

Over deze verdieping op het uitstroomonderzoek



Landelijke resultaten

Zorg en Welzijn (exclusief kinderopvang): 18.624
 Cliëntgebonden werknemers: 13.790



Periode

mei '19 feb '21 jun '21



Deze verdiepende publicatie is onderdeel van het landelijk uitstroomonderzoek Zorg en Welzijn. Gegevens van het uitstroomonderzoek 2020 zijn te vinden in de [totaalrapportage](#) en de [factsheet](#) van RegioPlus.



Over zzp-ers bestaan diverse veronderstellingen. In deze publicatie worden vier stellingen nader onderzocht.



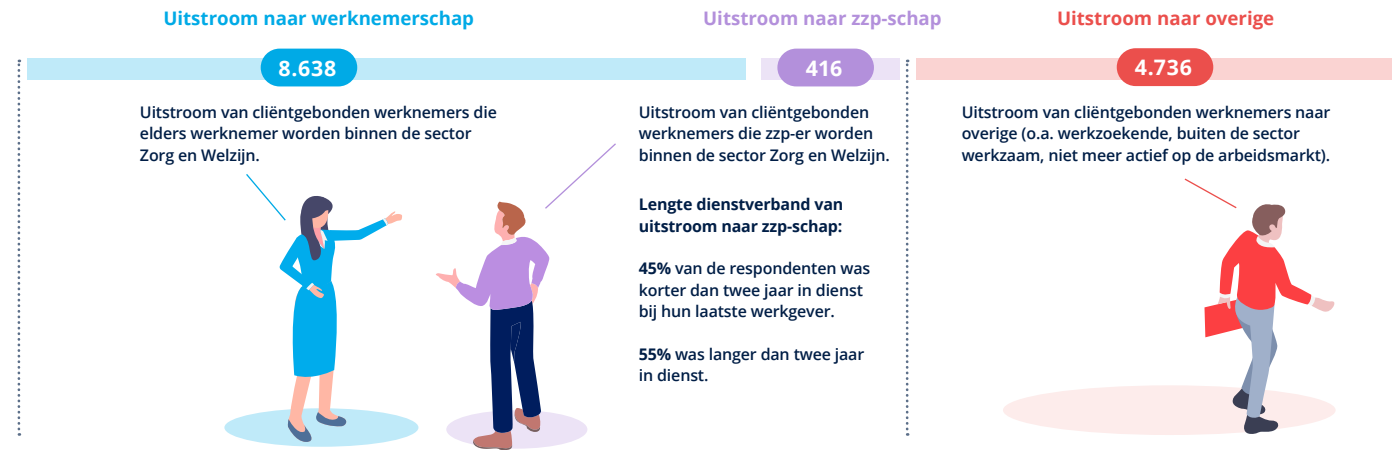
Vergroot uw inzicht op uitstroom

Sinds de toename van personeelstekorten in zorg en welzijn neemt ook de vraag naar inzicht over uitstroom toe. Om die reden is in 2019 het landelijke uitstroomonderzoek Zorg en Welzijn gestart. Hiermee wil RegioPlus zoveel mogelijk organisaties inzicht geven in de vertrekredenen van hun personeel, zodat zij kunnen sturen op het beperken van ongewenste uitstroom.

Organisaties uit het hele land hebben zich aangesloten. Aansluiten is nog steeds mogelijk via uw [regionale werkgeversorganisatie](#). Elke deelnemende organisatie heeft toegang tot een dashboard waarin de eigen, regionale en landelijke resultaten te vinden zijn. De werkgeversorganisaties gebruiken de resultaten om regionale analyses en verdiepingen te maken.

Uitstromende werknemers in cliëntgebonden functie

De zzp'ers zoals uitgelicht in deze publicatie zijn uitgestroomde werknemers die aangeven te gaan werken als zelfstandige of als freelancer in de sector Zorg en Welzijn. Het zijn professionals die als werknemer gewerkt hebben in een cliëntgebonden functie, zoals bijvoorbeeld verzorgende, fysiotherapeut of verpleegkundige.



Conclusie

Voor deze verdieping is er gekeken naar vier verschillende stellingen. De werknemers die na het verlaten van de organisatie voor het zelfstandig ondernemerschap kiezen, hebben over het algemeen meer werkervaring en zijn vaker veertig jaar of ouder, ten opzichte van de werknemers die elders in loondienst blijven werken.

Als we kijken naar de beoordeling van de ex-werkgever, dan zit er nauwelijks verschil tussen beide groepen. Zij ervaren allebei een

tekort aan tijd voor de werkzaamheden en vinden het salaris niet toereikend. Toch zie je een andere oplossing: de één kiest (wederom) voor het werknemerschap, de ander kiest voor het zzp-schap.

De werknemers die voor het zzp-schap kiezen doen dat om eigen regie en betere keuzemogelijkheden te hebben. Betere arbeidsvoorwaarden (salaris etc.) staan op de tweede plek.

Van werknemer naar zzp

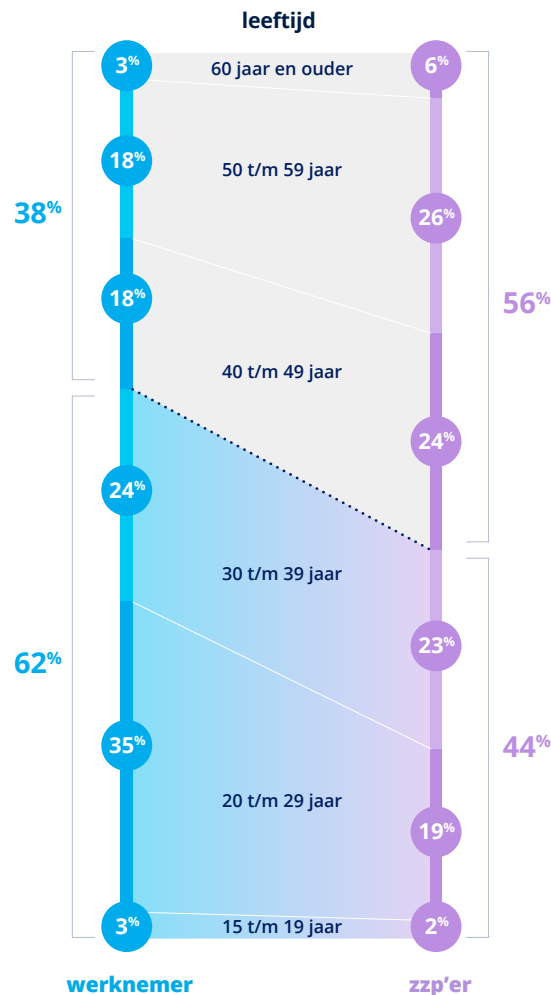
stelling

Het zijn vooral jonge uitstromende werknemers die zzp'er worden

Dit is **onjuist**

In het algemeen heerst het beeld dat vooral jongeren voor het zelfstandig ondernemerschap kiezen. Zien we dit ook terug in de resultaten van het uitstroomonderzoek? Oftewel zijn de uitstromende zzp'ers gemiddeld jonger dan de uitstromende werknemers die in loondienst en in de sector blijven werken?

De resultaten laten een ander beeld zien. Van de zzp'ers is 44% jonger dan 40 jaar en maar liefst 56% is 40 jaar of ouder. Van de werknemers is juist 62% jonger dan 40 jaar en maar 38% 40 jaar of ouder.



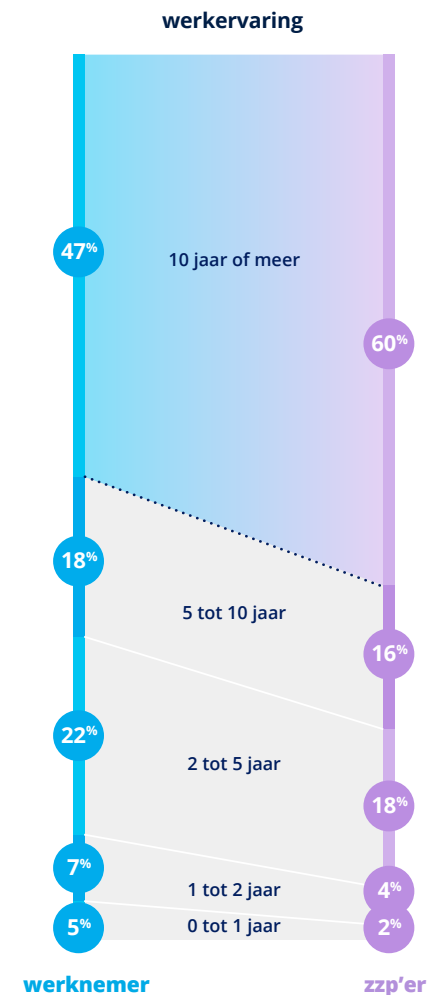
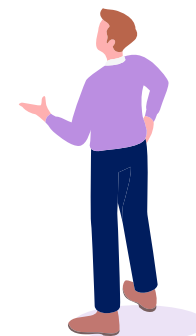
stelling

Het zijn vooral ervaren werknemers die voor het zzp-schap kiezen

Dit is **juist**

Uit de resultaten van het uitstroomonderzoek komt naar voren dat een 40-plusser gemiddeld vaker uitstroomt naar het zzp-schap, dan een 40-minner.

Een vervolgvraag is dan of de werknemers met meer ervaring vaker als zzp'er uitstromen dan werknemers met minder werkervaring. De resultaten laten zien dat 60% van de zzp'ers tien jaar of meer werkervaring heeft. Bij de werknemers is dat iets minder dan helft.



Van werknemer naar zzp

stelling

Zzp'ers zijn vaker negatiever over hun ex-werkgevers dan werknemers

Dit is **onjuist**

Klopt de gedachte dat professionals die zzp-er worden vaker negatiever zijn over hun ex-werkgevers dan de professionals die werknemer blijven (bij een andere werkgever)? Nee, de mening van beide groepen blijkt nauwelijks te verschillen, zie illustratie rechts van deze tekst.

Het minst positief zijn beide groepen over de tijd die zij hebben voor het uitvoeren van hun werkzaamheden en over de hoogte van hun salaris. Beide groepen kiezen wel voor een andere oplossingsrichting. De één kiest na het verlaten van de organisatie voor het zzp-schap en de ander voor het werknemerschap bij een andere werkgever.

stelling

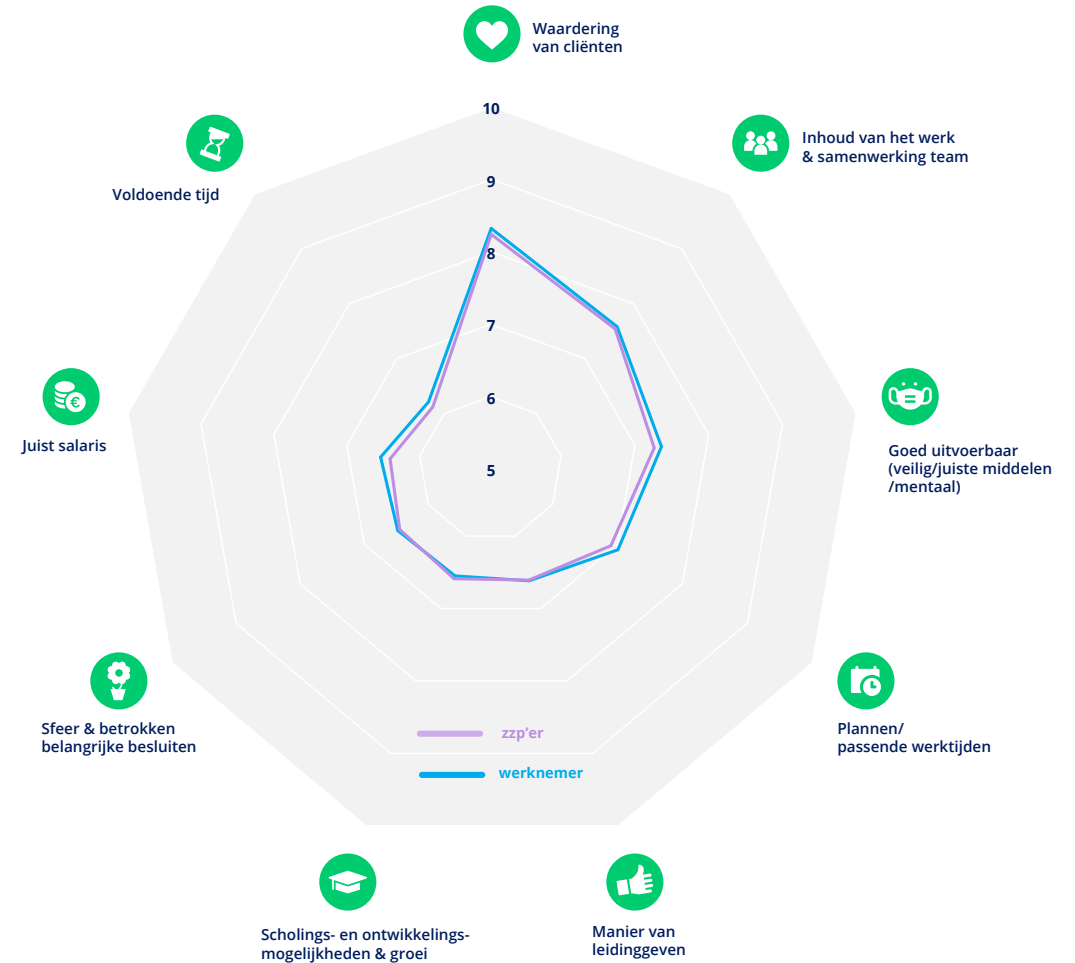
Salaris is voor uitstromende werknemers de belangrijkste reden om voor zzp-schap te kiezen

Dit is **onjuist**

Vaak wordt gedacht dat vanwege het salaris wordt gekozen voor het zzp-schap. Salaris (onderdeel van het arbeidsvoorwaardenpakket) is een belangrijke reden voor werknemers om voor het zzp-schap te kiezen, maar niet dé belangrijkste reden.

Kijken we namelijk naar de reden waarom werknemers na hun dienstverband kiezen voor het zzp-schap, dan is het krijgen van meer eigen regie de meest genoemde reden (werknemers konden de twee belangrijkste redenen aangeven). Betere arbeidsvoorwaarden (salaris etc.) komt op de tweede plaats, op de voet gevolgd door een betere werk-privébalans op de derde plek. Het is dus niet waar dat werknemers vooral vanwege arbeidsvoorwaarden kiezen voor het zzp-schap, hoewel het zeker wel een factor is die meespeelt.

Top vijf redenen om te kiezen voor het zzp-schap



onderzoek uitgevoerd door



079 323 03 19
info@regioplus.nl
www.regioplus.nl

Juni 2021

