

Bewustzijn zzp-schap in zorg & welzijn

1-meting

M240222

Mei 2025

Rymke Schuurmans

Daniëlle van Velzen

Ester Koot

Inhoudsopgave

[Achtergrond](#)

[Onderzoeksdoelstelling en -vragen](#)

[Methode en opzet](#)

[Leeswijzer](#)

[Management summary](#)

[Aanbevelingen](#)

[Resultaten](#)

- [Bewustzijn en kennisniveau thema 'zzp-schap' onder werkenden](#)
- [Bewustzijn en kennisniveau thema 'zzp-schap' onder werkgevers](#)
- [Informatiebehoefte en infographic onder werkenden en werkgevers](#)

[Bijlage](#)



p. 3

p. 4

p. 5

p. 6

p. 7

p. 9

p. 10

p. 10

p. 19

p. 26

p. 36

Achtergrond

Sparkey | Motivaction (hierna: Sparkey) voerde in 2024 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. In 2025 is een herhaalmeting uitgevoerd om inzicht te krijgen in de ontwikkelingen in bewustzijn en het kennisniveau rondom zzp-schap in de zorg.

In dit rapport beschrijven we de uitkomsten van de herhaalmeting waarmee we inzicht krijgen in de ontwikkelingen in het bewustzijn en kennisniveau rondom de keuze voor het zzp-schap (perceptie werkenden) als ook rondom het inhuren van zzp'ers in de zorg (perceptie werkgevers). Daarnaast is in deze 1-meting gekeken in hoeverre het informatietraject dat het afgelopen jaar vanuit de overheid is gevoerd de doelgroep heeft bereikt en aanslaat.

Onderzoeksdoelstelling & -vragen

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

Het onderzoek biedt:

1. Inzicht in (de ontwikkeling van) het huidige kennisniveau van (potentiële) zzp'ers 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 (potentiële) zzp'ers 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:

- In hoeverre zijn werkenden en werkgevers zich **bewust** van de veranderingen in de maatregelen rondom **schijnzelfstandigheid**?
- Wat is het **kennisniveau** van **zzp'ers** (in spé) en **werkgevers rondom rechten en plichten** ten aanzien van het zzp-schap/het inhuren van zzp'ers?
- Welke **ontwikkelingen** zien we hierin?
- Kennen zzp'ers (in spé) en werkgevers de **infographics** van Ministerie van VWS en hoe ervaren ze deze?

Methode en opzet

Methode

Het kwantitatief onderzoek is uitgevoerd door middel van een online vragenlijst onder zorg- en welzijnsprofessionals en –werkgevers. Respondenten zijn per e-mail uitgenodigd voor het onderzoek. Deze rapportage geeft de resultaten van de 0- en 1-meting weer.

Steekproef

De netto steekproef bestaat in totaal uit n=750 respondenten die voldeden aan de selectiecriteria:

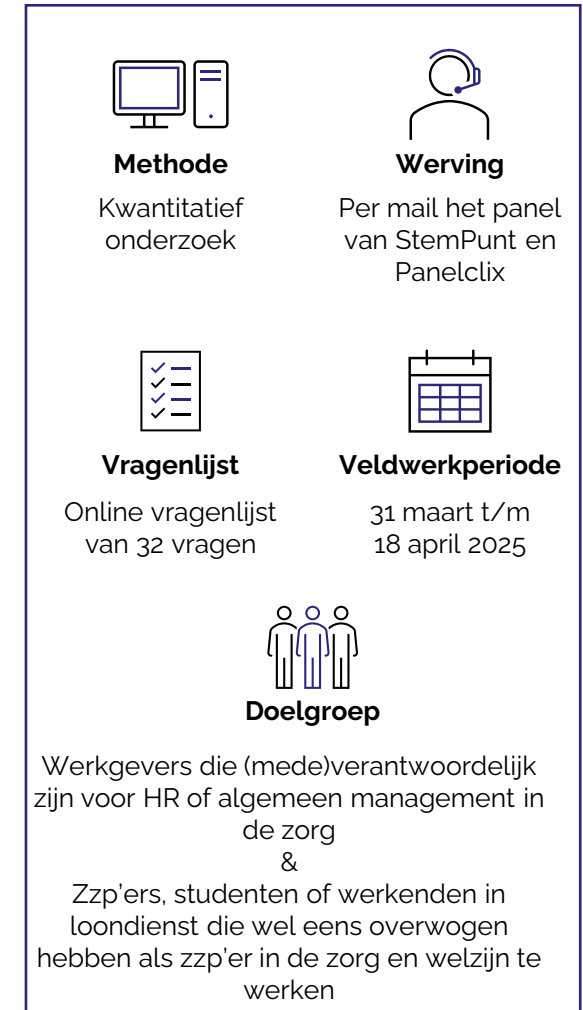
- werkzaam in de sector Zorg & Welzijn
- als werkgever, als zzp-er of als werknemer die zzp-schap overweegt of (wel eens) heeft overwogen.

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 32 vragen met een gemiddelde invultijd van 6 minuten. De vragenlijst is enigszins gewijzigd ten opzichte van de 0-meting. Sommige vragen zijn aangepast, andere vragen zijn vervangen door nieuwe vragen. De vragenlijst is in samenwerking met het Ministerie van VWS tot stand gekomen. Het veldwerk is uitgevoerd tussen 31 maart en 18 april 2025 (vorig jaar: 21 mei en 7 juni 2024).



Leeswijzer

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 het kennisniveau voor respectievelijk [werkenden](#) en [werkgevers](#) in de zorg en welzijn. In het derde hoofdstuk zoomen we in op de [gepercipieerde verhouding zzp en loondienst](#). De laatste hoofdstukken beschrijven de informatiebehoefte en het bereik van de infographic onder respectievelijk [werkenden](#) en [werkgevers](#).

Significante verschillen

In deze rapportage benoemen we alleen verschillen tussen de 0- en 1 meting wanneer deze significant en relevant zijn. In de grafieken geven we een significante oververtegenwoordiging bij de 1-meting weer met **groen** en een ondervertegenwoordiging met **oranje**. Dus een groen percentage geeft aan dat dit resultaat is gestegen ten opzichte van de 0-meting, een oranje percentage betekent juist dat dit is afgenomen ten opzichte van de 0-meting.

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 ook duiden op verschillen in de totale onderzoekspopulatie.



Management summary

Sparkey
HR strategy & insights

POWERED BY
motivaction

Kern- & deelconclusies

Het onderzoek laat een duidelijke verschuiving zien in 2025 ten opzichte van 2024. Zowel werkenden als werkgevers zijn bekender met de term schijnzelfstandigheid en handhaving. Het aantal werkenden dat nadenkt over zzp-schap is afgenomen en werkgevers krijgen minder vragen over mogelijkheden tot zzp-schap. Zorgprofessionals die het zzp-schap wel overwegen zien meer verplichtingen (zowel terecht als onterecht). Ook vrezen zij vaker fiscale sancties. Het kennisniveau rondom arbeidsrechtelijke risico's is juist verlaagd ten opzichte van 2024. Of er iets is veranderd in de verhouding zzp en loondienst binnen zorgorganisaties, kunnen we op basis van dit onderzoek niet concluderen. Werkgevers geven aan dat zij een groter aandeel van de uren laten invullen door medewerkers in loondienst dan een half jaar geleden. Deze ontwikkeling zien we echter niet terug in de gerapporteerde urenverdeling. De infographic van VWS is door 1 op de 5 werkgevers en werkenden (mogelijk) gezien en wordt positief beoordeeld, maar zet nog niet altijd aan tot actie.

Er is een afname in overweging zzp-schap. De bekendheid met de term schijnzelfstandigheid en handhaving is sterk toegenomen.

- We zien een afname in het aantal zorgprofessionals dat zzp-schap overweegt.
- Werkgevers krijgen minder vaak de vraag vanuit werkenden of er mogelijkheden binnen de organisatie zijn als zzp'er.
- De bekendheid met de term 'schijnzelfstandigheid' is zowel onder **werkenden** als onder **werkgevers** toegenomen.
- Ook de bekendheid met de wijziging in handhaving is onder beide groepen gestegen.

Het lijkt erop dat werkenden meer stappen als verplicht zien als zzp'er, soms ook onterecht.

- Het kennisniveau van **werkenden** is op een aantal punten gestegen.
- Onder **werkgevers** is het kennisniveau gelijk gebleven.
- Beide groepen zien meer stappen als verplicht voor zzp'ers in de zorg, ook als die stappen niet verplicht zijn.
- Arbeidsrechtelijke risico's worden nog niet altijd erkend door werkenden.
- Meer dan de helft van beide doelgroepen denkt dat de inzet van een zzp'er eerder mogelijk is bij ziekte, terwijl dit niet waar is.

Er is een discrepantie tussen de ontwikkeling in de gerapporteerde urenverdeling en de perceptie van deze ontwikkeling.

- **Werkgevers** schatten dat 83% van de gewerkte uren worden ingevuld door medewerkers in loondienst en 17% door externe inhuur. Deze verdeling van uren is onveranderd sinds de vorige meting.
- Toch zeggen vier op de tien werkgevers dat het aandeel medewerkers in loondienst is gestegen ten opzichte van een half jaar geleden. Deze ontwikkeling zien we dus niet terug in de gerapporteerde verdeling van uren.

De meeste werkenden en werkgevers herinneren zich niet de infographic gezien te hebben. De infographic wordt goed beoordeeld, maar zet nog niet altijd aan tot actie.

- Acht op de tien **werkenden** en drie op de vier **werkgevers** zeggen de infographic niet eerder gezien te hebben.
- Beide groepen vinden de infographic makkelijk te begrijpen en informatief.
- Een relatief grote groep geeft aan na het zien van de infographic niet van plan te zijn om over te gaan op actie.

Aanbevelingen

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

- De **infographic** kan nog beter onder de aandacht worden gebracht, met name onder **werkenden** in zorg en welzijn. De infographic wordt als informatief en duidelijk beoordeeld. Er liggen daarom kansen om werkenden en werkgevers nog beter te informeren over de inzet van/werken als zzp'er en aan te zetten tot actie.
- Ondanks dat de **kennis** over zzp-schap bij zowel werkenden als werkgevers is toegenomen, zijn er enkele **onderwerpen** waarover meer en duidelijke informatie gegeven kan worden (om kennis verder te verhogen en misvattingen te voorkomen). Informeer werkenden nog beter over de arbeidsrechtelijke risico's van zzp-schap. Geef daarnaast meer duidelijkheid over welke zaken *wel* en welke zaken juist *niet* verplicht zijn als zzp'er.
- Blijf informeren over de **uitdagingen** voor zzp'ers, zoals het zelf moeten regelen van pensioen en verzekeringen, minder inkomenszekerheid in de toekomst en geen inkomen bij langdurige ziekte.
- De gegroeide **bewustwording** bij werkgevers en werkenden zien we nog niet terug in de verhouding zzp-ers versus medewerkers in loondienst in de zorg. Zo rapporteren werkgevers evenveel zzp-uren als in 2024. Wel is hun perceptie dat het aantal zzp-uren is afgenomen. Om beter te kunnen beoordelen in hoeverre er daadwerkelijk veranderingen zijn in de inzet van zzp, is het aan te raden uit te gaan van de cijfers uit het AZW (Arbeidsmarkt zorg en welzijn) programma van het Centraal Bureau voor de Statistiek.



Resultaten

Bewustzijn en kennisniveau thema 'zzp-schap' onder werkenden

Sparkey
HR strategy & insights

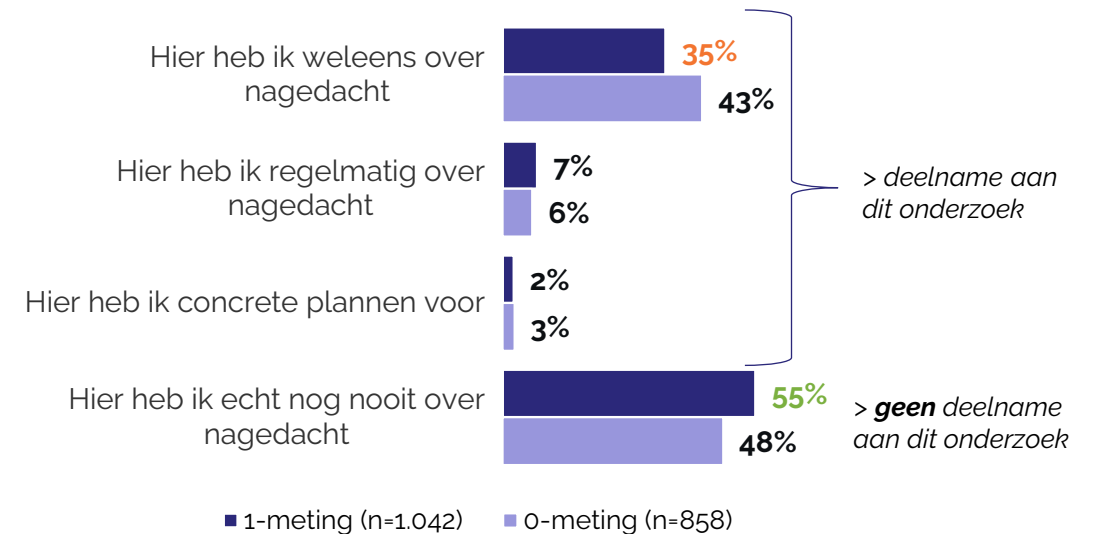
POWERED BY
motivaction

Minder zorgprofessionals geven aan zzp-schap te hebben overwogen

- 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 werken. In totaal gaat dit om n=532 zorgprofessionals, waarvan n=61 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)



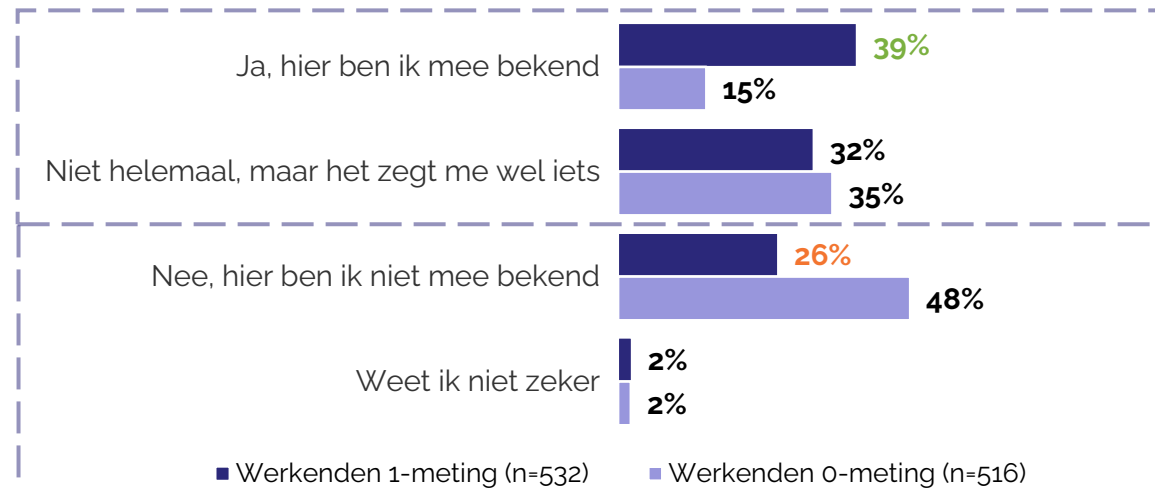
) Dit betekent dat circa 6% van de steekproef zzp'er is (n=61 van de in totaal n=1.042 zorgprofessionals). Op basis van openbare cijfers over werkenden in de zorg en welzijn blijkt dit percentage lager te liggen dan de werkelijkheid. We gaan dan uit van 138.000 zzp'ers (AZW Info) op een totaal van 1.574.000 zorgmedewerkers, is 8,8%.

*) Bron: <https://azwstatline.cbs.nl/#/AZW/nl/dataset/24163NED/table?ts=1748262316105>

Bekendheid met de term schijnzelfstandigheid is gestegen

Zegt de term schijnzelfstandigheid je iets?

(Basis - werkenden)



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

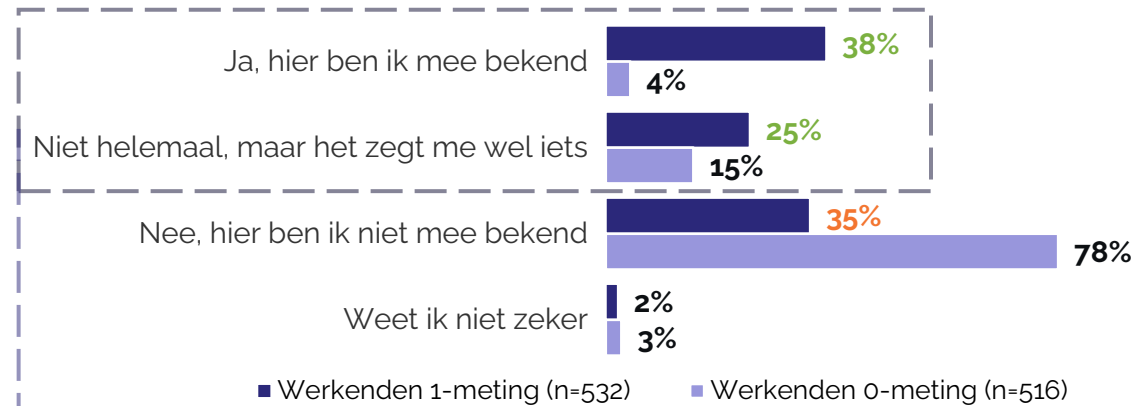
(Basis – Kent de term schijnzelfstandigheid)

"Als zelfstandige werken maar eigenlijk steeds voor de zelfde opdrachtgever werken waardoor het vergelijkbaar is met in dienst zijn."

"Je lijkt zelfstandig (geen vaste werkgever), maar ondertussen hang je op een andere manier toch vast aan andere zaken."

Bekendheid met de volledige handhaving van schijnzelfstandigheid is gestegen

Ben je bekend met de volledige handhaving van schijnzelfstandigheid door de Belastingdienst sinds 1 januari 2025?
(Basis - werkenden)



Wat weet je over de volledige handhaving?

(Basis – Is (enigszins) bekend met de volledige handhaving van schijnzelfstandigheid)

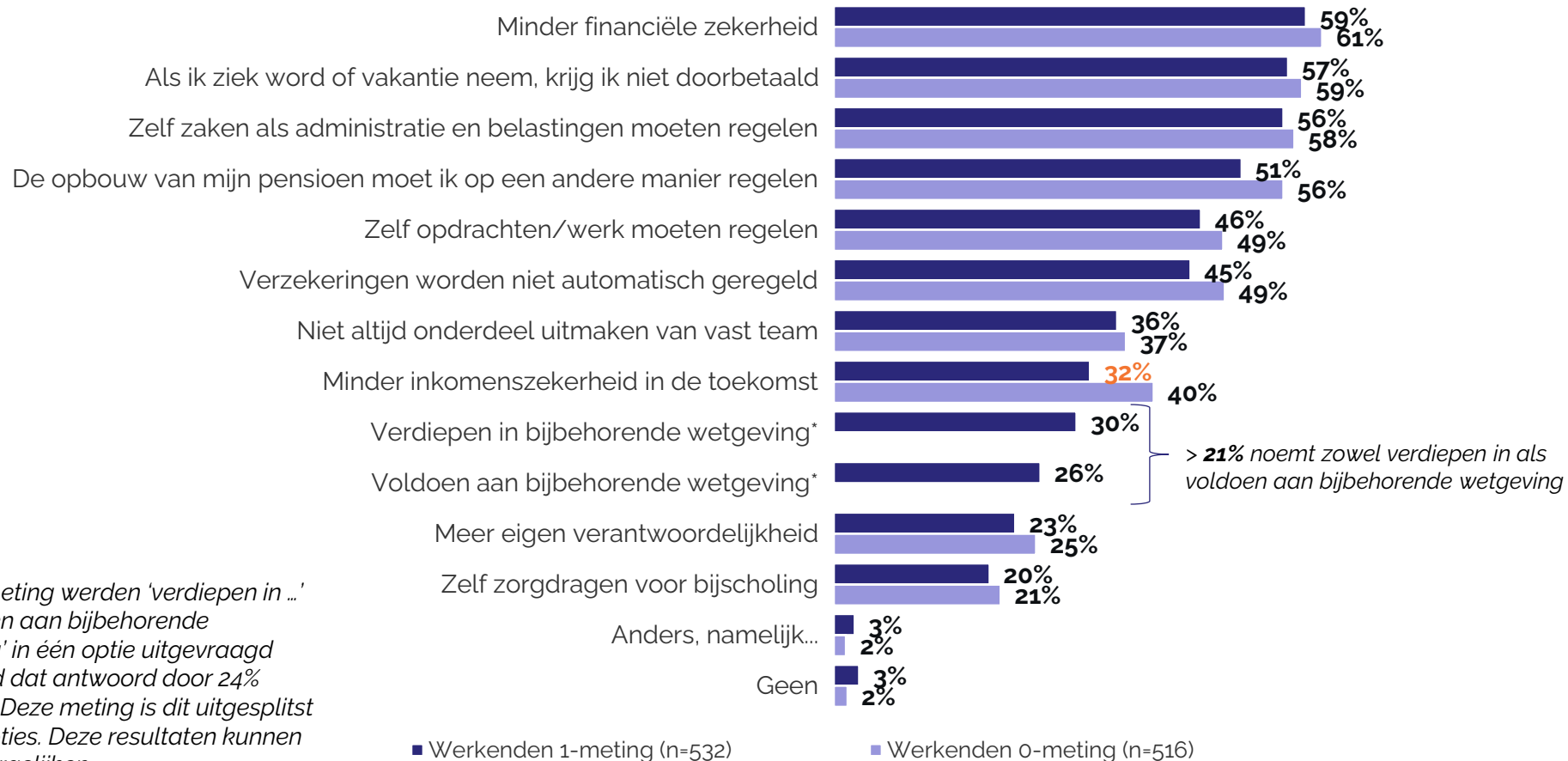
"Dat er strenger op gecontroleerd gaat worden en er boetes uitgedeeld kunnen worden."

"Alleen dat er een wijziging is."

Beeld van uitdagingen voor zzp'ers in de zorg is onveranderd

Welke uitdagingen zie je vooral als zzp'er in de zorg?

(Basis - werkenden: huidige zzp'ers en werknemers die het overwegen)

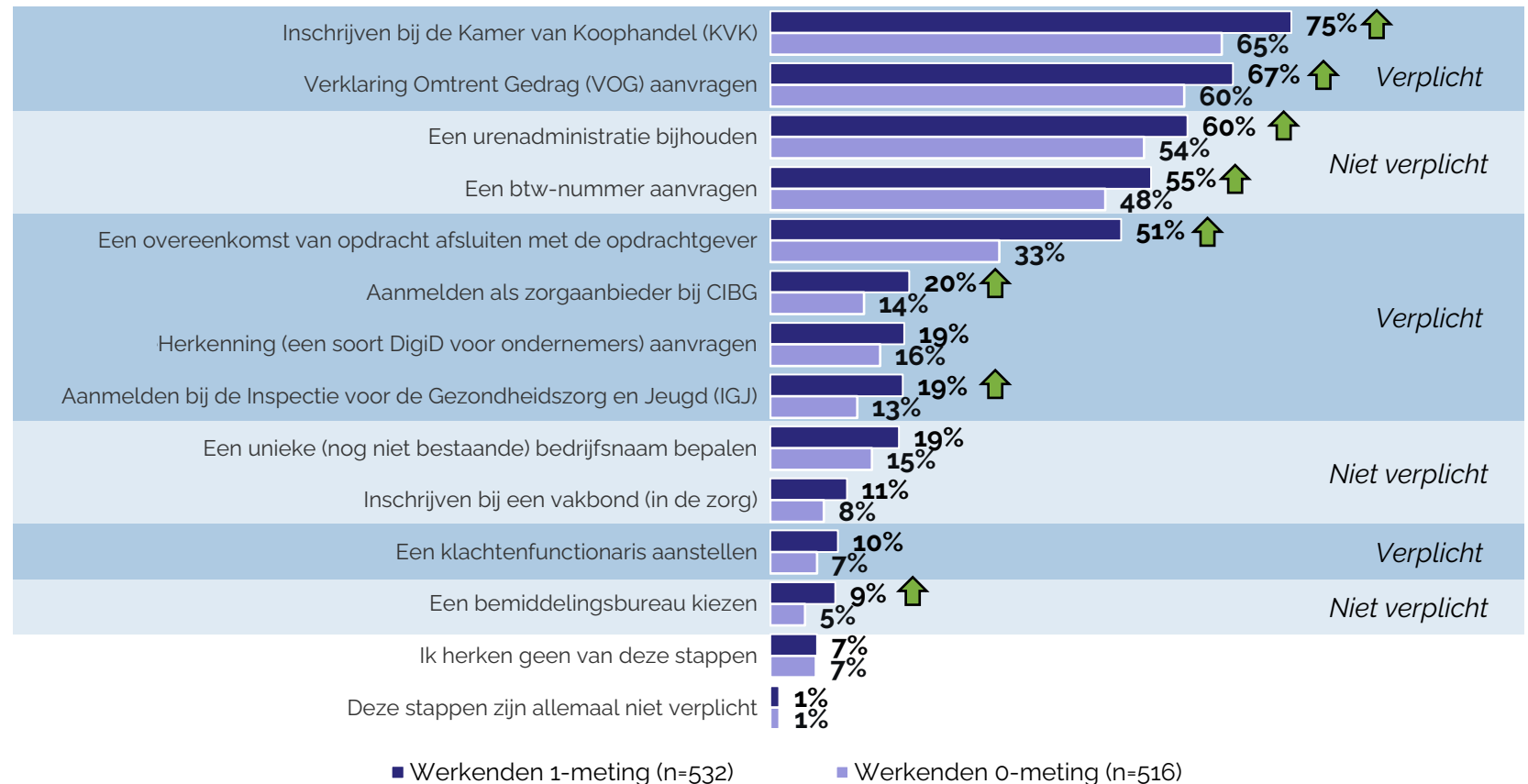


* Vorige meting werden 'verdiepen in ...' en 'voldoen aan bijbehorende wetgeving' in één optie uitgevraagd (toen werd dat antwoord door 24% gegeven). Deze meting is dit uitgesplitst in twee opties. Deze resultaten kunnen we niet vergelijken.

Werkenden denken vaker dat stappen verplicht zijn, soms ook onterecht

Kennis van 5 van de 7 **verplichte** stappen is toegenomen ten opzichte van 2024. Werkenden denken echter ook vaker dat **niet verplichte** stappen verplicht zijn.

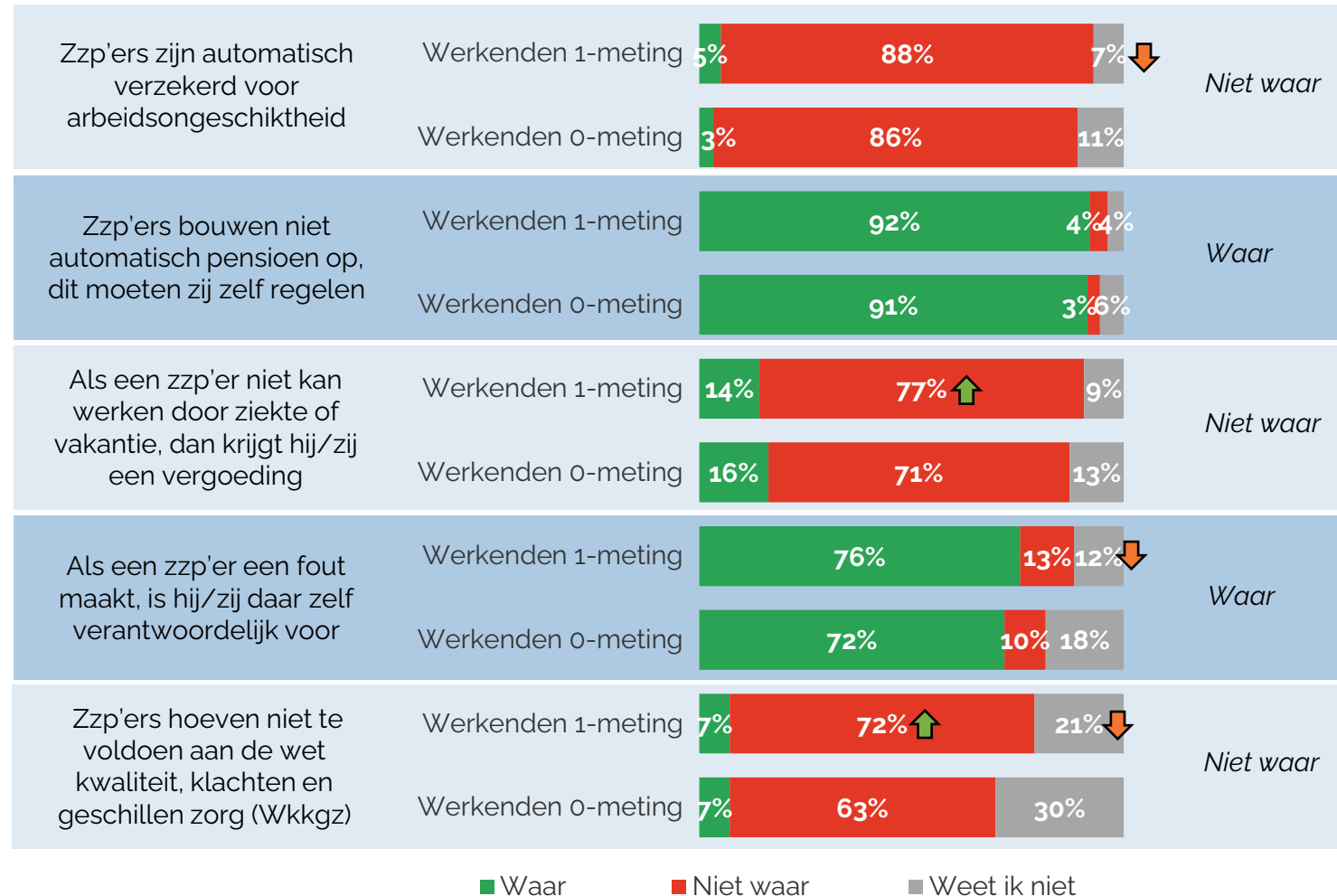
Welke stappen zijn volgens jou altijd verplicht voor zzp'ers in het algemeen om in zorg en welzijn aan de slag te kunnen?
(Basis - werkenden)



Kennisniveau over o.a. vergoedingen bij ziekte/vakantie en over de Wkkgz gestegen

We hebben werkenden (n=532) enkelen stellingen voorgelegd die zowel juist als onjuist zijn, gelet op wet- en regelgeving. Hiermee toetsen we kennis over wet- en regelgeving. Het kennisniveau is hierin toegenomen; werkenden herkennen vaker onjuiste stellingen als 'niet waar' en de optie 'weet ik niet' is afgenomen.

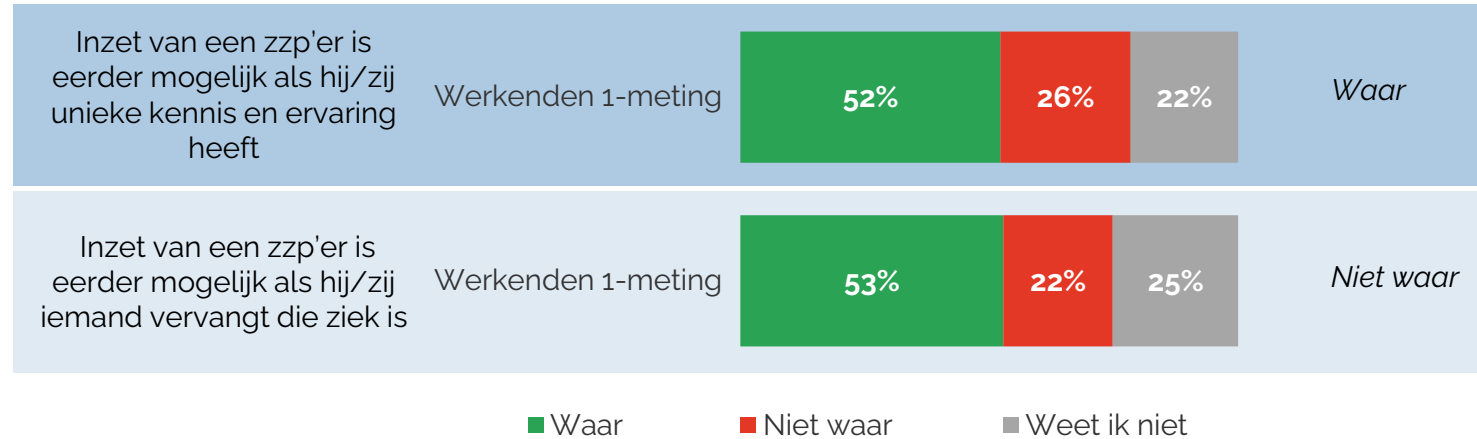
↑ De pijltjes verwijzen naar een significante **daling** of **stijging** ten opzichte van 2024 van het percentage waar het pijltje zich het dichtst bij bevindt.



Kennisniveau over inzetmogelijkheden zzp'er relatief laag; misvattingen over inzet bij ziekte

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.

De stellingen op deze pagina zijn toegevoegd in de 1-meting en kunnen dus niet vergeleken worden.

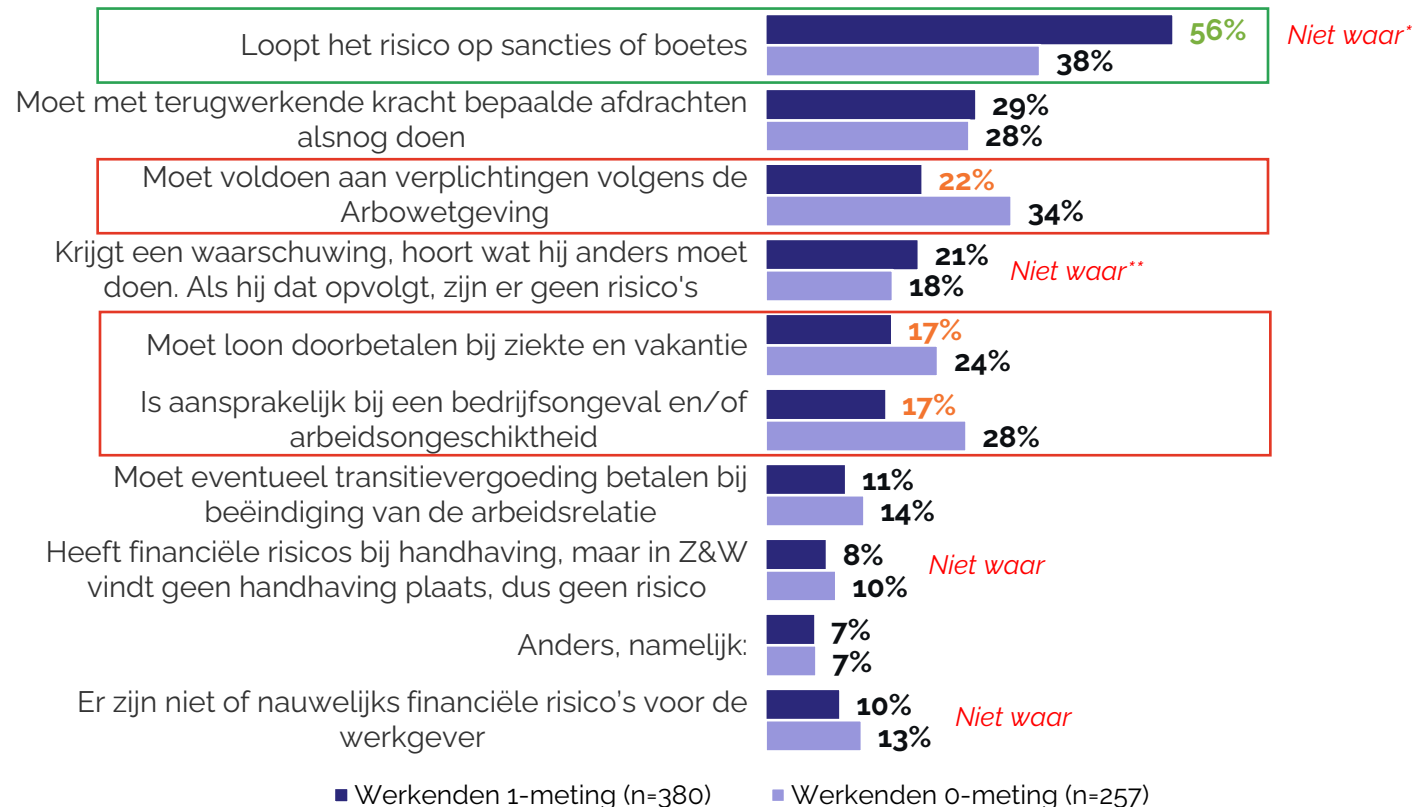


Bewustzijn rondom boetes toegenomen; rondom arbeidsrechtelijke risico's juist afgenomen

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

(Basis - Werkenden, bekend met schijnzelfstandigheid)

De werkgever...



*Vanuit de Belastingdienst wordt een naheffing niet als sanctie of als boete beschouwd.

**De Belastingdienst heeft vanaf 1 januari 2025 de mogelijkheid om met terugwerkende kracht te corrigeren tot 1 januari 2025.



Resultaten

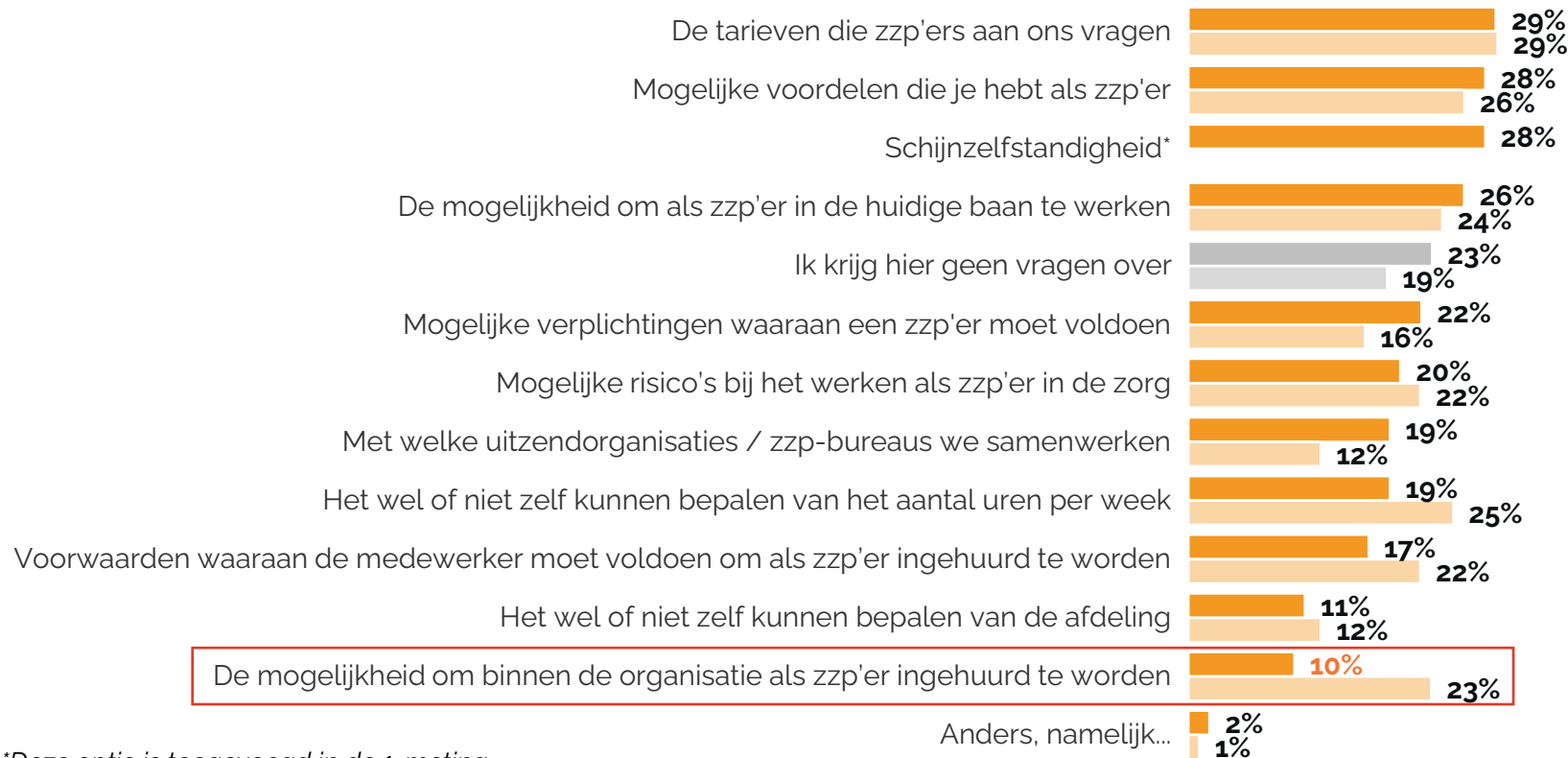
Bewustzijn en kennisniveau thema 'zzp-schap' onder werkgevers

Sparkey
HR strategy & insights

**POWERED BY
motivaction**

Werkgevers krijgen *minder* vaak de vraag of er mogelijkheden binnen de organisatie zijn als zzp'er

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)



> 3 op de 10 werkgevers met medewerkers die zzp'er willen worden krijgen vragen over schijnzelfstandigheid

*Deze optie is toegevoegd in de 1-meting en kan dus niet vergeleken worden.

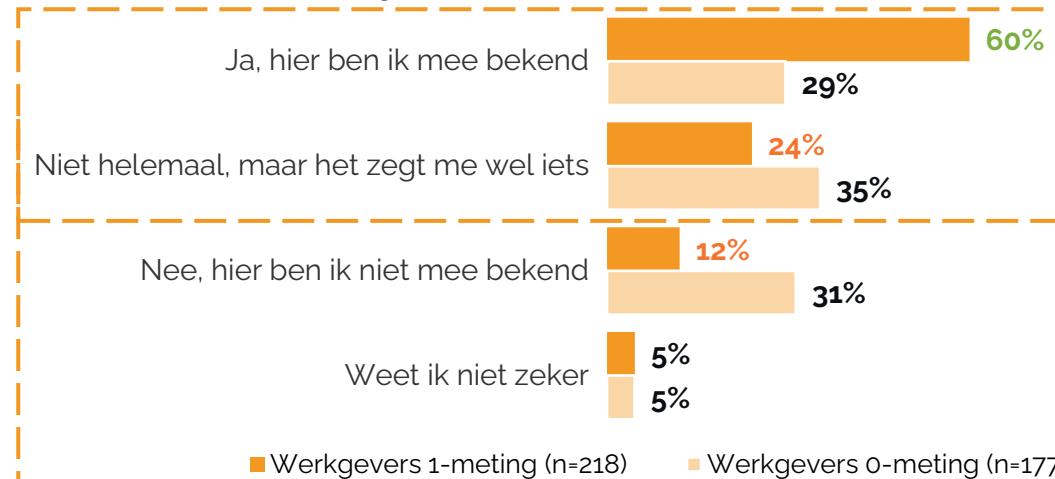
■ Werkgevers 1-meting (n=101)

■ Werkgevers 0-meting (n=97)

Ook onder werkgevers is de bekendheid met de term schijnzelfstandigheid gestegen

Zegt de term schijnzelfstandigheid je iets?

(Basis - werkgevers)



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

(Basis – Kent de term schijnzelfstandigheid)

"Zzp'ers die voor eenzelfde organisatie werken waardoor het lijkt op een arbeidsovereenkomst."

"Dat iemand een opdracht doet als ZZP'er, maar volgens de wet en regels eigenlijk in loondienst is. Als voorbeeld gevende omdat de zelfstandige niet kan bepalen wanneer en hoe het werk gedaan wordt."

Bekendheid met handhaving is eveneens toegenomen

Ben je bekend met de volledige handhaving van schijnzelfstandigheid door de Belastingdienst sinds 1 januari 2025?

(Basis - werkgevers)



Wat weet je over de volledige handhaving?

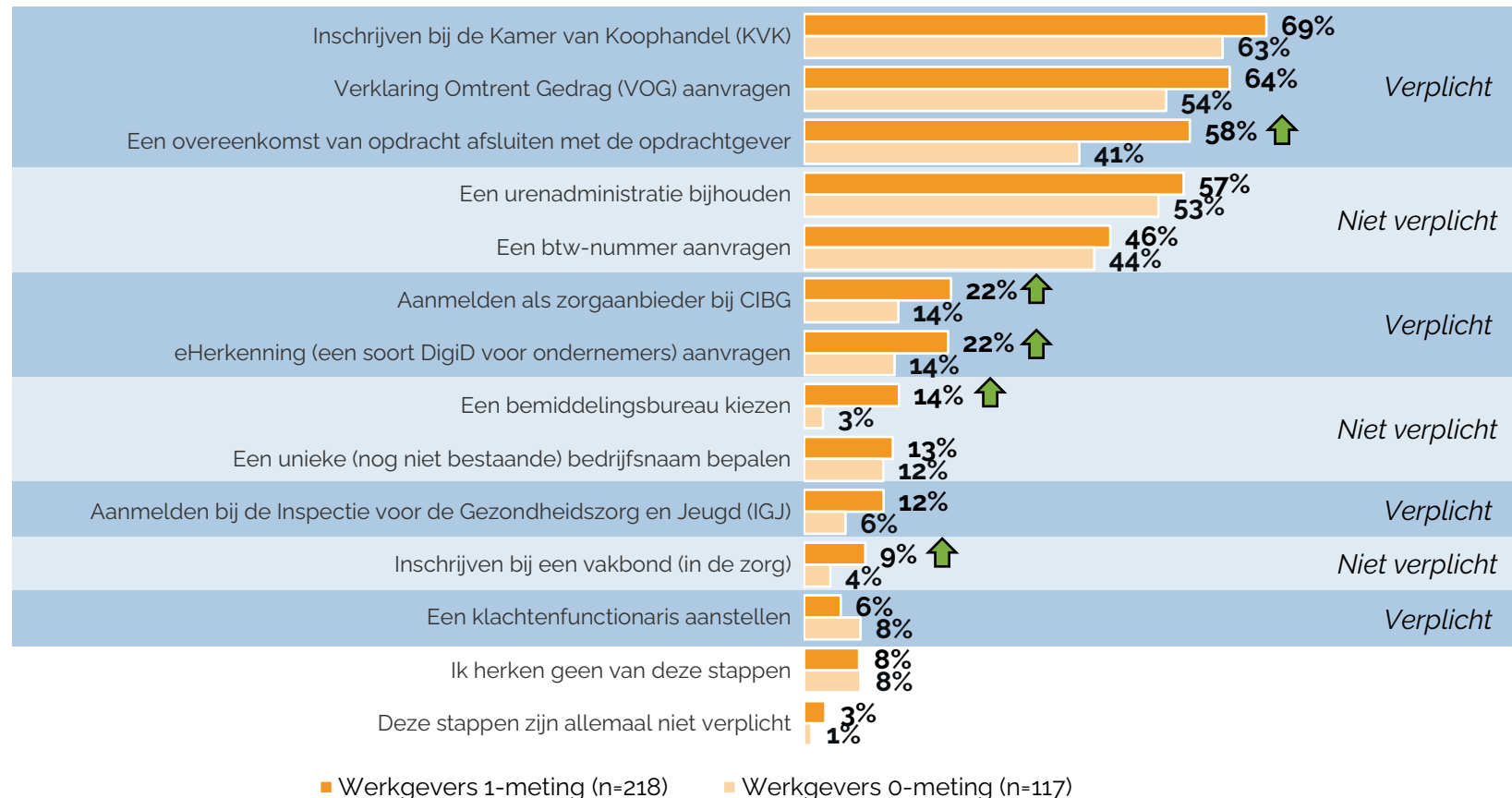
(Basis – Is (enigszins) bekend met de volledige handhaving van schijnzelfstandigheid)

"Dat er meer gecontroleerd gaat worden of er wel sprake is van zelfstandigheid bij een Overeenkomst van diensten."

"Volgens mij kan de belastingdienst nu naheffing sturen als zij beoordelen dat je werkt alsof je in loondienst werkt, maar de voordelen hebt van een ZZP-er."

Werkgevers zien meer stappen als verplicht, ook stappen die niet verplicht zijn

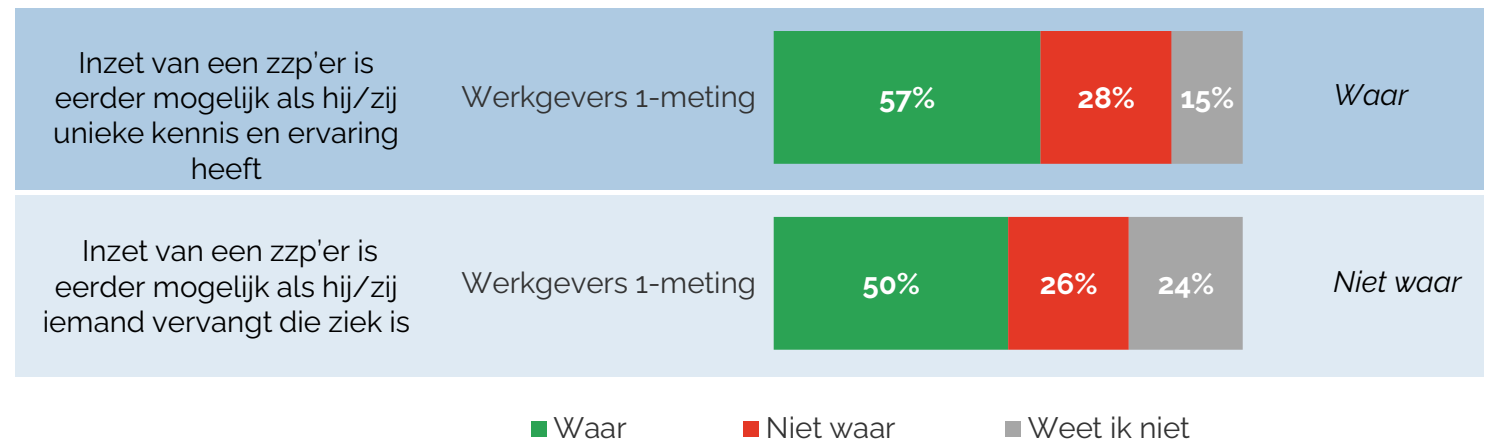
Welke stappen zijn volgens jou altijd verplicht voor zzp'ers in het algemeen om in zorg en welzijn aan de slag te kunnen?
(Basis - werkgevers)



Kennisniveau van werkgevers is gelijk gebleven

- In het onderzoek zien we dat het kennisniveau omtrent **wet- en regelgeving** gelijk is gebleven onder werkgevers (zie [hier](#) voor deze resultaten).
- Ook zien we geen toename of afname in de **waargenomen risico's** onder werkgevers van schijnzelfstandigheid (zie [hier](#) voor deze resultaten).
- Onder werkgevers is er een relatief laag kennisniveau over de inzetmogelijkheden van zzp'ers. Er is met name een misvatting over de inzet bij ziekte (zie grafiek rechtsonder). Deze stellingen zijn toegevoegd in de 1-meting en kunnen dus niet vergeleken worden met de 0-meting.

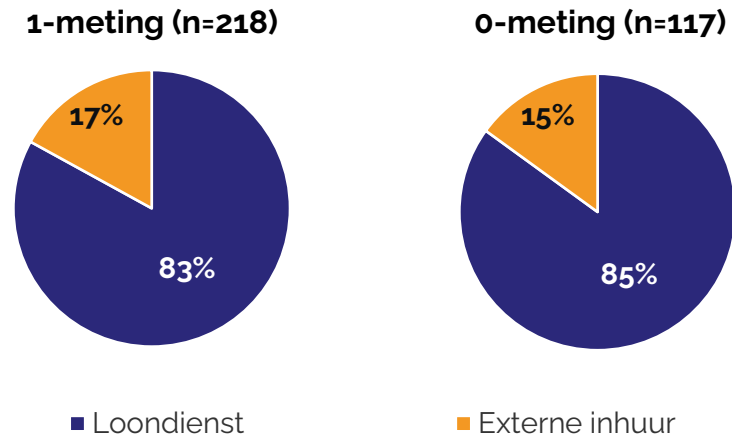
Nieuw toegevoegd tijdens de 1-meting:



De helft van werkgevers geeft aan dat de verdeling van uren is veranderd, maar er is geen verandering in de percentuele verdeling ten opzichte van de 0-meting

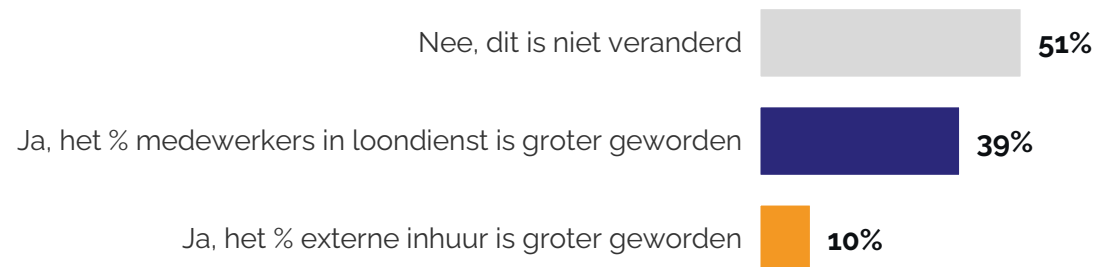
Wat is de verdeling van uren tussen medewerkers in loondienst en externe inhuur (zzp'ers/freelancers) in jouw organisatie?
(Basis – werkgevers)

- We zien geen verschillen in de gerapporteerde urenverdeling met de 0-meting.
- Ook zien we geen verschillen ten opzichte van de 0-meting in de **tevredenheid** onder werkgevers over de verdeling van uren (zie [hier](#) voor de resultaten).
- Ook is de mate mate waarin zzp-schap wordt **overwogen** in hun organisatie volgens werkgevers gelijk gebleven (zie [hier](#) voor de resultaten).



Is dit percentage veranderd ten opzichte van een half jaar geleden?*

(Basis – werkgevers 1-meting, n=218)



*Deze vraag is toegevoegd in de 1-meting en kan dus niet vergeleken worden.



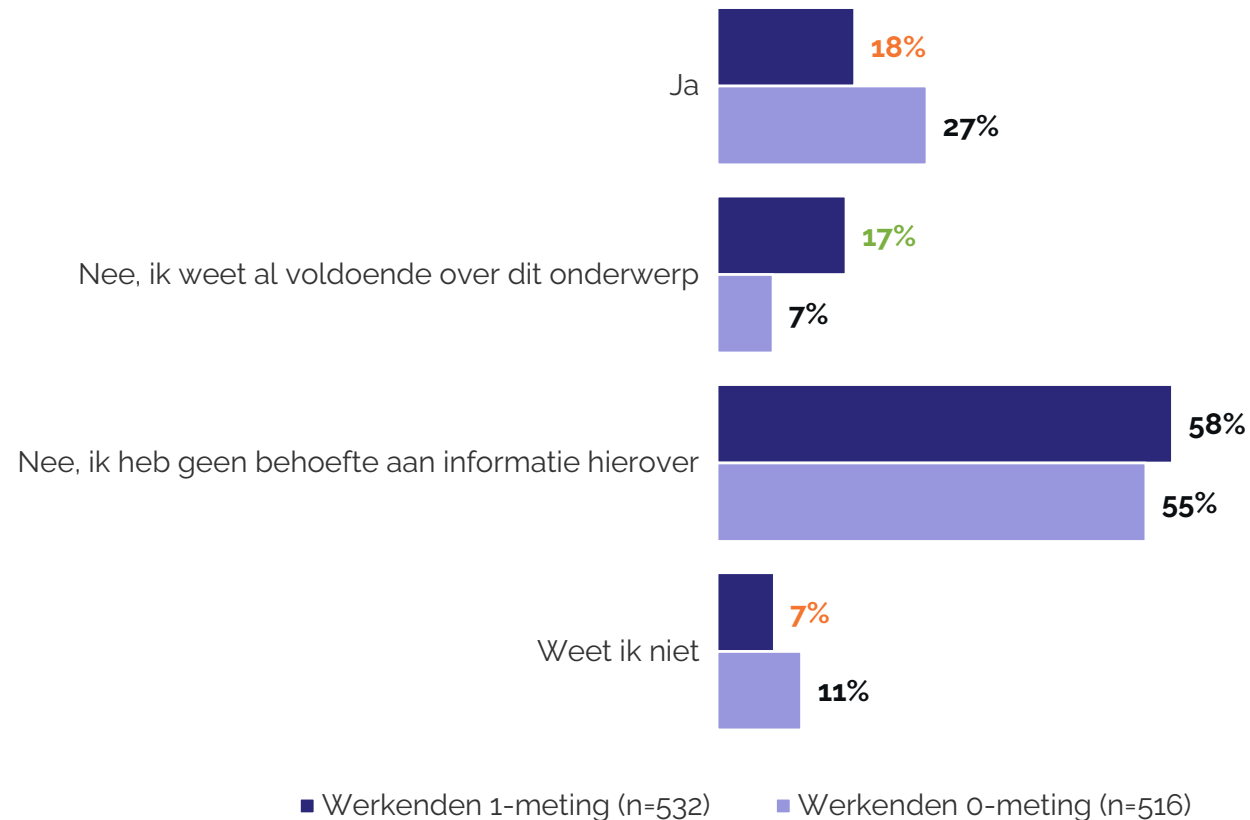
Resultaten
Informatiebehoefte en infographic onder werkenden en
werkgevers

Sparkey
HR strategy & insights

POWERED BY
motivaction

Meer werkenden zijn al voorzien in hun informatiebehoefte

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



Informatiebehoefte onder werkgevers is gelijk gebleven

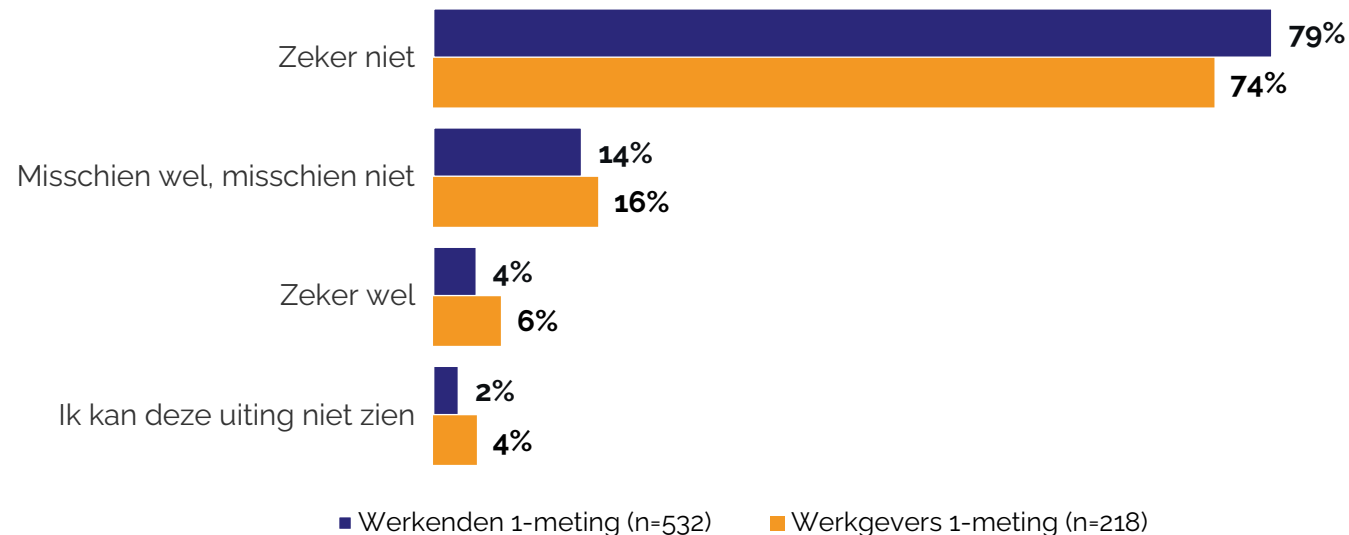
Heb je behoefte aan (meer) informatie over rechten, verplichtingen en regelgeving voor zzp'ers in de zorg?
(Basis - werkgevers)



Meeste werkenden en werkgevers herinneren zich niet dat ze de infographic hebben gezien

Heb je deze infographic al eens eerder gezien?*

(Basis - Werkenden)



**Deze vraag is toegevoegd in de 1-meting
en kan dus niet vergeleken worden.*

[Klik hier om de infographic te bekijken.](#)

Infographic is het vaakst gezien op de website van de Rijksoverheid, via social media of – in het geval van werkgevers – via de nieuwsbrief

Kan je je nog herinneren waar je deze infographic hebt gezien?
(Basis - Werkenden, heeft de infographic (misschien) eerder gezien)



**Deze vraag is toegevoegd in de 1-meting
en kan dus niet vergeleken worden.*

Werkenden denken dat VWS hen met de infographic meer uitleg wil geven over de regels rondom zzp-schap

Kun je in eigen woorden aangeven wat het Ministerie van VWS wil vertellen met deze infographic?
(Basis – Werkenden)

"Aan welke voorwaarde je moet voldoen om te kunnen werken als ZZP'er in de gezondheidszorg."

"Dat je moet waken voor schijnzelfstandigheid en wat er nodig is om veilig als zzp'er in de zorg aan het werk te gaan."

"Bekijk goed met je werkgever/ opdrachtgever aan welke regels jullie overeenkomst moet voldoen."

"Informatie bieden rondom schijnzelfstandigheid."

"Uitleg geven over ZZP'er in de zorg, rechten en plichten die hierbij horen, laten zien wanneer je geen zzp'er bent (schijn)."

"Waar je op moet letten als je als werkgever wanneer je een zzp'er in dienst wilt nemen. en anders om ook waar de zzp'er op moet letten."

Volgens werkgevers wil VWS uitleg geven over schijnzelfstandigheid en hiervoor waarschuwen

Kun je in eigen woorden aangeven wat het Ministerie van VWS wil vertellen met deze infographic?

(Basis – Werkgevers)

"Dat je moet opletten dat er geen sprake is van schijnzelfstandigheid als je werkgever bent die zzp inhuurt en dat je moet opletten als je zzp bent als je wordt ingehuurd. Er zijn voorwaarden waar werkgever en zzp aan moet voldoen."

"Dat een zzp'er al snel gezien wordt als vaste medewerker en dat daar gevolgen aan zitten. Het is best complex en moeilijk te begrijpen."

"Een kort en duidelijk overzicht met de regels rondom ZZP-ers."

"Onderscheid loondienstverband en zzp-schap helder maken zodat medewerkers en werkgever het juiste kunnen doen in bepaalde gevallen."

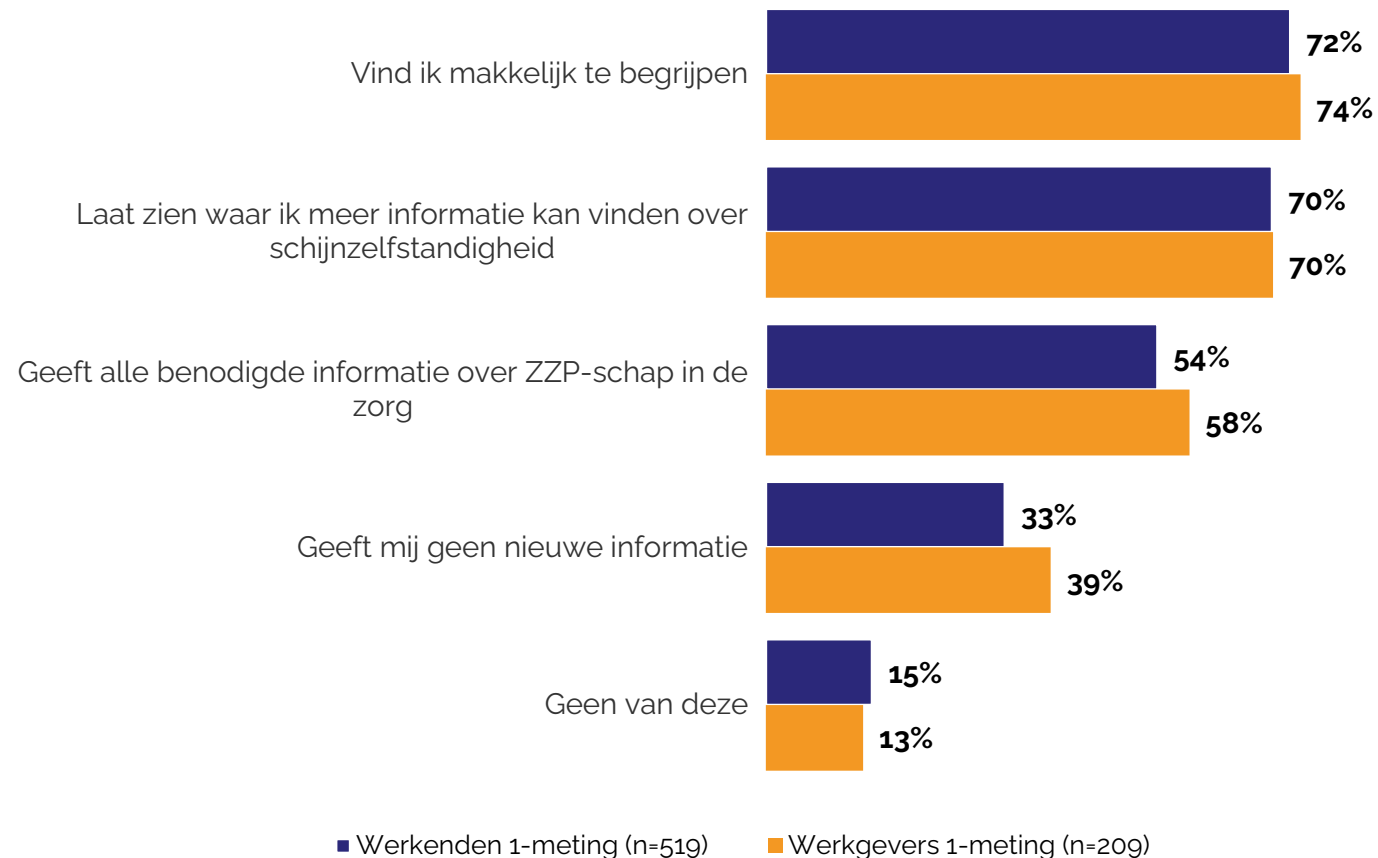
"Wanneer kun/mag je zzp-er inhuren. Zzp-er zijn niet voor de werkzaamheden waar vaste medewerkers voor zijn. Het gaat om korte opdrachten met een einddoel."

"Waarschuwen voor schijnzelfstandigheid."

Infographic is makkelijk te begrijpen voor beide doelgroepen en geeft benodigde informatie

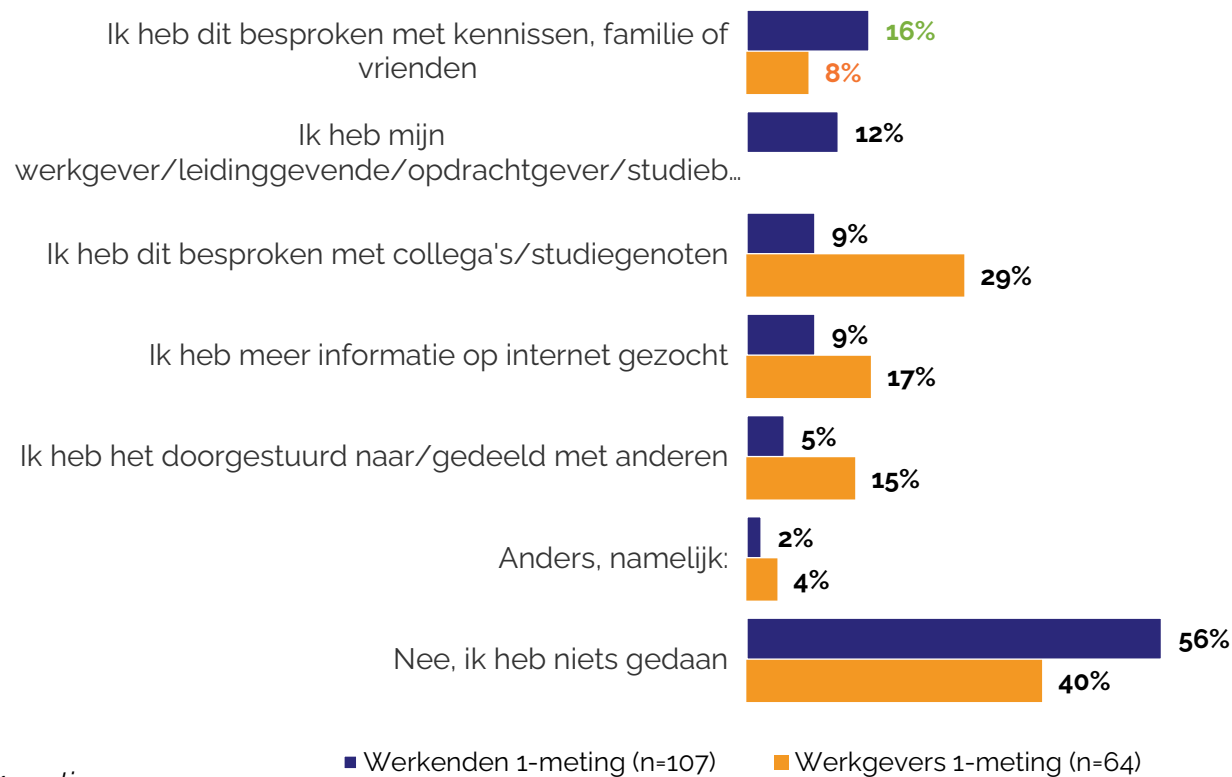
In hoeverre ben je het eens met de volgende uitspraken over deze infographic?

(Basis - Werkenden, heeft de infographic nu kunnen bekijken of eerder gezien)



Kleine helft van de werkenden en ruime helft van werkgevers heeft actie ondernomen na het zien van de infographic

Heb je actie ondernomen na het zien van deze infographic?
(Basis - Werkenden, heeft de infographic (misschien) eerder gezien)

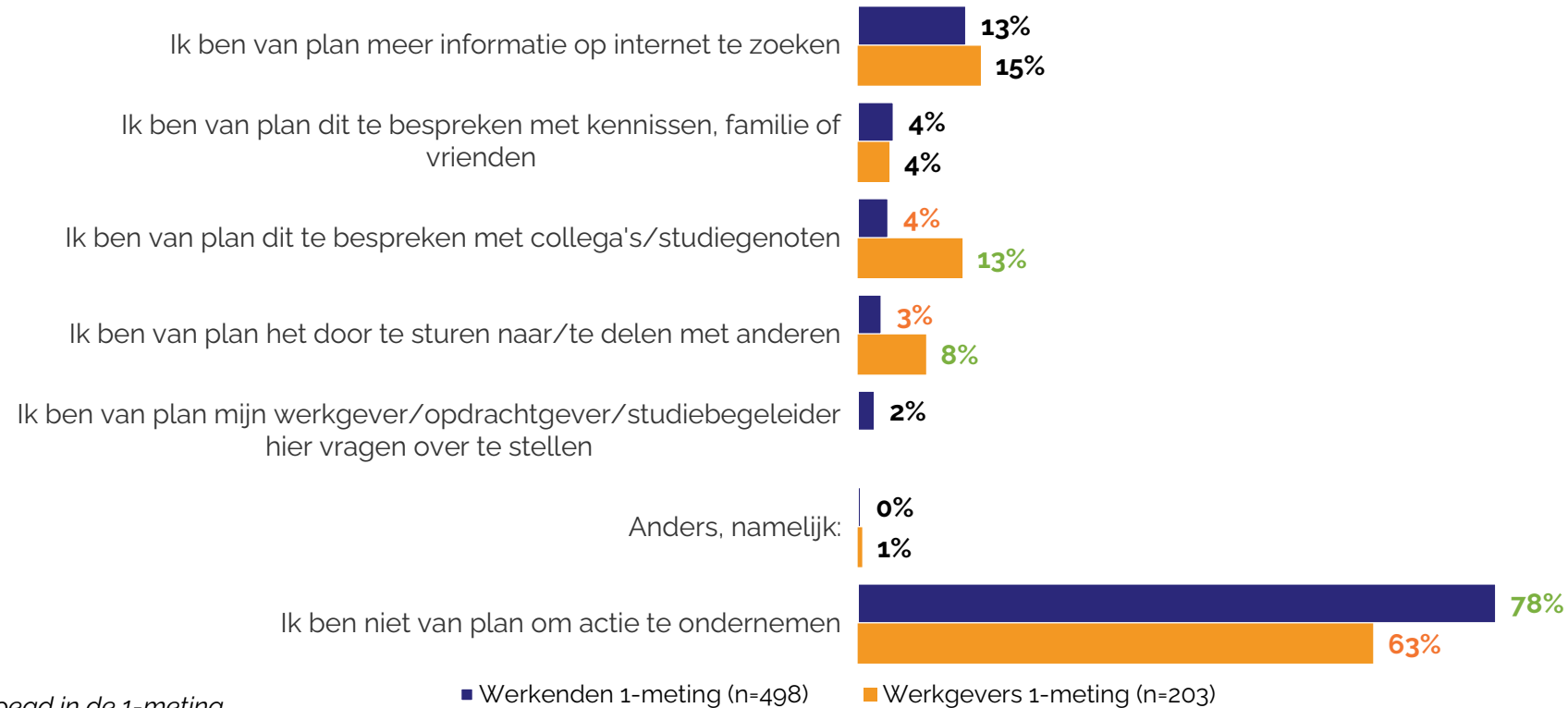


**Deze vraag is toegevoegd in de 1-meting en kan dus niet vergeleken worden.*

Meerderheid van beide doelgroepen is niet van plan actie te ondernemen

Welke actie zou je willen ondernemen?

(Basis - Heeft de infographic nu kunnen bekijken of eerder gezien (maar geen actie ondernomen))



**Deze vraag is toegevoegd in de 1-meting en kan dus niet vergeleken worden.*



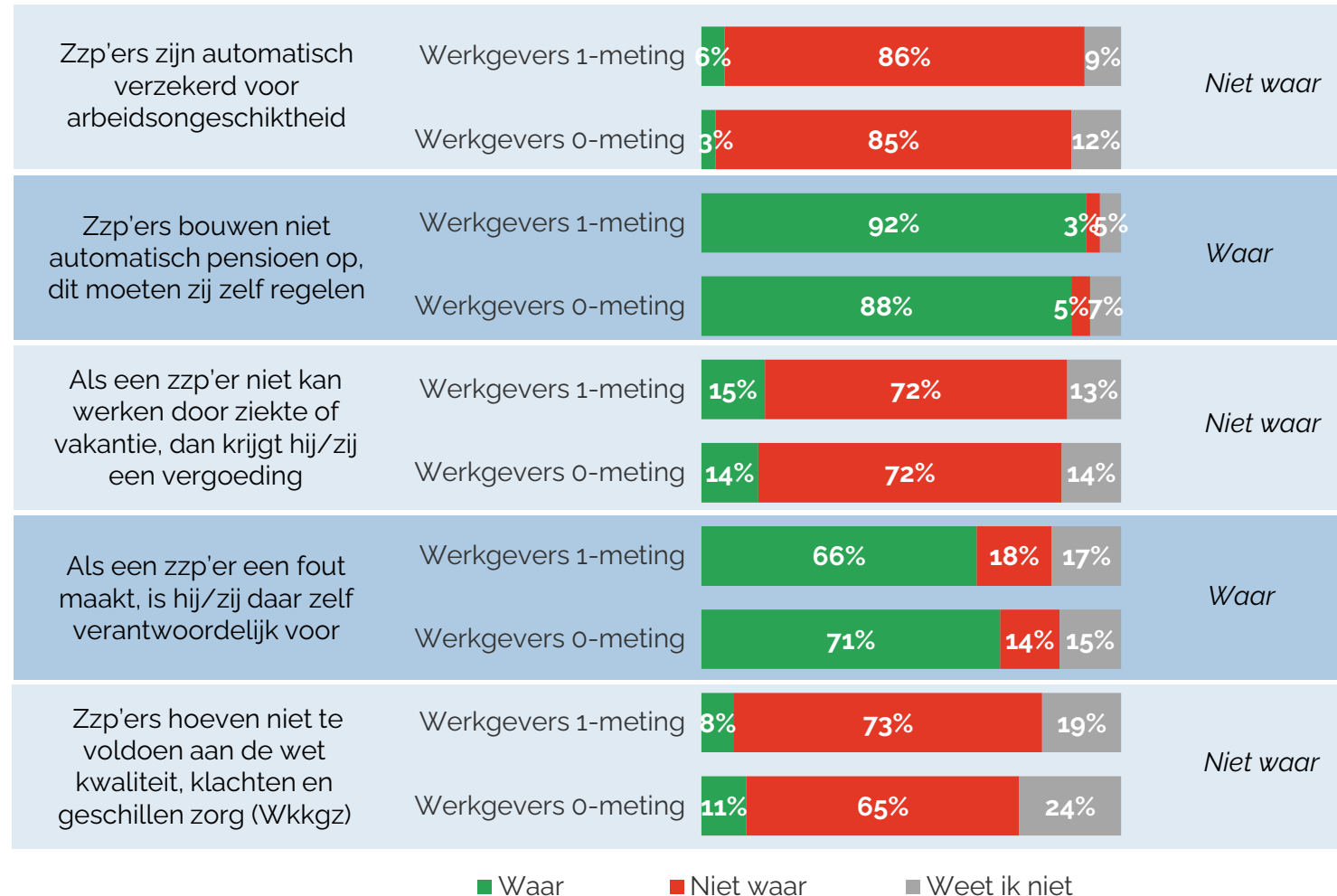
Bijlagen

Sparkey
HR strategy & insights

POWERED BY
motivaction

Kennisniveau is gelijk gebleven

We hebben werkgevers (n=218) enkelen stellingen voorgelegd die zowel juist als onjuist zijn, gelet op wet- en regelgeving. Hiermee toetsen we kennis over wet- en regelgeving.



Geen veranderingen in waargenomen risico's voor werkgevers

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

(Basis - Werkgevers, bekend met schijnzelfstandigheid)



*Vanuit de Belastingdienst wordt een naheffing niet als sanctie of als boete beschouwd.

**De Belastingdienst heeft vanaf 1 januari 2025 de mogelijkheid om met terugwerkende kracht te corrigeren tot 1 januari 2025.

Tevredenheid met de verdeling blijft grotendeels onveranderd ten opzichte van de 0-meting

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



Bijna de helft van de werkgevers geeft aan dat zzp-schap wordt overwogen in hun organisatie

- Ruim een derde (37%) 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).
- Er zijn geen verschillen tussen de 0-meting en 1-meting.

Weet jij in hoeverre medewerkers in loondienst in jouw organisatie overwegen om zzp'er in de zorg te worden?

(Basis - Werkgevers, n=218)



Bijlage – Doelgroepen en steekproeven

Uitgenodigd voor het onderzoek*, n=2455	n	%
Behoren tot de onderzoeksdoelgroep	750	30%
Behoren niet tot de onderzoeksdoelgroep	1705	70%

Werkenden/werkgegenden, basis – allen, n=750	n	%
Werkenden	532	76%
Werkgegenden	218	24%

Type werkenden, basis – werkenden, n=532	n	%
Niet-zzp	471	88%
Zzp (alleen zuiver zzp, geen detachering of vergelijkbare vormen)	61	11%

Care/cure, basis – werkenden, n=453 (exclusief 'overig zorg en welzijn')	n	%
Care	251	55%
Cure	202	45%

Overweging, basis – werkenden, n=1042	n	%
Wel eens zzp-schap overwogen	368	35%
Regelmatig zzp-schap overwogen	78	7%
Concrete plannen voor zzp-schap	25	2%
Nog nooit over nagedacht (niet meegenomen in het onderzoek)	571	55%

Rol zzp-schap binnen organisatie, basis – werkgegenden, n=218	n	%
Overstappen naar zzp-schap speelt enigszins of sterk	117	55%
Overstappen naar zzp-schap speelt niet of weet niet	101	46%

**) Dit is de bruto steekproef (n=2455) die de uitnodiging voor het onderzoek heeft ontvangen, n=750 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).*

Bijlage - Toonmateriaal

Infographic werkenden

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport

Werken als zzp'er in zorg en welzijn?

Zorg dat u voldoet aan de voorwaarden

Wilt u als zzp'er werken in zorg of welzijn? Controleer dan eerst goed of de functie daarvoor in aanmerking komt.




Voorkom schijnzelfstandigheid

Controleer of de functie als zzp'er gedaan kan worden en voorkom schijnzelfstandigheid.

- U doet ander werk dan de vaste medewerkers
- U krijgt een hogere uurvergoeding dan vaste medewerkers
- U kunt zelf uw werkwijze en werktijden bepalen
- U draagt ondernemingsrisico en investeert voor het werk
- U doet korte opdrachten of werkt een beperkt aantal uren per week
- U presenteert zich naar buiten toe als zelfstandige
- U heeft kennis en ervaring die de organisatie mist
- U heeft een resultaatverplichting t.o.v. de opdrachtgever
- U wordt op factuurbasis betaald, per opdracht of per uur
- U werkt voor meerdere opdrachtgevers

Let op!
Voldoet u niet aan alle voorwaarden? Dan kan er sprake zijn van een arbeidsovereenkomst. Werkt u toch als zzp'er, dan bent u mogelijk een schijnzelfstandige.

zzp ja/nee

Lees meer over de beoordeling op hetjuistecontract.nl

Mag u uw werkzaamheden uitvoeren als zzp'er? Kijk op de achterkant wat zzp-schap nog meer inhoudt.

Zzp'er zijn, wat betekent dat?

Mag u uw werk uitvoeren als zzp'er? Bekijk hier de voor- en nadelen en uw rechten en plichten.

Voordelen

- Zelf beslissingen nemen
- Werken wanneer u zelf wilt
- Meer afwisseling

[Zie meer voordelen >](#)

Nadelen

- Zelf belastingen regelen
- Geen vast inkomen
- Minder zekerheid

[Zie meer nadelen >](#)

Voldoe aan de eisen voor zorgaanbieders

- Check of u voldoet aan de eisen voor kwaliteit, meldplicht en vergunningsplicht
- Schrijf u in bij het CIBG
- Controleer of uw beroep in het BIG-register moet staan

[Eisen kwaliteit, meld- en vergunningsplicht >](#)

[Controleer of uw beroep een BIG-registratie vereist >](#)

Plichten

Regel administratieve vereisten

- Schrijf u in bij de KvK
- Vraag een AGB-code aan
- Bepaal uw prijs/tarief
- Stel algemene voorwaarden op

[Meer tips over starten als zzp'er >](#)

Bescherm de gegevens van cliënten

- Kien de regels over het bijhouden en delen van patiëntendossiers
- Zorg dat u weet hoe u persoonsgegevens mag verwerken

[Medisch dossier bijhouden en delen >](#)

[Gezondheidsgegevens beschermen >](#)

Rechten

Bekijk de (fiscale) regelingen

- Zelfstandigenaftrek
- Startersaftrek
- MKB Winstvrijstelling
- Kleine ondernemersregeling
- Kleinschaligheidsinvesteringsaftrek

[Meer info >](#)

Waarborg de kwaliteit van zorg

- Zet een kwaliteitssysteem op
- Ga goed om met klachten en geschillen
- Leer van incidenten

[Tekst aanpassen: Informatie Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg \(Wkkgz\) >](#)

[Informatie Wet zorg en dwang \(Wzd\) >](#)

[Handreiking Wkkgz voor zzp'ers >](#)

i Overweegt u als werkgever/opdrachtgever zzp'ers in te zetten? [Bekijk dan deze infographic](#)



Bijlage - Toonmateriaal

Infographic werkgevers



Ministerie van Volksgezondheid,
Welzijn en Sport

Inhuren van zzp'ers in zorg en welzijn?

Zorg dat u voldoet aan de voorwaarden

Werkgevers en zzp'ers die een arbeidsrelatie aangaan, moeten beiden kunnen bewijzen dat deze geen kenmerken heeft van schijnzelfstandigheid.



Is het een zzp-klus?

Controleer samen met de werkende of het werk gedaan kan worden als zzp'er.

 Werkende doet ander werk dan de vaste medewerkers	 Werkende krijgt een hogere uurvergoeding dan vaste medewerkers
 Werkende kan zelf de werkwijze en werktijden bepalen	 Werkende draagt ondernemingsrisico en investeert voor het werk
 Het gaat om korte opdrachten of een beperkt aantal uren per week	 Werkende presenteert zich naar buiten toe als zelfstandige
 Werkende heeft kennis en ervaring die uw organisatie mist	 Werkende heeft een resultaatsverplichting t.o.v. u als opdrachtgever
 Werkende wordt op factuurbasis betaald, per opdracht of per uur	 Werkende heeft meerdere opdrachtgevers

Wordt niet aan alle kenmerken voldaan?
Dan kan er sprake zijn van een arbeidsovereenkomst. U loopt als werkgever het risico dat u alsnog loonheffingen moet betalen en eventuele andere cao-verplichtingen moet nakomen.

 [Meer info over zzp-schap, loondienst en het kiezen van de juiste contractvorm \(hetjuistecontract.nl\) >](#)
 [Meer info over de beoordeling van de arbeidsrelatie >](#)

 Bent u zzp'er en wilt u werken in zorg en welzijn?
[Bekijk dan deze infographic](#)

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 schadelijktig jegens Opdrachtnemer 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