

BLUE FIELD AGENCY

Zorg & Welzijnsbarometer: Hoe denken jeugdzorgmedewerkers over flexwerk en ZZP-schap?

Februari 2023

CLIENT
FNV ZORG & WELZIJN

DATUM
FEBRUARI 2023

PROJECT NR.
21708

PROJECTNAAM
JEUGDZORG

The state of brands
driven by data

Inhoudsopgave

Geschreven door

Blue Field Insights
(onderdeel van Blue Field Agency)

In opdracht van

FNV Zorg & Welzijn

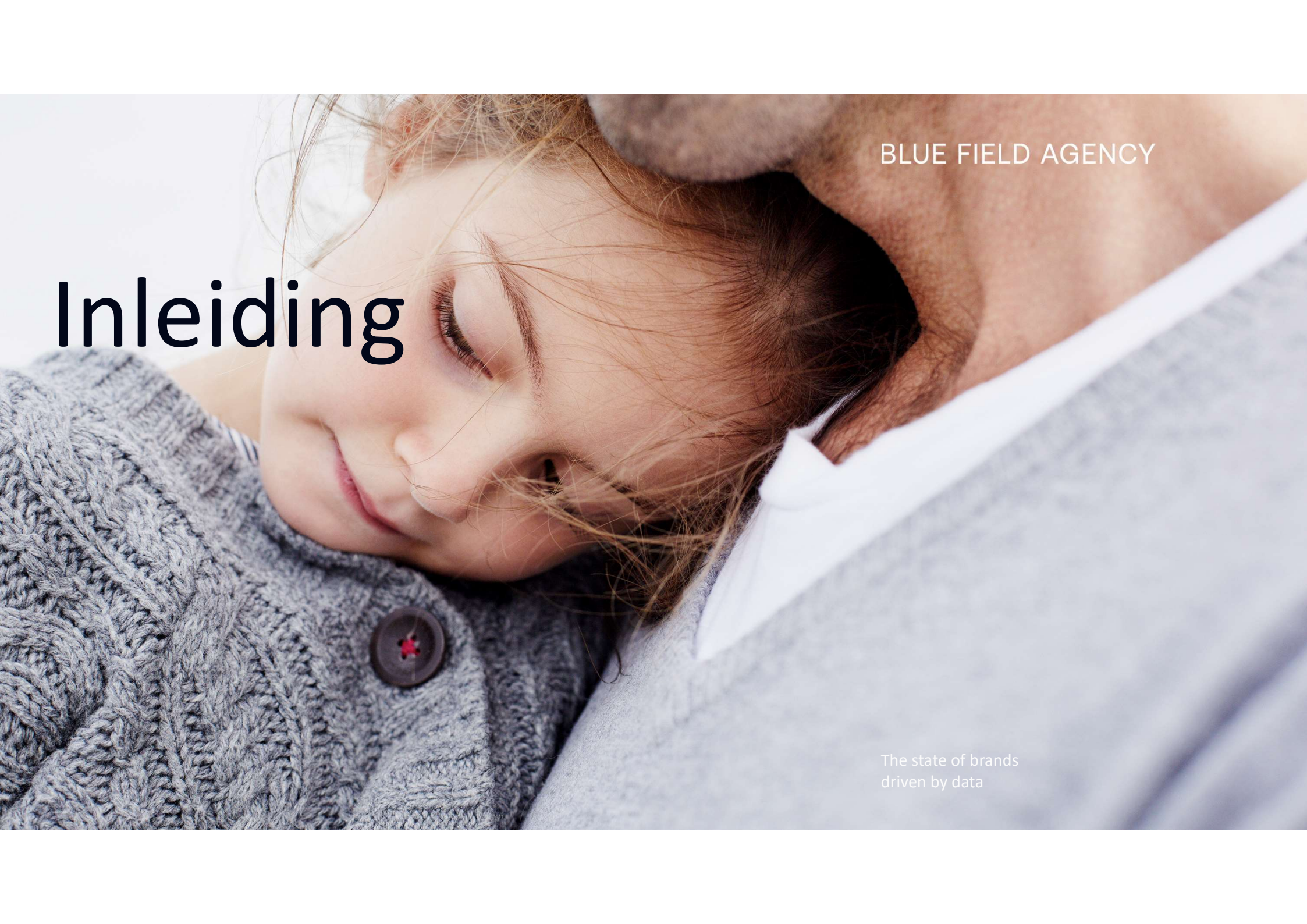
Onderdeel van Zorg & Welzijnsbarometer onderzoeken

- Inleiding Pagina 3

- Samenvatting Pagina 5

- Resultaten –
 - Medewerkers in (vaste) dienst Pagina 7
 - Zzp'ers en flexwerkers Pagina 11
 - Alle jeugdzorgmedewerkers Pagina 17

- Achtergrond Pagina 23



BLUE FIELD AGENCY

Inleiding

The state of brands
driven by data

Inleiding

Steeds meer medewerkers in zorg & welzijn kiezen er bewust voor om uit (vaste) dienst te gaan en te gaan werken als zzp'er of flexwerker*. Deze trend is al jaren groeiende. FNV Zorg & Welzijn heeft samen met Blue Field Insights onderzocht in hoeverre deze trend ook gaande is in de jeugdzorg.

Blue Field Agency heeft in opdracht van FNV onderzocht wat de exacte beweegredenen zijn om deze switch te maken en hoe vaak en serieus jeugdzorgmedewerkers in (vaste) dienst de overstap overwegen te maken. Andersom is ook onderzocht om welke redenen zzp'ers of flexwerkers (terug) in vast dienstverband zouden gaan werken. Daarnaast wil FNV graag weten welke effecten deze trend heeft op de continuïteit en kwaliteit van de jeugdzorg. Wat betekent dit voor de medewerkers in (vaste) dienst? Voor de samenwerking op de werkvloer? En voor de cliënten?

Aan het onderzoek hebben in totaal 687 jeugdzorgmedewerkers meegedaan, waarvan 643 werkzaam zijn in (vaste) dienst en 57 als zzp'er of flexwerker. Binnen deze groepen kan ook overlap zitten, aangezien (vaste) dienst medewerkers ook deels als zzp'er of flexwerker kunnen werken en vice versa.

*Omschrijving

(Vaste) dienst: Werkzaam in (vaste) dienst of heeft een tijdelijk contract bij een jeugdzorg organisatie

Zzp'ers of flexwerkers: Werkzaam als zzp'er, flexwerker, als uitzendkracht, of via een detacheringsbureau

Op 14 januari is een jeugdzorgmedewerker in Emmen om het leven gekomen. Wat voor effect deze gebeurtenis heeft op de jeugdzorg is voor nu nog onbekend. Voor het huidige onderzoek heeft het echter geen effect. Want na 14 januari zijn er geen vragenlijsten meer ingevuld.

BLUE FIELD AGENCY

Samenvatting

The state of brands
driven by data

Samenvatting

Drie op de tien jeugdzorgmedewerkers in (vaste) dienst overwegen om als zzp'er of flexwerker te gaan werken

Een klein subgroep daarvan is dit echt serieus aan het overwegen. Maar het overgrote deel van jeugdzorgmedewerkers, zeven op de tien, willen in (vaste) dienst blijven. Een hoger salaris dat je als zzp'er of flexwerker kunt verdienen en de toename van de werkdruk in (vaste) dienst zijn de belangrijkste redenen voor jeugdzorgmedewerkers in (vaste) dienst om eventueel als zzp'er of flexwerker te gaan werken. Minder administratie, meer zeggenschap over taken en werkzaamheden, en een betere balans tussen werk en privé zijn ook potentiële redenen om als zzp'er of flexwerker te gaan werken. Ruim een derde van de jeugdzorgmedewerkers in (vaste) dienst ziet helemaal geen reden om het vaste dienstverband te verlaten.

De meeste zzp'ers en flexwerkers staan ervoor open om terug te keren in (vaste) dienst; kwart van zzp'ers of flexwerkers staat hier niet voor open

Voor zzp'ers en flexwerkers waren meer zeggenschap over taken en werkzaamheden, een betere balans tussen werk en privé en een hoger salaris de belangrijkste redenen om minder of helemaal niet meer in (vaste) dienst te werken.

Drie kwart van de zzp'ers en flexwerkers staan ervoor open om terug te keren in (vaste) dienst. Vast dienstverband biedt mensen namelijk zekerheid. Zo noemen zzp'ers en flexwerkers dat ze (vaste) dienst nog zouden overwegen wegens doorbetaling bij ziekte, pensioenopbouw en zekerheid van werk. Ook wordt samenwerking met collega's als een belangrijke reden genoemd. Verder wordt spontaan een hoger salaris en een lagere werkdruk als belangrijke voorwaarden genoemd om eventueel weer in (vaste) dienst te stappen. Zzp'ers en flexwerkers constateren dan ook dat hun salaris sterk is verbeterd sinds ze als zzp'er of flexwerker zijn gaan werken. Een kwart van de zzp'ers of flexwerkers wil helemaal niet meer in (vaste) dienst werken.

Meer dan vier op de vijf jeugdzorgmedewerkers denken dat de kwaliteit van de jeugdzorg verslechtert naarmate meer mensen (vaste) dienst verlaten

Dit geldt voornamelijk voor medewerkers in (vaste) dienst. Zzp'ers en flexwerkers zijn juist heel erg verdeeld: een derde denkt dat de kwaliteit van de dienstverlening verslechtert, een derde denkt dat het gelijk blijft en een derde denkt dat het verbetert.

Veel mensen vinden het jammer dat steeds meer medewerkers in (vaste) dienst voor flexwerk kiezen omdat hierdoor de kwaliteit van de sector verslechtert en de continuïteit wordt verstoord. Maar ze begrijpen de redenen hiervoor wel; zoals een hoger salaris, en de huidige hoge werkdruk en lage waardering. Dus, er is begrip voor de individuele redenen om te gaan werken als zzp'er of flexwerker, ook al is dit voor de sector in zijn geheel een slechte zaak.

Jongere jeugdzorgmedewerkers overwegen vaker om uit (vaste) dienst te stappen

Bij jongere jeugdzorgmedewerkers overweegt de helft om uit (vaste) dienst te gaan en als zzp'er of flexwerker te gaan werken. Voor deze groep is voornamelijk een hoger salaris en meer zeggenschap over de eigen agenda in combinatie met een betere balans tussen werk en privé van belang.

A photograph of three young people smiling in an urban setting. In the foreground, a young woman with long blonde hair is laughing joyfully, wearing a black jacket. Behind her, a young man with dark hair and a young woman with long red hair are also smiling. The background shows blurred city buildings under a clear sky. The text 'BLUE FIELD AGENCY' is in the top right, and the main title is overlaid in the center. A small tagline is in the bottom right.

BLUE FIELD AGENCY

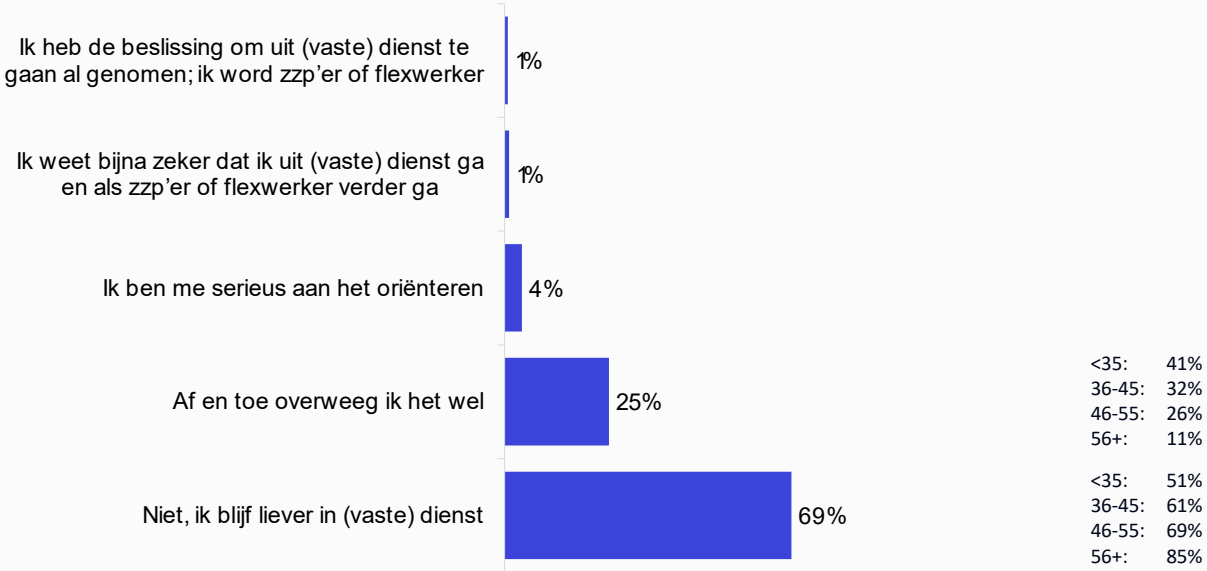
Resultaten – medewerkers in (vaste) dienst

The state of brands
driven by data

Drie op de tien jeugdzorgmedewerkers in (vaste) dienst overwegen om (volledig) als zzp'er of flexwerker te gaan werken

Bij jeugdzorgmedewerkers van 35 jaar en jonger overweegt de helft om uit (vaste) dienst te gaan en als zzp'er of flexwerker te gaan werken. Bijna vier op de tien medewerkers tussen de 36 en 45 overwegen dit ook. Jeugdzorgmedewerkers ouder dan 45 jaar blijven juist liever in (vaste) dienst. Dus, hoe ouder de jeugdzorgmedewerkers, hoe minder ze overwegen om als zzp'er of flexwerker aan de slag te gaan; er is dus een lineair verband.

In hoeverre overweeg je om uit (vaste) dienst te gaan en (volledig) als zzp'er of flexwerker aan de slag te gaan?
(basis: werkzaam in vaste dienst, n=643)

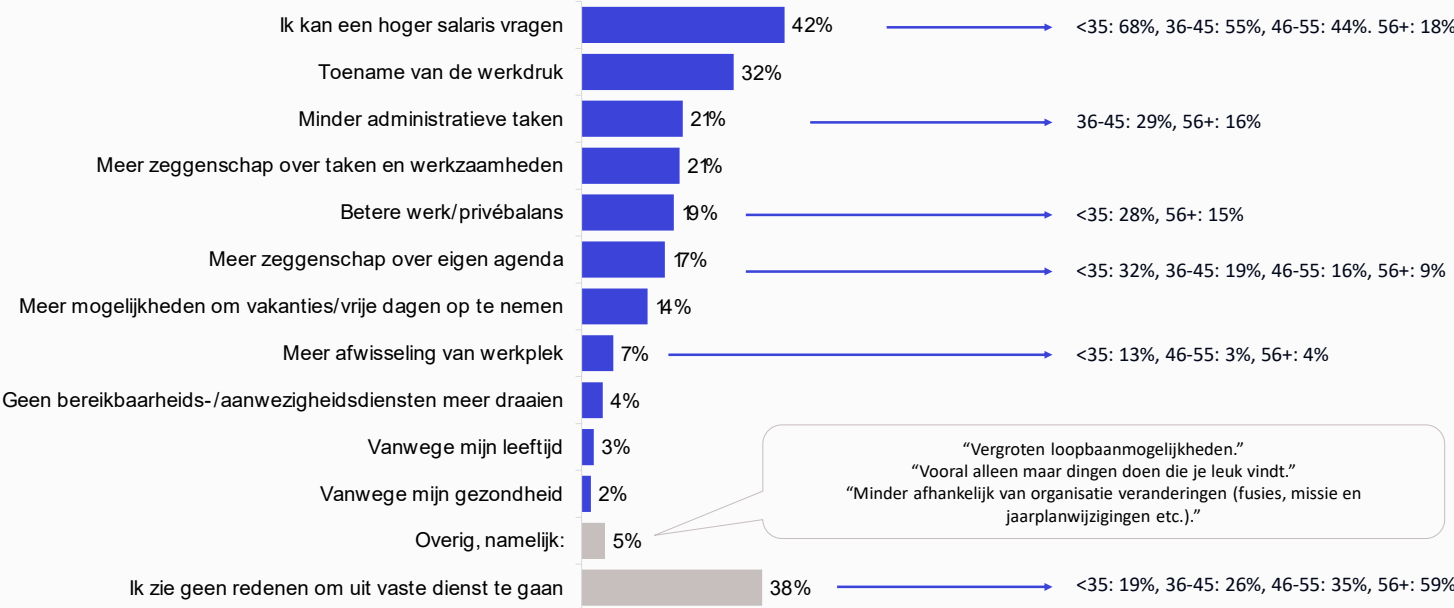


Een hoger salaris en toename van de werkdruk zijn de belangrijkste redenen om eventueel (vaste) dienst te verlaten; ruim een derde ziet geen redenen

Naast een hoger salaris en een toename van de werkdruk, geven veel jeugdzorgmedewerkers de volgende redenen aan om eventueel als zzp'er of flexwerker te gaan werken: minder administratie, meer zeggenschap over taken en werkzaamheden, en een betere balans tussen werk en privé. Vooral jongere medewerkers zien meer redenen om als zzp'er of flexwerker te gaan werken. Voornamelijk is een hoger salaris (68%) en meer zeggenschap over de eigen agenda in combinatie met en betere balans tussen werk en privé voor hun van belang.

Wat zouden voor jou eventuele redenen zijn om uit (vaste) dienst te gaan en (volledig) als zzp'er, flexwerker, etc. te gaan werken?

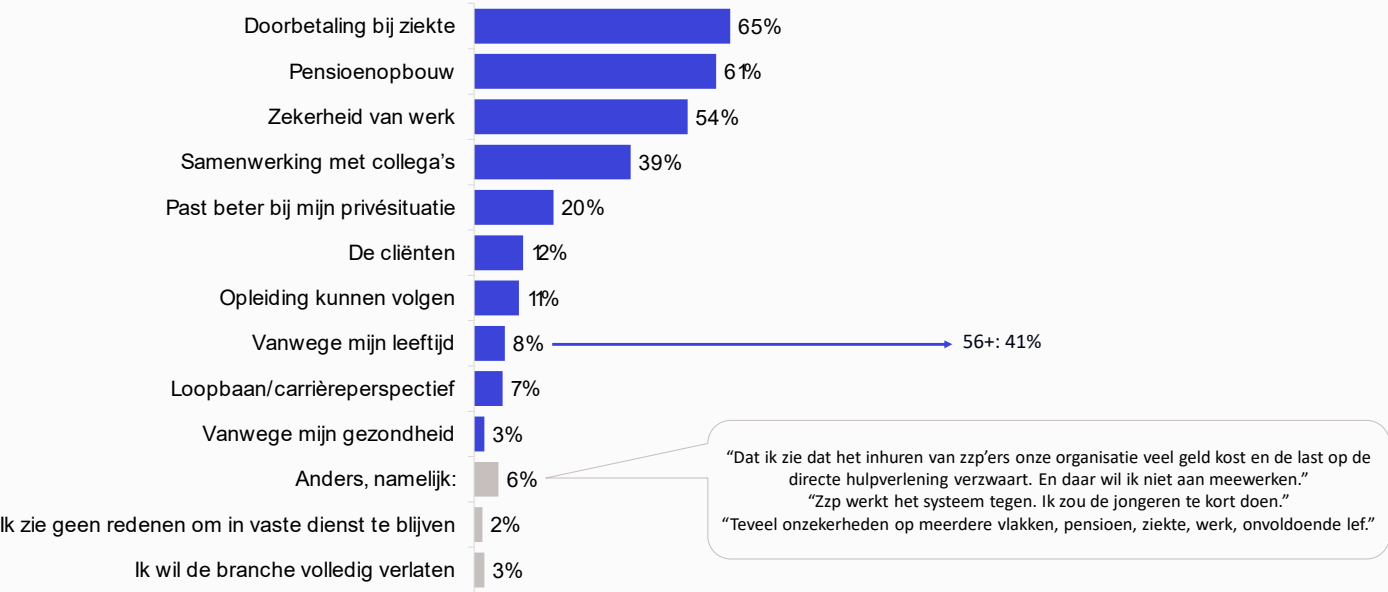
(basis: werkzaam in vaste dienst en heeft niet de intentie om de sector te verlaten, n=638)



Belangrijkste redenen om in (vaste) dienst te blijven zijn doorbetaling bij ziekte, pensioenopbouw en zekerheid van werk

Voor jeugdzorgmedewerkers die overwegen (vaste) dienst te verlaten zijn arbeidsvoorwaarden belangrijke factoren om in (vaste) dienst te blijven. Denk hierbij aan doorbetaling bij ziekte, pensioenopbouw en zekerheid van werk. Daarnaast is de samenwerking met collega's ook van belang.

Wat zouden redenen kunnen zijn voor jou om in (vaste) dienst te blijven?
(basis: werkzaam in vaste dienst en overweegt als zzp'er aan de slag te gaan, n=195)



BLUE FIELD AGENCY

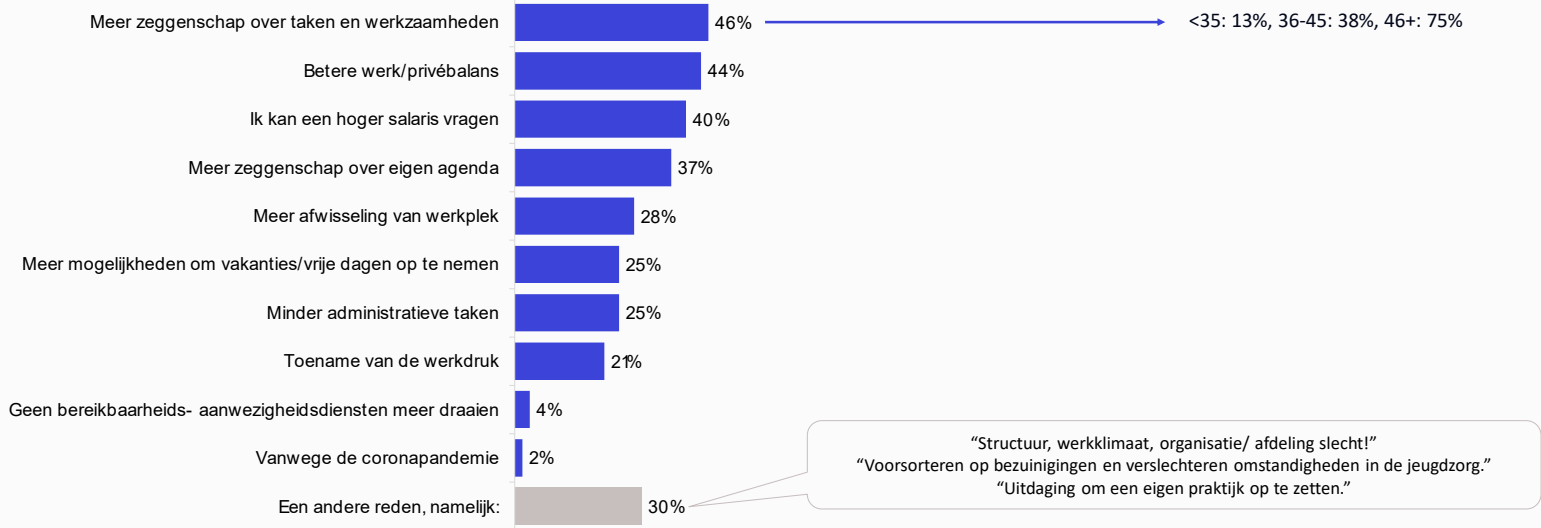
Resultaten – zzp'ers en flexwerkers

The state of brands
driven by data

Meer zeggenschap over taken en werkzaamheden, betere werk/ privébalans en hoger salaris zijn belangrijkste redenen om minder in (vaste) dienst te werken

Meer zeggenschap over taken en werkzaamheden wordt vooral door oudere zzp'ers en flexwerkers als belangrijk ervaren. Naast een betere balans tussen werk en privé wordt ook zeggenschap over de eigen agenda als een belangrijke reden genoemd om minder, niet meer of helemaal niet in (vaste) dienst te werken.

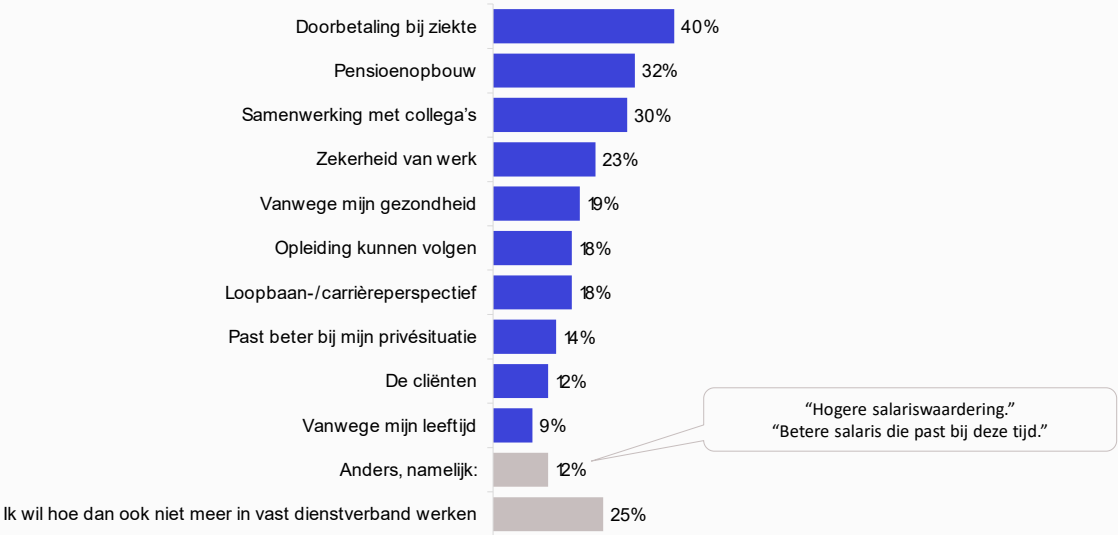
Waarom heb jij ervoor gekozen om minder, niet meer of helemaal niet in vast dienstverband te werken?
(basis: werkzaam als zzp'ers/flexwerker, n=57)



Drie kwart van de zzp'ers of flexwerkers in de jeugdzorg hebben redenen om weer in (vaste) dienst te gaan werken

Doorbetaling bij ziekte, pensioenopbouw, samenwerking met collega's en zekerheid van werk zijn belangrijke redenen voor zzp'ers en flexwerkers om (vaste) dienst (weer) te overwegen. Verder wordt spontaan salaris als belangrijke voorwaarde genoemd om eventueel weer in (vaste) dienst te stappen. Een kwart van de zzp'ers of flexwerkers in de jeugdzorg wil hoe dan ook niet meer in (vaste) dienst werken.

Wat zouden voor jou redenen kunnen zijn om (weer) in vast dienstverband of (weer) exclusief in vast dienstverband te gaan werken?
(basis: werkzaam als zzp'ers/flexwerker, n=57)



Een beter salaris en lagere werkdruk zijn de vaakst genoemde voorwaarden door zzp'ers en flexwerkers om weer in (vaste) dienst te werken

Naast salaris en werkdruk noemen ook veel mensen minder bureaucratie en administratie en ruimte voor persoonlijke ontwikkeling en doorgroeimogelijkheden.

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

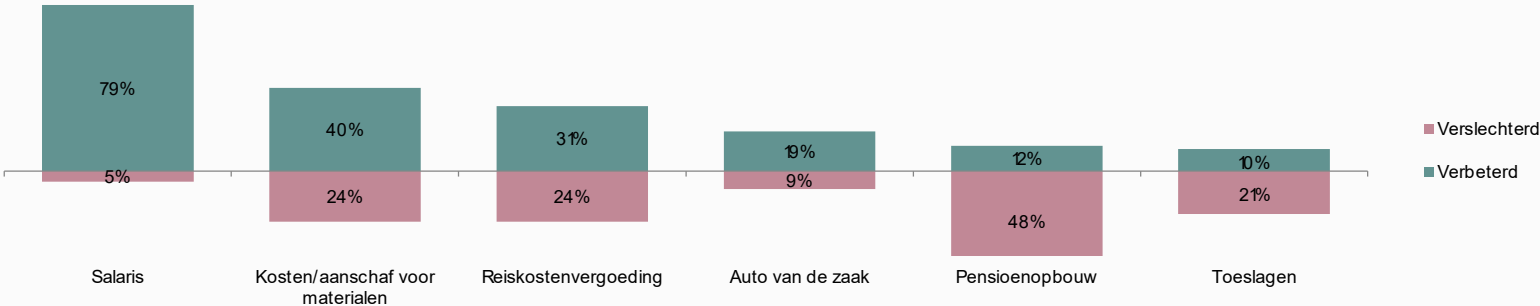
(basis: werkzaam als zzp'er/flexwerker & heeft in vast dienstverband gewerkt, n=58)

- ❖ *"Meer salaris."*
- ❖ *"Salaris, werkdruk, opleidingsmogelijkheden."*
- ❖ *"Meer waardering en beloning, meer verdienen."*
- ❖ *"Beter salaris, groei- en ontwikkelmogelijkheden, minder administratie!!!!"*
- ❖ *"Meer loon, betere voorwaarden. Meer perspectief op toekomst functies."*
- ❖ *"hoger loon, lagere werk druk. Wanneer dit niet verandert twijfel ik of ik überhaupt in de sector zou willen blijven werken."*
- ❖ *"Minder administratie, lagere werkdruk, minder cliënten op een dag."*
- ❖ *"Minder administratie, meer ruimte om inhoudelijk flexibel te kunnen werken. Minder overleg."*
- ❖ *"Minder bureaucratie, meer vrijheid voor creativiteit en inspirerende taken die nu niet kunnen omdat alles gaat om budgetten, producten en contracten."*
- ❖ *"Minder werkdruk, meer doen wat nodig is, meer tijd om jezelf te ontwikkelen en sámen op te trekken en van elkaar te leren."*
- ❖ *"Minder werkdruk, meer vrije tijd."*
- ❖ *"Meer doorgroeimogelijkheden qua takenpakket."*
- ❖ *"Voldoende ruimte voor persoonlijke ontwikkeling en goede verdeling uitvoering aan cliënten en vergaderen, administratie etc. (direct-indirecte tijd)."*

Zzp'ers en flexwerkers die hiervoor in (vaste) dienst werkten geven aan dat hun salaris vooral is verbeterd

De kosten voor materialen en auto van de zaak zijn in mindere mate verbeterd. Reiskostenvergoeding is voor een deel van de zzp'ers en flexwerkers verbeterd en voor een deel verslechterd. Pensioenopbouw en in mindere mate toeslagen zijn verslechterd.

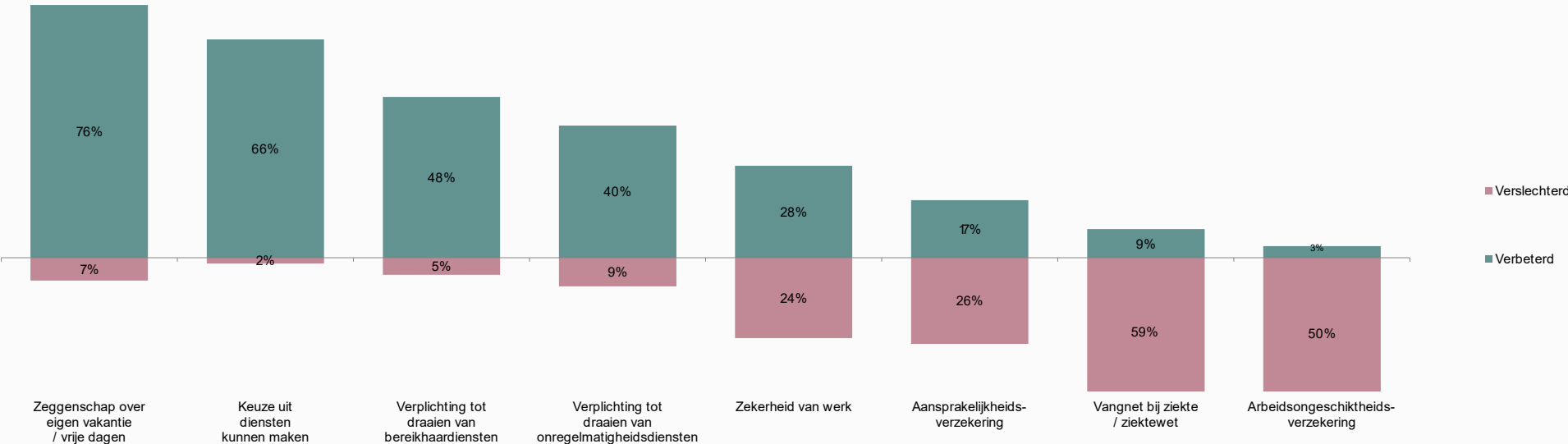
Op welke punten zijn jouw arbeidsvoorwaarden veranderd nadat je als zzp'er of flexwerker bent gaan werken?
(basis: werkt als zzp'er of flexwerker en heeft daarvoor in vast dienstverband gewerkt, n=58)



Zeggenschap over de eigen vakantie en keuze uit diensten zijn het meest verbeterd voor zzp'ers en flexwerkers die zijn gaan werken binnen de jeugdzorg

Naast de zeggenschap over vrije dagen en de keuze uit diensten, zijn vooral de verplichting tot het draaien van bereikbaar- en onregelmatigheidsdiensten sterk verbeterd. Veel zzp'ers en flexwerkers geven daarentegen aan dat een vangnet bij ziekte, arbeidsongeschiktheidsverzekering en aansprakelijkheidsverzekering zijn verslechterd. Zzp'ers en flexwerkers leveren dus zekerheid en aanvullende arbeidsvoorwaarden in voor meer zeggenschap en keuzevrijheid.

Op welke punten zijn jouw arbeidsvoorwaarden veranderd nadat je als zzp'er of flexwerker bent gaan werken?
(basis: werkt als zzp'er of flexwerker en heeft daarvoor in vast dienstverband gewerkt, n=58)



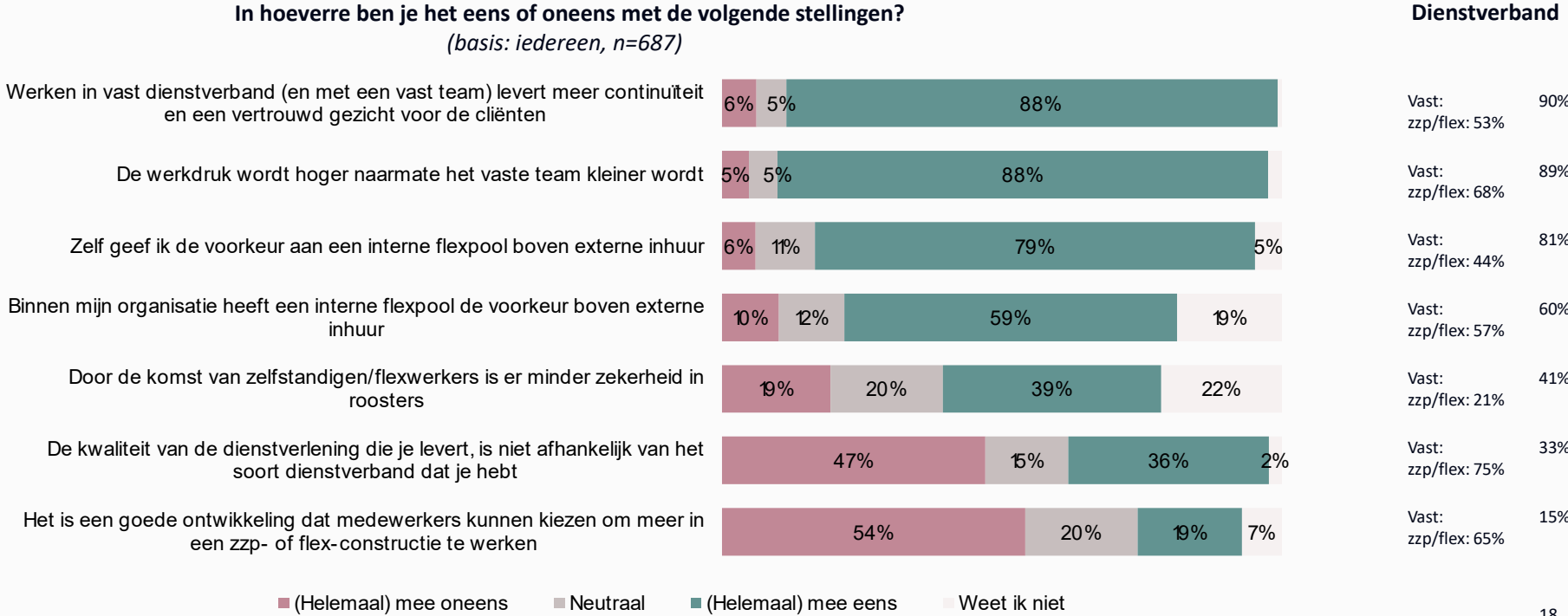
BLUE FIELD AGENCY

Resultaten – alle jeugdzorg medewerkers

The state of brands
driven by data

Jeugdzorgmedewerkers in vaste (dienst) ervaren een hogere werkdruk maar bieden cliënten een vertrouwd gezicht

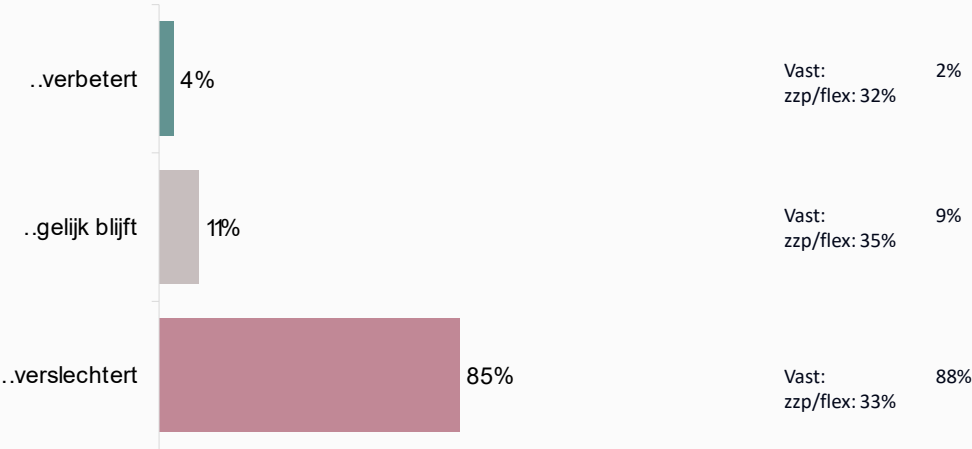
Bovendien noemen veel jeugdzorgmedewerkers in (vaste) dienst dat ze de voorkeur geven aan interne flexwerkers, zowel persoonlijk als binnen de organisatie. Vooral de jeugdzorgwerkers in (vaste) dienst vinden het geen goede ontwikkeling dat meer mensen kiezen voor een zzp- of flexconstructie. Van de zzp'ers en flexwerkers vindt twee derde dit juist wel een goede ontwikkeling.



Negen op de tien jeugdzorgwerkers in (vaste) dienst denken dat de kwaliteit van de dienstverlening verslechtert naarmate meer mensen uit vaste dienst gaan

Zzp'ers en flexwerkers zijn juist heel erg verdeeld: een derde denkt dat de kwaliteit van de dienstverlening verslechtert, een derde denkt dat het gelijk blijft en een derde denkt dat het verbetert.

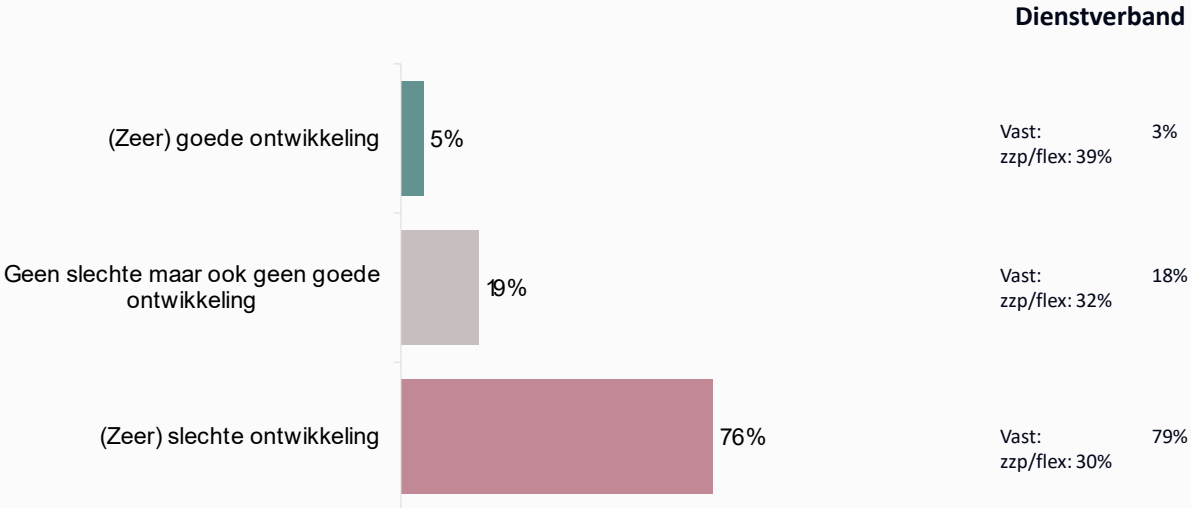
Hoe kijk jij aan tegen de kwaliteit van de dienstverlening als het aandeel vaste dienstverbanden afneemt en het aandeel zzp'ers of flexwerkers toeneemt? Ik denk dat de kwaliteit dan?
(basis: iedereen, n=687)



Vier op de vijf jeugdzorgwerkers in (vaste) dienst vinden het een slechte ontwikkeling dat meer mensen kiezen voor zzp of flexwerk

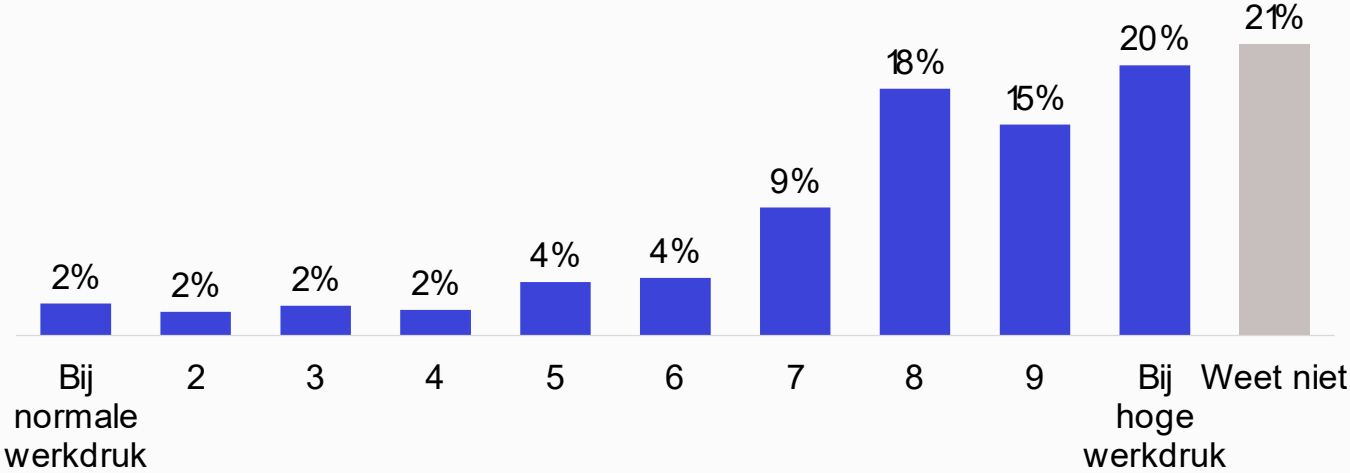
Toch nog drie op de tien zzp'ers en flexwerkers vinden dit een slechte ontwikkeling, ondanks dat ze hier zelf indirect aan bijdragen. Vier op de tien zzp'ers of flexwerkers vinden dit juist een goede ontwikkeling. Ze lijken dus best verdeeld in hoe ze tegen deze trend aankijken, terwijl ze hier dus ook deel van uitmaken.

De afgelopen jaren neemt het aantal zzp'ers en flexwerkers in de branche waarin jij werkt toe. Hoe kijk jij er tegenaan als deze trend zich voortzet? Dat vind ik een...
(basis: iedereen, n=687)



De meeste organisaties schakelen pas zelfstandigen of flexkrachten in bij hogere werkdruk

Wanneer worden zelfstandigen/flexkrachten in jouw organisatie benaderd? Geef je antwoord aan de hand van een cijfer: bij een 1 worden ze al benaderd bij 'normale' werkdruk, bij een 10 worden ze benaderd in uiterste nood.
(basis: werkzaam in vaste dienstverband, n=643)



Veel mensen vinden het jammer dat steeds meer medewerkers in (vaste) dienst voor flexwerk kiezen, maar begrijpen de redenen ervoor wel

Salaris, waardering en werkdruk zijn redenen om als zzp'er of flexwerker te starten. De nadelen zijn dat de kwaliteit van de sector verslechtert en de continuïteit wordt verstoord. Veel mensen begrijpen de individuele redenen wel om te gaan flexwerken, maar vinden het voor de sector in het algemeen een slechte zaak.

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

(basis: iedereen, n=687)

- ❖ *"Als er meer beloond wordt in vaste dienst verbanden zullen mensen ook niet zo snel kiezen voor zzp werk."*
- ❖ *"Het vaste personeel meer betalen zodat er meer vast personeel op de groepen komt."*
- ❖ *"Als mensen niet gewaardeerd worden en ergens anders of op een andere manier meer geld kunnen verdienen, zullen zij dat doen. Dus salaris, doorgroeimogelijkheden en gezien en gewaardeerd worden zijn van groot belang."*
- ❖ *"Ik denk dat het vooral een signaal is dat er steeds meer zzp'ers komen. Een signaal dat het niet aantrekkelijk genoeg is om binnen een organisatie te werken. Mensen worden over het algemeen te weinig gewaardeerd en hebben te weinig mogelijkheden zich te ontwikkelen."*
- ❖ *"Belang voor de jeugdigen is een vast team die er voor hen is en blijft om de ontwikkelingen van hen te sturen en te volgen, met inzet van zzp'ers is dit helaas niet het geval. Geen continuïteit helaas."*
- ❖ *"Door te veel zzp'ers verdwijnt kwaliteit van zorg...dan wordt het meer individualistisch werk en zal er nog weinig van doorontwikkeling verdieping komen."*
- ❖ *"Ik snap mensen die zzp'er worden. Lekker zelf je werkdruk bepalen, hoger loon en eigen baas. Er is een groot tekort aan goed personeel, dus nodig zijn ze. Het ziekteverzuim was op mijn afdeling vorig jaar 13%. De werkdruk is niet meer te doen. Ik ben hard aan het nadenken over wat ik de komende 20 jaar wil inrichten qua carrière. Privé werk balans is constant blijven zoeken en bewaken de afgelopen jaren."*
- ❖ *"Ik vind zzp een slechte zaak, echter ben ik kortgeleden zelf ook gestart als zzp, simpelweg omdat het veel meer verdiend dan in vast loondienst. Daarnaast heb ik mijn vaste loondienst niet opgegeven, omdat dit mij de zekerheid biedt die ik met zzp niet heb."*
- ❖ *"De zorg wordt veel duurder door het inhuren van zzp'ers die vaak ook via uitzendbureaus werken. Dit kwam in de vragenlijst niet naar voren."*
- ❖ *"Het geld vanuit de overheid is bedoeld voor de zorg aan onze cliënten. Niet om de zakken van de zzp'er te vullen. Zorg is al zo duur en door zzp te laten werken in de zorg wordt de zorg nog veel duurder."*
- ❖ *Het moet een halt toegeroepen worden. Het komt egoïstisch over wanneer collega's als zzp'er verder gaan: wel de lusten, (de gunstige diensten kiezen, hoger loon) ten koste van degenen in vaste dienst."*
- ❖ *"Zzp er moet zelf pensioenopbouw regelen dat gebeurt zelden. Ik ga voor zekerheid en een goede cao."*
- ❖ *"Flexwerkers helpen je met een frisse blik naar verouderde werkwijzen kijken of inefficiëntie aan de kaak te stellen."*

BLUE FIELD AGENCY

Achtergrond

The state of brands
driven by data

Achtergrondvariabelen



Leeftijd



Geslacht



Werksituatie



Type jeugdzorg



Type werkzaamheden

<25 jaar: 1%
 25-30 jaar: 9%
 31-35 jaar: 9%
 36-40 jaar: 13%
 41-45 jaar: 10%
 46-50 jaar: 14%
 51-55 jaar: 13%
 56-60 jaar: 14%
 61-65 jaar: 16%
 Ouder dan 65 jaar: 1%



80%



19%



1%

Anders /
wil ik niet zeggen

	%
Ik werk in het primair proces	83%
Ik werk in een staf/ ondersteunde functie	13%
Ik werk in het management	4%



	%
Jeugd- en opvoedhulp	65%
Jeugdbescherming	31%
Jeugdreclassering	4%

	%
Ambulante jeugdhulp	51%
Begeleiding in een instelling voor jeugd- en opvoedhulp	27%
Jeugdreclassering	11%
Jeugdzorgplus	9%
Gezinshuishouder	2%

Totaal aantal deelnemers

687

Achtergrondvariabelen



Gemiddeld aantal jaren werkzaam in de branche

27



Uren werkzaam

Gemiddeld aantal uren werkzaam	Per week
Vaste contracturen	32
Flexuren	28



Werkzaam in provincie

	%
Drenthe	4%
Flevoland	5%
Friesland	7%
Gelderland	16%
Groningen	6%
Limburg	9%
Noord-Brabant	14%
Noord-Holland	17%
Overijssel	9%
Utrecht	10%
Zeeland	2%
Zuid-Holland	21%

Totaal aantal deelnemers

687

Achtergrondvariabelen

Ben je in vaste dienst of werk je als zzp'er of flexwerker?

(basis: iedereen, n=687)



Heb je voordat je in vast dienstverband werkte of een tijdelijk contract had, in de jeugdzorg gewerkt als zzp'er of flexwerker?

(basis: werkzaam in vaste dienst, n=643)

12% Ja

88% Nee

Heb je voordat je werkte als zzp'er of flexwerker, gewerkt in (vast) dienstverband?

(basis: werkzaam als zzp'ers / flexwerker, n=65)

89% Ja

11% Nee

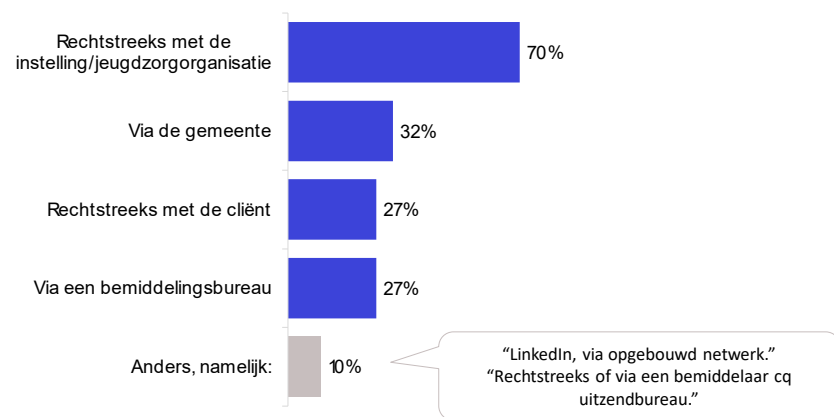
Totaal aantal deelnemers

687

Achtergrondvariabelen

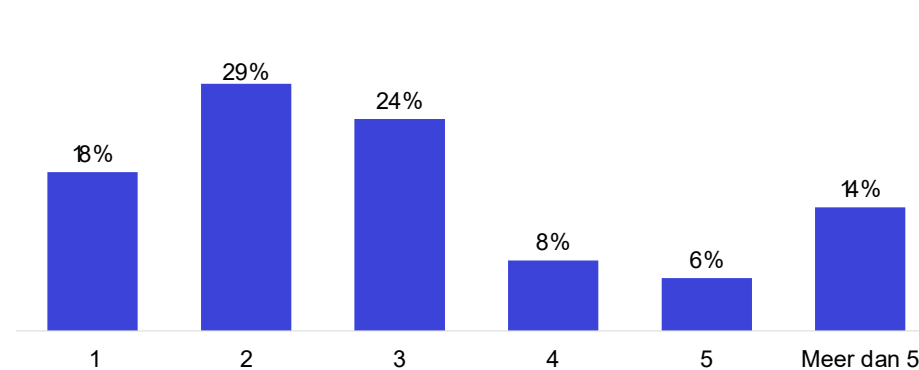
Hoe kom jij aan je opdrachten?

(basis: werkzaam als zzp'ers/flexwerker, n=60)



Hoeveel opdrachtgevers heb je momenteel?

(basis: werkzaam als zzp'er, n=49)



Totaal aantal deelnemers

687

BLUE FIELD AGENCY

Let's connect

letstalk@bluefieldagency.com

+31 85 40 15 165

Joan Muyskenweg 39
1114 AN Amsterdam
The Netherlands

Blue Field Agency ©2022, Amsterdam

All copyrights and intellectual property rights of this presentation are owned by Blue Field Agency in Amsterdam. It is not permitted without written permission from Blue Field Agency to reproduce this presentation or share it with third parties, or outsource work arising from the content of this presentation to third parties.

The state of brands
driven by data