisaties bovendien weinig risico. Omdat hun inzet snel is geregeld, dragen ze bij aan werkdruk te verlagen bij personeelstekort, bijvoorbeeld door ziekte, het behalen van targets of om kwaliteit te verbeteren.

Flexibele en tijdelijke inzet werkt goed, maar leidt ook tot discontinuïteit en minder binding

De kracht van tijdelijke en flexibele inzet wordt als heel waardevol ervaren. De keerzijde ervan is dat dat er niet zonder meer sprake is van continuïteit voor inwoners en cliënten. Een uitzondering daarop lijkt de individuele begeleiding vanuit bijvoorbeeld PGB, die vaak wel structureler van aard is. Afstemming in het werk is altijd belangrijk. Werken met (meer) zzp'ers biedt vaak een grotere mate van versnippering. Als sociaal werker bouw je kennis en relaties op met inwoners en cliënten en dat is lastiger bij kortdurende of tijdelijke inzet. Een zzp'er is ook niet altijd goed ingewerkt en heeft minder binding met het (werk)gebied en netwerk. Het maken en in stand houden van verbinding is dus lastiger. Als organisatie kun je met deze continuïteitsrisico's wel op verschillende manieren om gaan. Een flexibele schil wordt door veel organisaties als noodzakelijk en waardevol gezien, ook uit financieel oogpunt. Maar het geeft nu ook nadelige effecten, ook voor medewerkers in loondienst. Medewerkers in loondienst zien scheve verhoudingen ontstaan: zij ervaren verschil in taken, verantwoordelijkheden en financiële waardering en begrijpen niet waarom.

Zzp'er voelt zich sterk verbonden met beroep

Binding is belangrijk, maar gaat niet vanzelf. Dat kan gaan om binding aan inwoners en cliënten, de wijk waarin men werkt, maar ook met de organisatie waar iemand zich voor inzet. Het gebrek daaraan wordt door sociaal werkers in loondienst als groot nadeel van zelfstandigen genoemd. Ook de zzp'er is zich hiervan bewust. Veel zelfstandigen geven echter wel aan zich sterk verbonden te voelen met hun beroep. Sterker nog: het is deels hun motivatie geweest om dit werk te gaan doen om dichterbij de bedoeling van het vak te komen. En hoewel de binding met collega's en organisatie ook wel gemist wordt, hebben veel zelfstandigen hier ook zelf wel (extra) aandacht voor. Het gaat alleen niet vanzelf, zoals dat bij een organisatie veelal past binnen de manier van werken. En daarbij voelen zij zich ook regelmatig niet welkom of omarmd door het personeel in loondienst.

Verskil in benadering helpt gevoel van ongelijkwaardigheid in de hand

Organisaties hanteren niet zelden verschil in taken en verantwoordelijkheden tussen vaste medewerkers in loondienst en zelfstandige krachten. Zo geven een aantal respondenten aan dat er bijvoorbeeld verschil wordt gehanteerd in (het aantal) diensten die gedraaid mogen worden. Of dat bepaalde administratieve handelingen niet door zzp'ers hoeven te worden uitgevoerd. Daarnaast worden er voorbeelden genoemd waarbij er geen vaste contracten meer gegeven worden en wordt er zo veel mogelijk flexibel ingericht. Dit zijn nadelen die de druk op het (vaste) personeel in loondienst vergroten, en bovendien het gevoel van ongelijkwaardigheid voeden. Maar ook de zelfstandige kracht ervaart dat hij of zij bijvoorbeeld niet bij teamoverleg aanwezig is of mag zijn. En kan zo dus ook maar beperkt werken aan de binding waarvan al gezegd wordt dat deze slechts beperkt aanwezig is.

Kwaliteitsverschil onderling

Er is, mogelijk gevoeld door de ongelijkwaardigheid in benadering vanuit werkgevers en door (enkele) negatieve ervaringen, sprake van negatieve beeldvorming. Maar ook het verschil tussen zzp'ers onderling voedt deze beeldvorming. Deze verschillen worden zowel door zzp'ers als door sociaal werkers in loondienst ervaren. En men heeft daar last van. Er is veel frustratie vanuit sociaal werkers in loondienst die negatieve ervaringen hebben gehad met zzp'ers. En eveneens frustratie bij zzp'ers die merken dat collega-zzp'ers een andere manier van werken hanteren. Zij uiten de wens voor een bepaalde mate van bewaking van en zorgdragen voor kwaliteit. Tegelijkertijd is er ook de wens om niet nog meer registratie-eisen op te tuigen.

De toekomst

Zowel zzp'ers als sociaal werkers in loondienst geven – in meer of mindere mate - aan dat zzp'ers onmisbaar zijn. En een goede toevoeging kunnen zijn voor (de krapte op) de arbeidsmarkt. Zzp'ers geven hierbij aan dat zij de combinatie tussen vast en tijdelijk personeel hierbij belangrijk vinden. Sociaal werkers in loondienst vinden juist dat het belangrijk is dat ze in hun werkzaamheden worden ondersteund door zelfstandigen die goed werk kunnen leveren. Ongeveer drie kwart van de zzp'ers denkt over 5 jaar nog als sociaal werker actief te zijn. Bij sociaal werkers in loondienst ligt dit percentage lager en denkt minder dan de helft dat ze over 5 jaar nog werkzaam zijn als sociaal werker. Alarmerend, en passend bij berichten over de toenemende uitstroom uit de sector. Onder de sociaal werkers in loondienst denkt een derde over 5 jaar nog sociaal werker in loondienst te zijn en geeft een fors aantal aan weleens te overwegen om zzp'er te worden. Met andere woorden: zzp schap lonkt en kan een manier zijn om als sociaal werker actief te blijven op alternatieve wijze, die past bij hoe zij willen werken.

Aanbevelingen: op zoek naar een passende balans

De resultaten van deze peiling geeft een eerste inkijk in het perspectief van zzp'ers en sociaal werkers in loondienst op de ontwikkelingen rond zzp'ers in het sociaal werk. Dit is een specificatie ten aanzien van het

beeld wat er vooral uit de zorgcontext bekend is. De twee perspectieven, van de zzp'er en van de sociaal werker in loondienst, bieden een spiegeling waar lessen uit geleerd kunnen worden. Zelfstandigen in het sociaal werk hebben duidelijk een toegevoegde waarde in het sociaal domein. Echter, als de inzet niet zorgvuldig gebeurt, kan dit disbalans op de werkvloer en scheve gezichten binnen organisaties teweegbrengen. Ook kan een te grote nadruk op een flexibele schil de continuïteit voor cliënten en inwoners negatief beïnvloeden. Een gezonde arbeidsmarkt zal uit zowel vast personeel als zzp'ers bestaan. Dit vraagt om aandacht en zorg voor beide groepen. Interessant vervolgonderzoek zou zijn om op organisatie- en brancheniveau te onderzoeken wat de context van de groei van het aantal zzp'ers is en de bandbreedte waarin keuzes kunnen worden gemaakt, verantwoordelijkheid genomen kan worden en verbeteringsuggesties kunnen worden opgepakt. Met daarbij ook aandacht voor de rol van detacheringsbureaus hierbij.

Gelijkwaardigheid en dialoog

Idealiter zouden zowel zzp'ers als sociaal werkers in loondienst in de basis gelijkwaardig benaderd moeten worden, en waar dit verschilt is transparantie daarin en onderbouwing daarbij belangrijk. Dus: gelijkwaardig waar mogelijk, verschillend waar nodig. Ga hierbij uit van waar de toegevoegde waarde van de inzet ligt en bouw daarop voort. Verbinding en betrokkenheid waar mogelijk, flexibel en ad hoc waar nodig. Zo kunnen collega's onderling (in loondienst en zelfstandigen) ook meer op basis van gelijkwaardigheid en acceptatie met elkaar samenwerken. En ontstaat er een eerlijker en realistischer beeld van elkaars inzet, rol en verantwoordelijkheden en de invloed daarop. Mogelijk dat dialoog hierbij gefaciliteerd kan worden, zeker waar de verschillen nu groot zijn, en kan de negatieve beeldvorming mogelijk positief worden bijgesteld. Zoals ook Exel e.a. (2019) al aangeven in onderzoek naar flexwerk in de zorg, heeft het aangaan van het gesprek tussen vaste medewerkers en flexwerkers een toegevoegde waarde.

Aandacht voor kwaliteit

In lijn hiermee staat de focus op kwaliteit. De zzp'er voelt regelmatig een zekere vorm van wantrouwen, mogelijk mede ontstaan door een negatief beeld dat is ontstaan. Dit leidt soms tot veel vragen tot verantwoording. Zij worden echter liever beoordeeld op kwaliteit dan op een negatief beeld. Een organisatie kan er zelf voor waken dat de zelfstandigen die zij inhuren voldoende matchen met de organisatie en de rol die zij vragen. Daarbij gaat het natuurlijk ook om opleiding, ervaring en motivatie. Maar bij een goede match mag er vervolgens uit gegaan worden van vertrouwen en geen repeterende vraag om verantwoording moeten ontstaan. In het werk kan vaak nog beter gefaciliteerd worden om de rol van de zzp'er te versterken, door de zzp'ers bijvoorbeeld wel bij overleg te betrekken en zo meer binding te creëren. Ook dit komt de kwaliteit weer ten goede. Tot slot zouden een aantal voorzieningen voor zzp'ers beter (collectief) kunnen worden gefaciliteerd. Denk hierbij aan arbeidsongeschiktheidsverzekering of pensioenvoorziening, maar ook aan beroepsontwikkeling. Mogelijk zou de beroepsvereniging hier een rol bij kunnen spelen.

Goed werkgeverschap

Voor werkgevers nodigen de resultaten uit tot het geven van voldoende aandacht aan personeel in loondienst. En bij het maken van keuzes zowel hun perspectief, als dat van de zzp'er als van de inwoner/client mee te nemen. We zien dat de motivatie van zzp'ers om zelfstandig te worden gelijk zijn aan uitstroomredenen in algemene zin. En dat zzp'ers over het algemeen een hoge mate van werktevredenheid hebben en hoog scoren op vitaliteitskenmerken. Kunnen de elementen die ervoor zorgen dat zij gelukkiger in hun werk ook voor sociaal werkers in loondienst gaan gelden? Denk bijvoorbeeld aan flexibeler omgaan met werktijden en verlof, wat in de top 3 van maatregelen om werkdruk aan te pakken staat (CBS). Het nodigt uit om de krachten van het zzp-schap te vertalen naar loondienstverband. Ook om een verdere uitstroom (of uitvlucht) van vast personeel, al dan niet naar zzp-schap in te perken.

BRONNEN

[Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn \(cbs.nl\)](#)

[StatLine - Werkgevers; gezond en veilig werken \(cbs.nl\)](#)

CBS/TNO (2021). *Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2021*. Geraadpleegd via: [NEA \(tno.nl\)](#)

CBS (2022). *AZW: uitkomsten werknemersenquête*. Geraadpleegd via: [AZW: uitkomsten werknemersenquête, 2e kwartaal 2022 \(cbs.nl\)](#)

Exel, M.P. van, Moesker, M., Hassel, D. van, Nuland, E. van, Van den Berg, D. van (2019). *De realiteit en waarde van flexwerk in de zorg (tussenrapportage)*. Amsterdam, Kennisland. Gelicenseerd onder CC BY 4.0

Jansen, J., Ketel, J., Liefhebber, S., Panhuijzen, B., Van Pelt, M. (2021). *De stand van het sociaal werk in Nederland. De grote raadpleging van het sociaal werk in 2020*. Utrecht: Movisie.

RegioPlus (2021). *Verdieping uitstroomonderzoek 2021. Van werknemer naar zzp'er*. Geraadpleegd via: [Verdieping-uitstroomonderzoek-2021-Van-werknemer-naar-zzper.pdf \(regioplus.nl\)](#) en [Factsheet-uitstroomonderzoek-2020.pdf \(regioplus.nl\)](#)

Talma, M.; Arensbergen, C. van. M.m.v.: Hollander, M. den; Baan, D. (2011). *Tijd voor vitaliteit*. Utrecht: Movisie.

Geraadpleegde web artikelen:

[Aantal zzp'ers gegroeid naar 1,2 miljoen in derde kwartaal van 2022 \(cbs.nl\)](#)

[De zzp'er in de zorg: Vogelvrij, maar vrij als een vogel. \(zzp-erindezorg.nl\)](#)

[Laten we de vlucht naar zzp-schap stoppen - Zorgvisie \(zorgvisie 2019\)](#)

[Professional nieuwe stijl - Zorg+Welzijn](#)