



Bijlage 3A

Arbeidsrelaties in de jeugdzorg

16 januari 2024

Johan Siegert
Joris de Rooij
Anna Geertsma

Versie 1.0

Inhoudsopgave

1. Voorwoord	3
Deskresearch	3
AZW zzp onderzoek	3
Financiële berekeningen	3
Leeswijzer	3
2. Om hoeveel mensen gaat het?	4
Achtergrondkenmerken	4
3. Voor- en nadelen van verschillende arbeidsmarktposities	5
Werknemers loven zekerheden, teamspirit en professionaliteit	5
ZZP-ers zijn blij met autonomie, afwisseling en minder administratie	5
Gedetacheerden	5
4. Werkbeleving van werknemers en zzp-ers.....	6
5. Financiële verschillen?	7

1. Voorwoord

Voor u ligt een onderzoek van jeugdzorg werkt! Voor de ontwikkeling van deze rapportage zijn de volgende activiteiten verricht:

- Deskresearch
- AZW – ZZZP onderzoek (Jeugdzorg werkt! is een van de opdrachtgevers)
- Financiële berekeningen zzzp versus loondienst

Deskresearch

Met een deskresearch studie zijn 24 bronnen (onderzoeken en beleidsstukken en nieuwartikelen) bestudeerd. Het gaat om bronnen gaan over zelfstandigen in het algemeen. Denk aan rapporten van de WRR, de commissie Borstlap of TNO. Daarnaast zijn bronnen over zelfstandigen in zorg en welzijn benut. Denk aan rapporten van Regioplus, Movisie of A+O VVT. Ook het onderzoek van FNV Hoe denken jeugdzorgmedewerkers over flexwerk en ZZZP-schap? is hierin verwerkt. In dit rapport zijn de uitkomsten op hoofdlijnen weergegeven. De analyse van de deskresearch wordt als bijlage apart gepubliceerd.

AZW zzzp onderzoek

Jeugdzorg werkt! is een van de initiatiefnemers van het AZW programma. Samen met arbeidsmarktfondsen uit zorg en welzijn en het ministerie VWS heeft AZW het CBS de opdracht gegeven om een onderzoek onder zzzp-ers uit te voeren. Het is de eerste keer dat er een grootschalig zzzp-onderzoek is uitgevoerd. 2706 zzzp-ers deden mee, waaronder 166 uit de jeugdzorg. De uitkomsten zijn representatief. In dit rapport is een deel van de uitkomsten weergegeven. Alle uitkomsten zijn door CBS in excel tabellen beschikbaar gesteld en worden als apart bestand samen met een infographic van AZW als bijlage bij dit onderzoek gepubliceerd.

Financiële berekeningen

Als derde is onderzocht wat de verschillen zijn tussen de kosten aan en inkomsten van zzzp-ers en werknemers. De inkomensverschillen zijn zowel bruto als netto in beeld gebracht. In deze rapportage ziet u de uitkomsten van deze berekeningen. Alle uitgangspunten en rekenmodellen zijn als bijlage toegevoegd in een aparte rapportage.

Leeswijzer

Dit rapport is als volgt opgebouwd: Hoofdstuk 2 bevat achtergrondinformatie over (het aantal) zzzp-ers. In hoofdstuk 3 zijn voor- en nadelen van verschillende arbeidsmarktposities beschreven. In hoofdstuk 4 zijn de conclusies van de financiële berekeningen gepresenteerd. Naast dit rapport worden drie documenten ontsloten als bijlage bij dit rapport:

1. Werkdocument analyse deskresearch.
2. Resultaten AZW ZZZP onderzoek 2023 (alle resultaten in excel tabellen) en een AZW infographic
3. Rapport Loondienst of zzzp in jeugdzorg: een vergelijking van inkomens en kosten.

2. Om hoeveel mensen gaat het?

In de Jeugdzorg werkten eind 2022 34.000 werknemers en 3.000 zelfstandigen. Het aantal gedetacheerden is onbekend.

Tabel 1. Ontwikkeling van het aantal werkenden in jeugdzorg

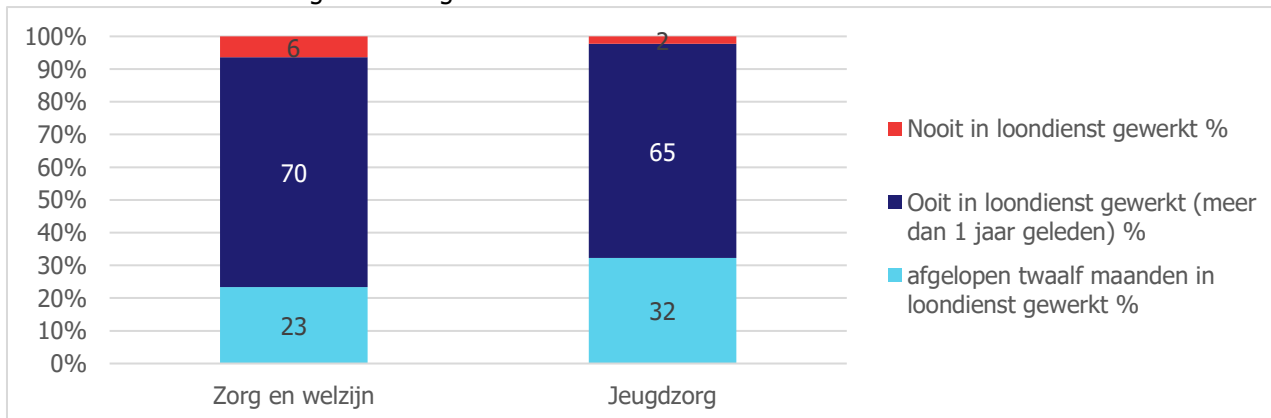
	2017	2022
Werknemers	30.000	34.000
Zelfstandigen	1.000	3.000

Bron: AZW Statline

In Nederland was in 2022 12 procent van alle werkenden zzp-er. In zijn algemeenheid groeit het aandeel zzp-ers langzaam in de sector zorg en welzijn, maar in het sociaal domein is het aantal zzp-ers wel snel gegroeid:

- In de het sociaal werk is 18 procent van de werkenden zzp-er.
- In de GGZ is 13 procent van de werkenden zzp-er.
- In de jeugdzorg is 8 procent van de werkenden zzp-er.

Hoewel er ook mensen zijn die na zzp-schap weer terugkeren als werknemer, zien we vaker dat werknemers zzp-er worden. Aan zzp-ers is gevraagd of ze eerder in loondienst hebben gewerkt. 1 op de 3 werkte 12 maanden geleden nog in loondienst.



Bron: AZW - ZZZP onderzoek 2023

Achtergrondkenmerken

De zzp-ers werken in bijna allemaal in cliëntgebonden beroepen (95%). En 92 procent heeft uitsluitend een uitvoerende opdracht (geeft geen leiding). Dit duidt dat het voornamelijk gaat om jeugdzorg werkers. 60 procent van de zzp-ers heeft een hbo opleiding en 27 procent een wo-opleiding. 13 procent heeft een mbo opleiding of lager genoten.

Zzp-ers in de jeugdzorg werken gemiddeld 36 uur per week, waarvan 10 niet declarabel.

3. Voor- en nadelen van verschillende arbeidsmarktposities

Werknemers loven zekerheden, teamspirit en professionaliteit

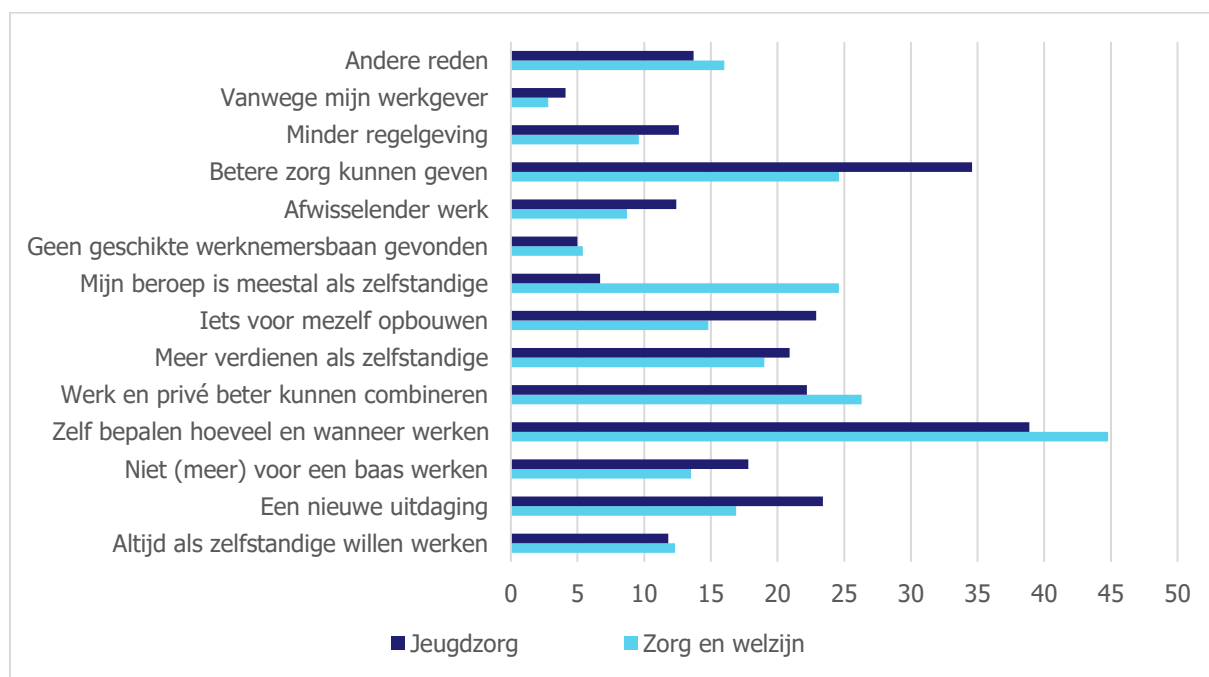
Werknemers vinden een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aantrekkelijk. Dit biedt zekerheid van inkomen (ook voor bijvoorbeeld een hypotheek). Maar ook de zekerheid van doorbetaling bij ziekte en financieel vangnet bij werkloosheid of arbeidsongeschiktheid. Ook de pensioenopbouw en opleidingsmogelijkheden worden gewaardeerd.

Naast de arbeidsvoorwaarden, noemen is voor werknemers de samenwerking met collega's waardevol. In een organisatie sta je als werknemer ook meer in contact met de landelijke ontwikkelingen en zijn opleiding en medezeggenschap professioneel geregeld.

ZZP-ers zijn blij met autonomie, afwisseling en minder administratie

Uit de deskresearch blijkt dat ZZP-ers meer zeggenschap ervaren over de werkzaamheden die ze verrichten en de werktijden. Ze geven aan minder administratieve taken te hebben (al moeten ze wel de eigen administratie uitvoeren of inkopen). Ze zijn ook content met meer afwisseling van werk(plek) en ervaren dat ze dichterbij de bedoeling van het werk komen.

In het zzp-onderzoek van AZW zien we dat zzp-ers in jeugdzorg ook ervaren dat ze als zelfstandige betere jeugdzorg kunnen leveren.



Bron: AZW - ZZP onderzoek 2023

Verder valt op dat 7 procent van de zelfstandigen die in jeugdzorg werken, liever in loondienst wil werken.

Gedetacheerden

Uit bestaand onderzoek is weinig bekend over waarom werkgevers en werkenden kiezen voor detacheringen.

4. Werkbeleving van werknemers en zzp-ers

Zelfstandigen beleven het werk significant positiever dan werknemers. Ze zijn meer tevreden en meer bevlogen dan werknemers. Ze ervaren ook meer autonomie in werktijden en meer loopbaanperspectief. Daarnaast ervaren ze meer tijd te kunnen besteden aan de jeugdigen/jongeren om persoonlijke aandacht te geven. Ze zijn vaker tevreden over hun inkomsten en ervaren de werkdruk minder vaak als (veel) te hoog. In onderstaande tabel zijn de verschillen in beeld gebracht.

Hoe staan werknemers en zzp-ers in hun werk?		
Eigen oordeel	Werknemer	ZZP-er
Tevredenheid: % (zeer) tevreden	75%	94%
Is enthousiast over zijn/haar baan	79%	95%
Is 89% is bereid om extra inspanningen te leveren	77%	89%
Heeft als hij/zij opstaat zin om aan het werk te gaan	57%	82%
Kan de werktijden goed aan laten sluiten bij de thuissituatie	85%	92%
Heeft voldoende loopbaanperspectief	44%	77%
Vindt dat hij/zij voldoende betaald krijgt voor het werk	43%	61%
Heeft voldoende tijd om persoonlijke aandacht te geven	56%	79%
Vindt de werkdruk (veel) te hoog	44%	30%
Heeft afgelopen 12 maanden scholing gevolgd	84%	86%
Krijgt voldoende ondersteuning van leidinggevende versus klant of opdrachtgever	70%	67%

5. Financiële verschillen?

ZZP-ers hebben enkele financiële voordelen zoals zelfstandigenaftrek, MKB winstvrijstelling, maar hebben ook meer kosten. Denk aan scholingskosten, pensioen, etc. Deze kosten moeten ze incalculeren bij het bepalen van hun tarief. Daarnaast nemen ZZP-ers meer financiële risico's. Het afdekken van het risico op verzuim, werkloosheid of arbeidsongeschiktheid is vaak maar beperkt mogelijk. Werknemers ervaren daarentegen meer financiële zekerheden. Hieronder is een berekening opgesteld met de volgende uitgangspunten:

- Cao jeugdzorg vanaf 1 januari 2024, salarisschaal 10, trede 11
- Uurtarief zzp'er 70 euro exclusief btw wanneer sprake is van een tussenpartij
- Uurtarief zzp'er 77 euro exclusief btw wanneer geen sprake is van een tussenpartij
- Aantal gewerkte uren per week 36, aantal declarabele uren per week voor zzp'er is 26
- Per jaar 46,5 werkbare weken (5,5 weken verlof)
- Zzp'er is btw-plichtig en inlenende jeugdzorginstelling kan btw niet in mindering brengen
- Zakelijke kosten zzp'er geraamd op 11.000 per jaar incl. btw
- Er wordt gevarieerd op wel/niet verzekeren tegen arbeidsongeschiktheid en werkloosheid
- Dagloon van 230,- euro bruto voor berekeningen WIA en WW. (aftrekbaar voor ink. belasting)
- Alle andere omstandigheden zijn gelijk (ceteris paribus)

De volledige beschrijving van de uitgangspunten en wijze van berekenen is vastgelegd in het rapport: Loondienst of zzp in jeugdzorg: een inkomstenvergelijking. Deze rapportage is bedoeld als bijlage bij dit rapport en wordt gelijktijdig gepubliceerd.

In onderstaande tabel is de uitkomst te zien van de financiële doorrekeningen

Financiële vergelijking loondienst of zzp in jeugdzorg			
	Bruto jaarinkomen/winst	Netto jaarinkomen/winst	Loonkosten / kosten inhuur
Jeugdzorgwerker loon	€ 67.486,64	€ 43.046,35	€ 96.652,17
Jeugdzorgwerker zzp 1	€ 73.630,00	€ 39.887,00	€ 112.642,53
Jeugdzorgwerker zzp 2	€ 73.630,00	€ 42.866,00	€ 112.642,53
Jeugdzorgwerker zzp 3	€ 82.093,00	€ 43.150,00	€ 112.642,53
Jeugdzorgwerker zzp 4	€ 82.093,00	€ 46.130,00	€ 112.642,53

We zien dat het bruto jaarinkomen van de jeugdzorgwerker in loondienst lager ligt dan de bruto winst bij de vier doorgerekende zzp'ers. Toch verdient de jeugdzorgwerker in loondienst uiteindelijk een netto jaarinkomen wat ongeveer gelijk is aan Jeugdzorgwerker zzp 3. Een jeugdzorgwerker met een uurtarief van 77 euro zonder bemiddelingsbureau.

We zijn in de berekening van persona zzp 1 en 3 uitgegaan van het verzekeringen van zowel WIA als WW op basis van een dagloon van 230 euro bruto, gebaseerd op het bruto salaris van de werknemer in loondienst om zo eerlijk mogelijk te vergelijken. Als de zzp'ers in ons voorbeeld ervoor kiezen om zich te verzekeren (berekening 1 en 3) dan kost dit ze op jaarbasis ongeveer 3000 euro netto ten opzichte van berekening van persona 2 en 4.

We nemen aan dat de premies voor deze verzekeringen aftrekbaar zijn voor de inkomstenbelasting, omdat de uitkeringen ook onderhevig zijn aan inkomstenbelasting.

De totale kosten voor een medewerker in loondienst liggen met 96.652,17 euro per jaar iets hoger dan de kosten voor inhuur van de zzp'er (exclusief omzetbelasting), te weten 93.093,00 euro per jaar. In deze vergelijking is niet gerekend met kosten voor overhead en overige bedrijfskosten zoals kosten voor een bedrijfspand. Wanneer we de btw (19.549,53) meenemen in de berekening dan zien we dat de totale kosten voor inhuur van de zzp'er een stuk hoger uitkomen, namelijk 112.642,53.

In deze vergelijking is de btw het grootste deel van het verschil tussen de kosten van de medewerker in loondienst en de zzp'er. De meeste jeugdzorgorganisaties die zzp'ers inhuren kunnen de betaalde omzetbelasting bij inhuur niet in mindering brengen op hun eigen aangifte voor de omzetbelasting.

Reflectie op de berekeningen

Om deze berekeningen mogelijk te maken zijn veel aannames gedaan die allemaal effect hebben op de uitkomsten. Enkele hiervan lichten we hier nog een keer uit.

Een hoge declarabiliteit is lucratief

We hebben aangenomen dat zzp'ers net als werknemers in loondienst 5,5 week per jaar vrij nemen (en 46,5 weken werken). In de weken die zij werken ligt hun declarabiliteit op 72% van 36 uur (of 26 uur). Er zijn ongetwijfeld verschillen in het aandeel declarabele uren van verschillende jeugdzorgwerkers. Lukt het de zzp'er door leegloop of andere redenen om slechts 65% van zijn/haar tijd declarabel te zijn dan resulteert dit bij een uurtarief van 70,- euro (met tussenpartij) in een winst die een stuk lager is dan nu berekend (namelijk 76.167,- euro per jaar). Lukt het de zzp'er daarentegen om 80% declarabel te zijn dan komt de omzet met hetzelfde uurtarief uit op 93.744,- euro per jaar, waarmee ook de winst fors omhoog zou gaan (uitgaande van ongeveer gelijke kosten). Declarabiliteit heeft hiermee veel effect op de uitkomsten.

ZZP'er pakt financieel gewin bij werken zonder bemiddelingsbureau

De extra kosten die ontstaan door het gebruik van een tussenpartij hebben een aanzienlijk effect op de kosten voor inhuur van zzp'ers voor jeugdzorgorganisaties. We hebben dit in de berekeningen niet zichtbaar gemaakt omdat we er in de berekeningen vanuit zijn gegaan dat er zonder tussenpartij door de zzp'er een hoger uurtarief in rekening zal worden gebracht (namelijk 77,- in plaats van 70,- euro per uur). Indien we dit mechanisme buiten beschouwing laten en er vanuit gaan dat het tarief van de zzp'er gelijk blijft aan 70,- euro per uur dan komen de totale kosten voor inhuur van de zzp'er zonder tussenpartij uit op 102.402,30 euro.

De jaarlijkse bedrijfskosten van de zzp'er zijn geraamd op 11.000 euro. In de praktijk kunnen deze hoger of lager zijn met een effect op de winst. Zzp'ers kunnen hier zelf keuzes in maken en de kosten die zij maken leveren hun ook iets op, bijvoorbeeld doordat zij bedrijfsmiddelen ook (deels) privé kunnen gebruiken.

ZZP'er met zeer goede pensioenvoorziening

De omvang van de storting in het pensioen is gebaseerd op de gecombineerde inleg aan premies van de werkgever en werknemer. Het bedrag van ruim 16.000 euro per jaar wordt door de zzp'er zelf ingezet in een spaarproduct (zoals bijvoorbeeld een lijfrente). Omdat het gehele bedrag wordt besteed aan pensioensparen ligt het voor de hand dat de zzp'er met deze storting uiteindelijk een hoger pensioen spaart dan de werknemer in loondienst. De zzp'er kan daarmee rekenen op een hoger inkomen na pensionering, of kiezen om eerder te stoppen met werken.

6. Conclusie

In de jeugdzorg werken 34.000 werknemers en 3.000 zelfstandigen. Het aandeel zelfstandigen is relatief laag in vergelijking met de sector zorg en welzijn.

Werknemers waarderen financiële zekerheden als een vast inkomen, zekerheid van doorbetaling bij ziekte en vakantie en een vangnet bij werkloosheid en arbeidsongeschiktheid. Daarnaast vinden ze de samenwerking met collega's waardevol. Net als professionele opleidingen en medezeggenschap.

ZZP-ers loven andere kenmerken van het werk. Ze ervaren meer zeggenschap over de werkzaamheden die ze verrichten en meer invloed op de werktijden. Ze geven aan minder administratieve taken te hebben. Ze zijn ook content met meer afwisseling van werk(plek) en ervaren dat ze dichterbij de bedoeling van het werk komen. ZZP-ers zijn meer tevreden met het werk dan werknemers en geven vaker aan de werkdruk als goed te ervaren.

Werknemers en zzp-ers die denken aan een terugkeer naar een loondienstverband waarderen de financiële zekerheid van werken in loondienst. En dat is zeer terecht. De werknemers in loondienst ontvangt onder gelijke omstandigheden hetzelfde netto inkomen als een zzp-er die werkt met een hoog tarief zonder bemiddelingsbureau. Daarbij weten werknemers dat risico op ziekte, werkloosheid en arbeidsongeschiktheid net als pensioen goed geregeld zijn.

Het werken met een overeenkomst van opdracht kan financieel interessant zijn voor zzp-ers die bewust willen werken met hoger risicoprofiel. Zzp-ers die het gevoel hebben dat ze over-verzekerd kunnen financieel gewin halen als zij verwachten dat ze meer declarabel kunnen zijn dan de gemiddelde jeugdzorgwerker, weinig tijd nodig hebben tussen opdrachten in ('werkloosheid') en de kans op arbeidsongeschiktheid laag inschatten.

De vraag is of zzp-ers een goed overwogen risico rendement afweging maken. Het financiële voordeel is beperkt, zo blijkt uit de berekeningen. Als het mis gaat, dan zijn de financiële gevolgen heel groot. Voor de rationele keuze maker is de kans op een beperkte upside niet aantrekkelijk ten opzichte van de kans op grote downside. In andere woorden. Het financiële gewin van een incidenteel jaar met hoge declarabiliteit staat niet in verhouding tot het financiële verlies in een incidenteel jaar waarin helemaal niet gewerkt kan worden door welke omstandigheden dan ook.