

Zorgen Zonder Personeel

Over drijfveren, ervaringen en
toekomstperspectieven van
zzp'ers in de thuiszorg

Lisalotte van der Tas
Haarlem, 19 augustus 2011



Universiteit Utrecht

Zorgen Zonder Personeel

Over drijfveren, ervaringen en
toekomstperspectieven van
zzp'ers in de thuiszorg

Masterscriptie

Haarlem, 19 augustus 2011

Universiteit Utrecht
Utrechtse School voor Bestuurs- en
Organisatiewetenschap
Organisaties, Verandering en
Management

Lisalotte van der Tas
3641996

Dr. Ir. Martijn Koster
Dr. Jeroen Vermeulen

Platform Zelfstandig Ondernemers
Mieke van Westing MA



Voorwoord

Ik weet niet of ik er naar uit keek of er tegenop zag. Het idee dat ik een scriptie ging schrijven voelde voor mij in ieder geval erg tegenstrijdig. Enerzijds is het een fantastische mogelijkheid om zelf op onderzoek uit te gaan en zelfstandig een antwoord proberen te vinden op de vraag die je binnen het vakgebied het meest bezig houdt. Aan de andere kant was het ook een beproeving van doorzettingsvermogen en uithoudingskracht, ondanks alle leuke dagen en bijzondere ontmoetingen. Hoewel het onderzoek zelfstandig wordt uitgevoerd van opzet tot eindresultaat, heeft de hulp van velen dit document gemaakt tot wat het is. Hierbij wil ik graag de gelegenheid nemen hen voor hun steun, ideeën, gesprekken en hulp bedanken.

Een onderzoek kan niet zonder data, en in dit geval mensen die bereid zijn hun verhalen met mij te delen. Mijn dank gaat dan ook uit naar de zzp'ers in de thuiszorg die hun ervaringen met mij hebben willen delen, en tijd hebben vrij gemaakt in hun vaak druk bezette agenda's. Deze zzp'ers had ik niet kunnen bereiken zonder de medewerking van Lex Tabak en zijn doorverwijzing naar de 'Google group' van V&VN, waarvoor dank. Mijn dank gaat ook uit naar de negentig zzp'ers die de survey hebben ingevuld en de tijd hebben genomen hun motivaties, waardering en toekomstperspectieven met mij te delen. Deze zzp'ers heb ik kunnen benaderen door de medewerking van PZO, FNV Zelfstandigen en CNV Zelfstandigen en hun bereidheid om de verwijzing naar de survey onder hun leden te verspreiden.

De gesprekken met studiegenoten Tessa, Bas en Timo hebben geholpen bij het maken van de kaders voor dit onderzoek en het vinden van een focus. Ook heb ik veel gehad aan Rosa en Diana bij het redigeren van het stuk. Niet te vergeten ook hierbij mijn dank aan Remco voor zijn hulp bij de vormgeving, maar meer nog vooral een half jaar van steun en geduld.

Mijn grootste dank gaat uit naar Martijn Koster en Mieke van Westing. Zij zijn betrokken geweest van begin tot eind, bij zowel het proces als het resultaat. Door Mieke van Westing, PZO, heb ik mij zeer gesteund gevoeld in de uitvoering van dit onderzoek. Haar aanwijzingen hebben me goed geholpen bij de keuze voor de thuiszorgsector en gedurende het proces bij de aanscherping van de contextbepaling. De gesprekken met Martijn Koster gaven iedere keer weer nieuwe perspectieven, leidde tot het maken van keuzes en gaven me hernieuwde energie om verder op onderzoek uit te gaan. Het was een plezier om met hem van gedachte te wisselen, nieuwe ideeën op te doen en om de eigen overdenkingen aan te scherpen.

Bedankt.

Samenvatting

De zelfstandige zonder personeel (zzp'er) heeft als werkgever en ondernemer in een eenmansorganisatie veel rollen, taken en belangen en dat brengt de nodige uitdagingen met zich mee. De zelfstandige is dan ook een interessant fenomeen vanuit een organisatiewetenschappelijk perspectief. Middels kwalitatieve onderzoeksmethoden is binnen dit onderzoek gekeken naar de uitdagingen van het zelfstandig ondernemerschap, maar ook naar de drijfveren en toekomstvisie van zzp'ers. Gekozen is voor de thuiszorgsector vanwege een aantal, op komst zijnde, ingrijpende veranderingen die van invloed zijn op de positie van de zzp'er in deze sector. Middels kwantitatieve methoden gekeken naar de drijfveren en toekomstperspectieven van een bredere groep zzp'ers.

Uit het onderzoek blijkt dat drijfveren, ervaringen en toekomstvisie zowel onderling verbonden zijn, als ook bestaan uit een combinatie van positieve en negatieve aspecten. Zzp'ers worden gedreven door zowel positieve verwachtingen als negatieve ervaringen, balanceren tussen uitersten zoals vrije tijd en flexibiliteit en willen graag zelfstandige blijven, maar hebben, zeker in de thuiszorg, weinig zekerheid over of dat ook kan. Ondanks de uitdagingen en onzekerheden wordt het zelfstandig ondernemerschap positief tot zeer positief ervaren. Dit onderzoek geeft niet alleen een holistisch beeld van de carrièrefasen van een zzp'er, maar ook van de bijzondere positie van zelfstandige in de thuiszorgsector.

Lijst met afkortingen

AWBZ	- Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten
CBS	- Centraal Bureau voor Statistiek
CNV	- Christelijke Nationaal Vakverbond
FNV	- Federatie Nederlands Vakverbond
PGB	- Persoonsgebonden Budget
PZO	- Platform Zelfstandig Ondernemers
SER	- Sociaal Economische Raad
V&VN	- Verpleegkundigen en Verzorgenden Nederland
ZIN	- Zorg in Natura
zzp'er	- zelfstandige zonder personeel

Inhoudsopgave

Voorwoord	<i>iii</i>
Samenvatting	<i>v</i>
Lijst met afkortingen.....	<i>v</i>
Inhoudsopgave	<i>vi</i>
1. Inleiding	1
Leeswijzer	2
2. Contextschets	5
3. Onderzoeksontwerp	9
De onderzoeksvraag	9
De onderzoeksgroep.....	10
Methoden en technieken.....	14
Kwaliteit van het onderzoek	17
4. Methodologie en theoretisch kader	19
Methodologie	19
Theoretisch kader.....	23
5. Data en analyse: Drijfveren, ervaringen en toekomstvisies nader bekeken	33
Het begin	33
Ervaringen: dilemma's en paradoxen van de zelfstandige	38
Toekomstperspectieven	44
Ondernemerschap	53
Risicobewustzijn en risicobeperking	58

6. Het verhaal van...	63
Conclusie	69
Ervaringen en uitdagingen van zzp'ers in de thuiszorg: nu en in de toekomst.....	69
Discussie	76
Aanbevelingen	79
Aanbevelingen gericht aan zzp'ers	79
Aanbevelingen gericht aan beleidsmakers	80
Literatuurlijst	83
Bijlage 1:	
Lijst met respondenten	89
Zzp'ers in de thuiszorg	89
Zzp'ers in de geestelijke gezondheidszorg	91
Bijlage 2:	
Survey toekomst- perspectieven zelfstandigen	93

1. Inleiding

Het aantal zelfstandigen zonder personeel, ook wel bekend onder de term zzp'er, is de afgelopen jaren aanzienlijk gegroeid als onderdeel van de arbeidsmarkt (Kösters, 2009; De Vries & Vroonhof, 2011). Sommigen zijn starters, anderen zijn mensen die het grootste gedeelte van hun carrière al achter zich hebben liggen. Ook de sectoren waarin zzp'ers werkzaam zijn, zijn erg verschillend. Zzp'ers, ook kortweg zelfstandigen genoemd, zijn te vinden in de advisering, maar ook in de bouw, de zorg, de grafische sector en vertalingindustrie. Zowel in Nederland, maar ook in andere Europese landen en de Verenigde Staten, is de groei van zelfstandigen niet onopgemerkt gebleven (Barley & Kunda, 2004; Van den Born, 2009; Davis-Blake & Uzzi, 1993; Pink, 2001; Pleijster & van der Valk, 2007; Storey, Salaman & Platman, 2005; IJdens & van der Werff, 2007). Mede vanwege de toegankelijkheid van technologie (Van den Born, 2009) en de groei van de dienstensector (Bögenhold & Fachinger, 2010), kan verwacht worden dat het aantal zzp'ers als onderdeel van de werkzame beroepsbevolking, ook de komende jaren zal groeien.

Hoewel er de nodige aandacht is voor zzp'ers in de media en in discussies over de arbeidsmarkt, wordt er over de rol van deze groep zelfstandigen weinig gesproken binnen het vakgebied van de organisatiewetenschappen (Van den Born, 2009). Wellicht is deze aandacht vanuit het vakgebied van de organisatiewetenschappen tot op heden beperkt, omdat zzp'ers niet altijd gezien worden als een organisatie. Het heersende beeld van een organisatie is immers nog vaak die van een grote, hiërarchische en winstgerichte onderneming is. Zzp'ers vallen in meerdere opzichten buiten of tussen bestaande categorieën, zoals die van 'organisatie', 'onderneming', 'werkgever' of 'werknemer'. Barley en Kunda (2004) laten zien dat zzp'ers zich bevinden in een soort permanente overgangsfase van werknemer naar ondernemer.

De groei van de groep zzp'ers wekte mijn interesse. Waarom zijn deze mensen voor zichzelf begonnen? Hoe ervaren ze het zijn van zelfstandige? Maar ook, hoe zien ze de toekomst van hun onderneming en hun carrière voor zich? Vooral de zzp'ers in de thuiszorg wekten, mede door aanwijzingen van Mieke van Westing van PZO, mijn interesse. Zzp'ers in de thuiszorg hebben te maken met diverse veranderingen in de sector en hieraan gerelateerde onduidelijkheden over de mogelijkheid om als zelfstandige in deze sector werkzaam te blijven. Naast de

inbedding van dit onderzoek in deze actuele discussie over de positie van de zelfstandige in de thuiszorgsector, wordt de context van dit onderzoek gevormd door een bredere discussie over positie van de zzp'er op de arbeidsmarkt, de discussie of een zzp'er werknemer of ondernemer is, en een verandering van het carrièreperspectief.

Over het onderwerp waarop dit onderzoek berust, als ook naar de onderzoeksgroep, is nog relatief weinig onderzoek gedaan. Dit onderzoek draagt bij aan de schaarse literatuur over de drijfveren, ervaringen en toekomstperspectieven van zzp'ers en geeft inzicht in de wijze waarop deze specifieke groep van zzp'ers in de thuiszorg het zelfstandig ondernemerschap ervaart. Tegelijkertijd geeft dit onderzoek ook theoretische en praktische handvatten voor verder onderzoek onder zzp'ers. De diverse fasen in de carrière van de zzp'ers als zelfstandige, namelijk de drijfveren om zelfstandige te worden, de ervaringen als zelfstandige en de visie op de toekomst van de eigen carrière en de eigen onderneming, staan in dit onderzoek centraal. De schaarsheid van de literatuur op dit onderwerp heeft me ertoe bewogen om naast interviews met zzp'ers in de thuiszorg, ook een survey uit te zetten onder een bredere groep zzp'ers. De kwalitatieve methoden van onderzoek is gebruikt om een helder beeld te krijgen van de complexiteit van de verschillende carrièrefasen van zzp'ers in de thuiszorg. Daarnaast is aan de hand van een kwantitatieve methode van onderzoek, de *survey*, inzicht verkregen in de motivaties en toekomstvisie van een bredere groep zelfstandigen. Deze combinatie van onderzoeksmethoden en onderzoeksgroepen heeft het mogelijk gemaakt om de drijfveren, ervaringen en toekomstperspectieven van zzp'ers in de thuiszorg te relateren aan de drijfveren, ervaringen en toekomstperspectieven van de bredere groep zzp'ers.

Leeswijzer

Allereerst wordt de context van dit onderzoek beschreven. In het daaropvolgende hoofdstuk wordt ingegaan op het onderzoeksontwerp. Daaronder valt een bespreking van de onderzoeksvraag, de onderzoeksgroep, de gebruikte methoden en technieken en de validiteit, betrouwbaarheid en bruikbaarheid van dit onderzoek. In hoofdstuk 4 komen de methodologische uitgangspunten en het theoretisch kader aan bod. In het daarop volgende, uitgebreide hoofdstuk wordt de data en de analyse van deze data gepresenteerd aan de hand van de chronologische lijn van drijfveren, ervaringen en toekomstperspectieven. Na het datahoofdstuk een narrative. Deze chronologische vertelling van de carrière als zelfstandige van één van de respondenten, geeft helder inzicht in de onderlinge relaties tussen de in het datahoofdstuk besproken thema's.

In de conclusie wordt ingegaan op de belangrijkste resultaten van dit onderzoek, naast ook een discussie over de positie van de zzp'ers en een bespreking van mogelijke invalshoeken voor vervolgonderzoek naar carrièrefasen van zzp'ers. Aansluitend daarop volgen een aantal aanbevelingen over de ondersteuning van zzp'ers en de toekomst van de zzp'er in de thuiszorg.

2. Contextschets

Dit onderzoek is ingebed in twee actuele discussies en twee recente ontwikkelingen. De eerste discussie betreft de visie op de positie van de zzp'er op de arbeidsmarkt, de tweede discussie gaat over de vraag of zzp'ers werknemers of ondernemers zijn. De ontwikkelingen betreffen allereerst de veranderingen van carrièreperspectief en ten tweede zijn er de nodige veranderingen rondom de financiering van de thuiszorg en daarmee ook de positie van zzp'ers in de thuiszorg.

De eerste discussie gaat over de visie op de positie van de zelfstandige op de arbeidsmarkt. Er worden twee visies op zelfstandigen geschetst (Bögenhold & Fachinger, 2010; Van den Born, 2009). Enerzijds wordt de groei van zelfstandigen gezien als een positieve ontwikkeling, gelieerd aan ontplooiing en zelfverwezenlijking onder de beroepsbevolking. Anderzijds bestaat er een negatieve visie op de rol van zelfstandigen op de arbeidsmarkt.

Het huidige debat over zelfstandige professionals wordt vaak gekenmerkt door twee tegengestelde visies op freelancen. Een positieve, liberale visie waar freelancen zorgt voor ontplooiing, autonomie en creativiteit en een negatieve, socialistische visie, waar freelancen niets meer is dan een kostenbesparingsactie van grote bedrijven, die mensen berooft van arbeidsvoorwaarden en mensen marginaliseert tot bronnen van arbeid. (Van den Born, 2009, p. 16)

De positieve visie gaat ervan uit dat een zzp'er ook andere keuzes heeft om werkzaam te zijn en bewust kiest voor zelfrealisatie en persoonlijke ontwikkeling. Vanuit de negatieve visie op zelfstandigen maken zzp'ers de keuze om zelfstandige te worden vanuit een situatie waar regulier werk geen reële optie meer is en waar het zelfstandig ondernemerschap de enige mogelijkheid is om werkzaam te zijn. Bögenhold en Fachinger (2010) geven aan dat deze twee visies uitersten zijn op een continuüm en dat de groei van de gehele groep zzp'ers en de situatie van individuele zzp'ers ergens op deze lijn ligt.

Een van de meest actieve bepleiters van de positieve visie op zelfstandig ondernemerschap, Dan Pink, met zijn boek 'Free Agent Nation' (2001), wordt op

diverse momenten binnen dit onderzoek aangehaald. De keuze om Pink aan te halen berust echter niet op een a priori gedeelde visie. Aan de hand van een uitgebreide rondgang langs zelfstandigen in de Verenigde Staten, is Pink (2001) tot een aantal waarnemingen gekomen die ook voor dit onderzoek interessant zijn. Hoewel ik als onderzoeker zo neutraal mogelijk het onderzoek ben ingestapt, heb ik gemerkt dat gedurende dit onderzoek ik steeds meer geneigd ben om vanuit een positieve blik naar de groei en de positie van zzp'ers op de arbeidsmarkt te kijken. Deze neiging naar een positieve visie op de groei en de positie van zzp'ers komt voornamelijk voort uit de positieve verhalen en ervaringen van de zzp'ers die ik gesproken heb tijdens dit onderzoek. Tegelijkertijd ben ik gedurende het onderzoek ook steeds bewuster geworden van de uitdagingen en lastige situaties, waaronder afhankelijkheidsrelaties, eenzaamheid en onzekerheid, die eveneens de ervaringen van zzp'ers kleuren.

De tweede discussie betreft de vraag of zzp'ers werknemers of ondernemers zijn. Pink (2001) en van den Born (2009) geven aan zzp'ers te zien als zowel werknemer als ondernemer. Tegelijkertijd lijkt de zzp'er niet gemakkelijk in een van beide categorieën te plaatsen. Barley en Kunda (2004) laten bijvoorbeeld zien dat zzp'ers zich in een overgangsfase tussen werknemer en werkgever bevinden. Een voorbeeld van de onduidelijkheid over of de zzp'er in de categorie van de werknemer of die van de ondernemer geplaatst moet worden, is te zien in de verdeling van de zetels van zzp'ers in de Sociaal Economische Raad (SER). Zzp'ers hebben twee zetels in de SER, waarvan één vertegenwoordigd wordt vanuit de werknemersvakbond (FNV Zelfstandigen) en de andere vertegenwoordigd wordt vanuit de, aan de werkgeversorganisatie gelieerde, belangenorganisatie PZO. In dit onderzoek is aandacht voor de complexiteit aan ervaringen en uitdagingen die ten grondslag ligt aan de discussie over of de zzp'er een werknemer of een ondernemer is.

De eerste ontwikkeling is van een meer theoretische, wetenschappelijke aard en betreft de veranderingen op de arbeidsmarkt, processen van flexibilisering, individualisering en professionalisering (Pleijster & van der Valk, 2007; Sennet, 1998; Wanrooy, 2007). Flexibiliteit geeft mogelijkheden voor zzp'ers omdat van bedrijven steeds meer flexibiliteit wordt verwacht waardoor zij geneigd zijn regelmatig zelfstandigen in te huren. Tegelijkertijd kunnen zzp'ers, gemakkelijker dan mensen in loondienst of grote bedrijven, maatwerk leveren, toegespitst op steeds flexibelere, en individuele vragen van cliënten (Pleijster & van der Valk, 2007). Eveneens geeft

het zzp'erschap ruimte voor het combineren van werk met vrijheid van werkzaamheden en flexibiliteit in het indelen van de werktijden (Pleijster & van der Valk, 2007). De veranderingen op de arbeidsmarkt zijn op veel vlakken te relateren aan percepties over carrière. Waar in de vorige eeuw mensen hun leven lang bij dezelfde organisatie werkten, bevindt de carrière in de 21^e eeuw zich steeds vaker tussen of buiten organisaties (Sennet, 1998) en werken mensen steeds vaker bij verschillende organisaties tijdens hun werkzame leven of zijn ze werkzaam als (zelfstandig) ondernemer (Pink, 2001). Ook de doelen die worden gesteld aan het werk veranderen. Werk moet niet alleen geld opbrengen, maar vooral ook bijdragen aan onze ontwikkeling en passen bij onze waarden (Hall, 2004). In dit onderzoek wordt gekeken in hoeverre nieuwe percepties op carrièrepaden van toepassing zijn op zzp'ers in Nederland. Hoewel het merendeel van de bovengenoemde visies op de veranderingen op de arbeidsmarkt hun grondslag vinden in de Verenigde Staten, geven ze vaak heldere handvatten voor het begrijpen van drijfveren en ervaringen van zzp'ers in Nederland. In dit onderzoek probeer ik de literatuur uit de Verenigde Staten op momenten te gebruiken waar het vooral over de motivaties en ervaringen van zelfstandigen zelf gaat, en deze literatuur te vermijden waar het de condities van een specifieke sector of regelgeving betreft.

De tweede ontwikkeling waarbinnen dit onderzoek plaatsvindt, is die van de toekomst van het financieringsmodel van de thuiszorg en daarmee ook de toekomst van de zzp'er in de thuiszorgsector. Op het moment van schrijven wordt de discussie over de wijze waarop de thuiszorg moet worden gefinancierd, actief gevoerd. Er spelen een tweetal veranderingen in de beleidscontext die van invloed zijn op de toekomstvisie van zzp'ers in de thuiszorg. De financiering van de thuiszorg loopt via twee financieringsstromen, namelijk het Persoonsgebonden Budget (PGB) en de Zorg in Natura (ZiN). Op het gebied van beide financieringsstromingen staan veranderingen voor zelfstandigen in de thuiszorg voor de deur. Dit onderzoek geeft inzicht in de wijze waarop zelfstandigen de aanstaande veranderingen ervaren en hoe zij verwachten dat deze veranderingen hun toekomstvisie zullen beïnvloeden.

Allereerst zijn er recent diverse bezuinigingen geweest in de financiering via het Persoonsgebonden Budget, waaronder een stop voor nieuwe aanvragen van het PGB tussen 1 juli 2010 en 1 januari 2011 (Vanaf 1 juli 2010 geen PGB's meer mogelijk", 25-06-2010) en een bezuiniging van 3% op de PGB's in 2011 ten opzichte van die van 2010 ("Prinsjesdag kondigt niet nader uitgewerkte maatregelen aan", september 2010). Door deze maatregelen is het voor de zelfstandigen lastiger

gebleken om cliënten te werven, en zijn de tarieven die zzp'ers hanteren voor hun diensten vaak onderdeel van discussie worden met cliënten. Gedurende dit onderzoek is aangekondigd dat het PGB grotendeels zal worden afgeschaft ("Het PGB voor zorg zonder verblijfsindicatie verdwijnt per 1 januari 2014", 01-07-2011).

De tweede verandering betreft de mogelijke toetreding van zzp'ers tot de financiering via Zorg in Natura, ook wel ZiN genoemd ("Meer mogelijkheden voor zelfstandigen in de zorg", 21-04-2011). Deze verandering zou het mogelijk maken voor zelfstandigen om (ook) via deze financieringsstroom zorg te kunnen verlenen. Concreet betekent dit voor zelfstandigen, dat de groep van potentiële cliënten uitbreit, of verandert van PGBhouders naar cliënten met financiering via ZiN. Daarnaast zou de mogelijkheid om zorg te leveren via ZiN ruimte geven voor zzp'ers om direct te kunnen concurreren met grote zorginstellingen.

3. Onderzoeksontwerp

In dit hoofdstuk wordt het ontwerp en de uitvoering van het onderzoek besproken. Hierbij zal eerst worden ingegaan op de vraag die leidend is in dit onderzoek. Daaropvolgend is aandacht voor de onderzoeksgroep. De onderzoeksgroep bestaat voornamelijk uit zzp'ers in de thuiszorg. Omdat de literatuur over zzp'ers in deze sector als over carrièrefasen van zzp'ers schaars is, is ervoor gekozen om vergelijkbare vragen voor te leggen aan zzp'ers in een andere tak van de gezondheidszorg in de vorm van interviews, en aan een bredere groep zzp'ers in de vorm van een survey. Tot slot worden de gebruikte onderzoeksmethoden behandeld en de validiteit, betrouwbaarheid en bruikbaarheid van dit onderzoek.

De onderzoeksvraag

Dit onderzoek gaat over de drijfveren, motivaties en toekomstvisies van zelfstandigen. Gekeken is naar hoe zzp'ers het worden en zijn van zelfstandige ervaren en hoe zij de toekomst van hun carrière zien. Carrière wordt in dit onderzoek als uitgangspunt genomen, omdat de carrière gaat over het werkzame bestaan van de zelfstandige zelf, en ook van toepassing is wanneer de zelfstandige besluit te stoppen met de eigen onderneming. De volgende vraag staat centraal in het onderzoek.

Hoe ervaren zzp'ers in de thuiszorg het worden en zijn van zelfstandige en wat zijn hun toekomstvisies op de eigen carrière?

Uit deze onderzoeksvraag blijkt dat de focus ligt op de drie fasen van de carrière van een zzp'ers in de thuiszorg. Om de onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden, is de onderzoeksvraag in een vijftal subvragen onderverdeeld. Over de drijfveren van zzp'ers is één vraag geformuleerd en over de ervaringen en toekomstvisies zijn ieder twee vragen geformuleerd. Er is gekozen voor twee vragen bij de ervaringen en toekomstvisies van zzp'ers vanwege de verwachte complexiteit van de ervaringen van zzp'ers en de schaarsheid van literatuur over hun toekomstvisies.

De eerste subvraag van dit onderzoek is: *'Wat zijn de drijfveren van zzp'ers in de thuiszorg om zelfstandige te worden?'* Deze subvraag gaat in op de redenen die

ten grondslag liggen aan de keuze om te starten als zzp'er.

De tweede en derde subvraag gaan over de ervaringen van de zzp'er als zelfstandig ondernemer. Om de ervaringen van zzp'ers in de hoedanigheid van zelfstandige te onderzoeken is de volgende subvraag geformuleerd. *'Hoe ervaren zzp'ers in de thuiszorg het zijn van zelfstandige?'* Binnen de ervaringen van zzp'ers is specifiek gekeken naar de uitdagingen die een zelfstandige zou kunnen ervaren vanwege de verschillende organisatirollen en verschillende bijbehorende belangen als persoon. De derde subvraag is als volgt. *'In hoeverre zijn er dilemma's of paradoxale situaties die een zzp'er als zelfstandige ervaart?'*

Het toekomstperspectief van zzp'ers is de laatste fase die centraal staat in dit onderzoek. Om beter te begrijpen hoe zzp'ers de toekomst van hun carrière zien, is een tweetal onderzoeksvragen geformuleerd. Allereerst wordt gekeken naar de wijze waarop zelfstandigen de toekomst voor de onderneming en de eigen carrière zien, en of er een overlap of juist een spanning tussen de toekomstvisies voor de carrière en de eigen onderneming bestaat. De vraag die hieruit voortkomt is: *'Hoe zien zzp'ers in de thuiszorg de toekomst van de eigen carrière en hoe verhoudt deze zich tot de toekomstvisie voor de eigen onderneming?'* Tegelijkertijd is het de vraag in hoeverre de handelingen van zzp'ers ook aansluiten bij hun toekomstvisies. Deze laatste subvraag gaat over de manier waarop zzp'ers handelen in de richting van de toekomst en in welke mate dit samenhangt met hun toekomstvisies. *'Op welke manier geven zzp'ers in de thuiszorg praktisch invulling aan de toekomst voor de eigen carrière en hoe verhoudt deze invulling zich tot het realiseren van hun toekomstperspectief?'* In dit onderzoek worden de handelingen van de zzp'ers onderzocht aan de hand van wat zij zeggen dat ze doen, in plaats van dat hun handelingen worden geobserveerd.

De bovenstaande vragen geven de kaders waarbinnen een beeld wordt gevormd van de drijfveren, ervaringen en toekomstvisie van zelfstandigen in de thuiszorg. De vragen vormen eveneens de basis waarop de vragenlijst gemaakt is, die gebruikt is als richtlijn voor de interviews.

De onderzoeksgroep

Maar wie zijn zzp'ers, en specifiek de zzp'ers in de thuiszorg? De verschillen tussen sectoren, werkzaamheden en individuele kenmerken zijn groot. 'De zzp'er bestaat niet, kan wel gezegd worden (PZO 2010). Er worden wel bepaalde definities gehanteerd om te bepalen wie zzp'er is en wie niet. Het onderzoeksbureau voor midden- en kleinbedrijf EIM hanteert een redelijk smalle definitie van de zzp'er.

De zzp'er is volgens EIM iemand die zonder eigen bedrijfsruimte werkzaam is en enkel eigen diensten levert (De Vries & Vroonhof, 2011). Het Centraal Bureau voor Statistiek (CBS) hanteert een ruimere definitie waarbinnen ook zelfstandigen vallen die een eigen bedrijfsruimte hebben en goederen verkopen, zoals een bakker of slager (CBS, "Zelfstandige zonder personeel", z.j.). De meeste zzp'ers in de thuiszorg zullen ook binnen de smallere, door EIM gehanteerde definitie vallen, aangezien zij een dienst leveren en zonder eigen bedrijfsruimte werkzaam zijn.

Er zijn naar verwachting 772.000 zelfstandigen in het eerste kwartaal van 2011 in Nederland (CBS, "Zelfstandigen zonder personeel", 01-06-2011). Zzp'ers vormen daarmee zo'n 10% van de werkzame beroepsbevolking (CBS, "Zzp'ers in de lift", z.j.). Tegelijkertijd is het aantal zzp'ers veel lager wanneer de smallere definitie wordt gehanteerd. Het EIM komt op een aantal van 350.000 zelfstandigen zonder personeel in 2009 (De Vries & Vroonhof, 2011). De grote verschillen in het aantal zzp'ers wordt veroorzaakt door de gehanteerde definities. Tegelijkertijd zijn zzp'ers niet altijd gemakkelijk te herkennen als zelfstandige. Zzp'ers kunnen onder verschillende rechtsvormen ingeschreven staan bij de Kamer van Koophandel (ZZP Nederland, "Rechtsvormen voor ZZP'ers", z.j.). Daarnaast zijn zzp'ers vaak vanuit hun eigen huis werkzaam (De Vries en Vroonhof, 2011), en daardoor ook niet direct als ondernemer te herkennen.

Wat het aantal zelfstandigen in de thuiszorg betreft, lopen de cijfers uiteen tussen de 1400 (ZZP Nederland, "ZZP in de thuiszorg kan straks zonder VAR", 17-04-2008) en de 10.000 (PZO, 2010b). In het 'Besluit zorgaanspraken AWBZ' dat op 12 juli jl. verscheen in het Staatsblad van het Koninkrijk der Nederlanden (2011) wordt gesproken over een verwachte instroom van 1000 zelfstandigen in de ZiN in 2012. Dit aantal van 1000 zelfstandigen wordt gerelateerd aan een schattig van totaal 10.000 zelfstandige zorgverleners.

Ook is een groot aantal zzp'ers in de thuiszorg sector geheel of gedeeltelijk werkzaam via bemiddelingsbureaus. Het aantal bemiddelingsbureaus in de thuiszorg is niet gering en maakt de sector onoverzichtelijk (PZO, 2010). Ook wordt naar aanleiding van de grote rol van bemiddelingsbureaus de positie van zzp'ers als ondernemers ter discussie gesteld. Zzp'ers leveren daarnaast voornamelijk zorg via PGBs of via particulieren, omdat de ZiN nog niet toegankelijk is voor zelfstandigen. Daarnaast is het voor zzp'ers mogelijk om langdurige zorg te verlenen, waar onder ook 24-uursdiensten vallen. Omdat zelfstandigen ondernemers zijn en zelf hun tijden mogen bepalen, is het voor deze groep mogelijk om 24 uur achter elkaar

werkzaam te zijn. Daarnaast hanteren de meeste zelfstandigen een minimum van 2 uur aaneengesloten zorg, waar de reguliere thuiszorg ook zorg levert van kortere tijdsperioden.

Kenmerken van de onderzoeksgroep: thuiszorg en geestelijke gezondheidszorg

Waar bevinden de zelfstandige in de thuiszorg zich? Mijn aanvankelijke strategie was om via een tweetal bemiddelingsbureaus zzp'ers te vinden voor interviews, en deze groep eventueel aan te vullen met zzp'ers die benaderd werden via LinkedIn. Deze aanpak bleek echter niet te werken en een andere strategie was nodig. Via Lex Tabak, een van de experts op het gebied van de positie van zzp'ers in de zorg, kreeg ik de tip om een oproep te plaatsen op het forum van de 'Google group' van het onderdeel 'zelfstandigen' van de beroepsvereniging Verpleegkundigen en Verzorgenden Nederland (V&VN). Via deze oproep heb ik contact kunnen krijgen met een negental zzp'ers in de zorg, waarvan een zestal ook werkzaam is in de thuiszorg. Daarnaast heb ik ook via enkele andere media, waaronder persoonlijke websites, een drietal zzp'ers bereid gevonden om mee te werken aan mijn onderzoek.

Omdat het geen random selectie van respondenten is geweest, wordt hier kort ingegaan op mogelijke verschillen tussen de zelfstandigen die hebben deelgenomen aan dit onderzoek en de gehele groep aan zzp'ers in de thuiszorg. De zzp'ers die aangesloten zijn bij V&VN werken waarschijnlijk minder vaak voor bemiddelingsbureaus dan de 'gemiddelde' zzp'er in de thuiszorg. Daarnaast zijn deze mensen waarschijnlijk vaker op de hoogte van actuele ontwikkelingen in de beleidscontext, aangezien hier vaak discussie over plaatsvindt binnen de 'Google group' van V&VN. Eveneens is te verwachten dat door de beperktere rol van bemiddelingsorganisaties bij deze groep zelfstandigen, dat deze zzp'ers zich meer bewust en actiever bezig is met de risico's van het ondernemerschap, financiële regelingen en het profileren van de eigen onderneming, bijvoorbeeld door middel van een website. Hoewel onder de respondenten niemand is die momenteel enkel via een bemiddelingsbureau werkt, is het merendeel van de respondenten momenteel ten dele voor een bemiddelingsbureau werkzaam of heeft in de afgelopen twee jaar (soms ook fulltime) voor een bemiddelingsbureau gewerkt. Ondanks dat de meeste mensen dus bereikt zijn via één medium, namelijk de beroepsvereniging V&VN, denk ik dat de verscheidenheid aan motivaties, ervaringen en toekomstvisies toch een interessant beeld geeft van de tendensen die spelen binnen de grotere groep

aan zzp'ers in de thuiszorg.

Daarnaast ben ik, ook via de oproep op het forum van de 'Google group' van V&VN, in contact gekomen met enkele zzp'ers in de geestelijke gezondheidszorg. Omdat ik benieuwd was in hoeverre de motivaties, ervaringen en toekomstvisie van deze zelfstandigen in de geestelijke gezondheidszorg overeenkomt, dan wel verschillend is van die van zzp'ers in de thuiszorg, heb ik met een drietal mensen een vergelijkbaar interview gehouden. Gezien de kleine selectie dienen hun uitspraken dan ook niet als poging tot generalisatie van de gehele groep aan zelfstandigen in de geestelijke gezondheidszorg. Wel hebben de interviews met deze groep geholpen in het herkennen van aspecten die specifiek voor zzp'ers in de thuiszorg van toepassing zijn, en aspecten die mogelijk ook in de bredere zorgsector spelen.

Kenmerken van de onderzoeksgroep: survey

De derde doelgroep binnen dit onderzoek, is 'de zzp'er'. En hoewel de groep zzp'ers zeer verschillend en moeilijk te traceren is, is toch een poging gedaan om een zo breed mogelijke groep aan zelfstandigen te bereiken en hen te vragen een uitgebreide survey in te vullen over hun motivaties, ervaringen en toekomstvisie. Naast Platform Zelfstandig Ondernemers (PZO), die betrokken is geweest bij diverse fasen van het onderzoek, hebben ook FNV Zelfstandigen en CNV Zelfstandigen een oproep voor deelname aan mijn onderzoek om via sociale media en hun nieuwsbrief verspreid. Daarnaast is de oproep ook door mij persoonlijk via sociale media verspreid waarbij deze oproep ook weer door diverse personen en organisaties is doorgestuurd. Omdat verschillende belangenorganisaties de oproep hebben verspreid, is de kans groot dat ook de diversiteit onder de groep respondenten van de survey groter is dan wanneer deze via een van de organisaties was verzonden.

De doelgroep die via de survey is onderzocht, bestaande uit 90 respondenten, komt redelijk overeen met de veel grotere groep van zelfstandigen die deelnam aan het promotieonderzoek van Van den Born (2009). De gemiddelde leeftijd van de zelfstandige in deze survey is 47 (47,088) en de zzp'er is gemiddeld al 7 (6,731) jaar werkzaam als zelfstandige. De meeste zelfstandigen werken 21-40 uur in de week en besteden meestal 0-7 uur per week aan bedrijfsvoering. Van de zelfstandigen combineert 21% de werkzaamheden als zelfstandige met andere inkomsten. Het merendeel van de zelfstandigen heeft meer dan 40.000 euro aan inkomsten per jaar. Van de respondenten is ruim 53% vrouw, wat opmerkelijk is aangezien uit andere onderzoeken blijkt dat juist iets meer dan de helft van de zelfstandigen man

is (CBS, 'Zelfstandigen zonder personeel, 1 juni 2011; van den Born, 2009). Tweederde van de respondenten geeft aan samen te wonen met gezinsleden die eveneens inkomsten hebben. De overige respondenten hebben of ook een andere inkomstenbron of hebben relatief hoge inkomsten uit hun eigen onderneming. Van de respondenten is 48% werkzaam in de zakelijke of overige dienstverlening. Andere sectoren waren ook goed vertegenwoordigd, zoals ICT/Communicatie (14%) en Onderwijs en Overheid (12%). Van de respondenten werkt 5% in de gezondheidszorg. Andere vertegenwoordigde sectoren waren Bouw en Hout, Techniek, Creatief en Groen. Een aantal sectoren zijn, waarschijnlijk vanwege de kleine schaal van het onderzoek, niet vertegenwoordigd, waaronder Visserij, Handel, Horeca, Media en Vervoer.

Methoden en technieken

Het ontwerp van dit onderzoek is gebaseerd op een *case-study*, waarbij aandacht is voor de 'complexity and particular nature' van de betreffende case (Bryman, 2001, p. 49). De case betreft in dit geval een *community* van zelfstandige zorgverleners in de thuiszorg, maar heeft geen helder afgebakende locatie, zoals gebruikelijk bij case studies (Bryman 2001, p. 49). Het gaat in dit onderzoek meer om een open interpretatie van een *community* met allerlei individuen die op verschillende locaties en in verschillende situaties verkeren, maar die tegelijkertijd wel in vergelijkbare rollen verkeren en vergelijkbare werkzaamheden doen.

Vergelijkbaar onderzoek naar zzp'ers in deze sector en met focus op de relatie tussen de verschillende fasen van zelfstandig ondernemerschap is nog niet eerder gedaan. Het onderzoek van Cohen en Mallon (1998) komt waarschijnlijk het dichtst in de buurt bij de inhoud en opzet van dit onderzoek. Zij hebben op een holistische manier de verschillende fasen van de overgang naar een meer zelfstandige carrière onderzocht (Cohen & Mallon, 1998). De beperkte literatuur en vergelijkbaar onderzoek brengen twee uitdagingen met zich mee. Allereerst is het de kunst om de (verwachte) thema's niet al helemaal in te dekken, maar juist ook aandacht te hebben voor onverwachte thema's die worden aangedragen door de respondenten. Ten tweede is het eveneens een uitdaging om de thema's niet te breed in te zetten, waardoor het onderzoek aan focus kan verliezen.

Omdat er relatief weinig bekend is over toekomstperspectieven van zelfstandigen en zeker die van zzp'ers, heb ik mijn onderzoek tweeledig opgesteld. De kern van deze studie is onderzoek naar de drijfveren, ervaringen en toekomstvisie

van zzp'ers in de thuiszorg. Deze carrièrefasen van de zzp'ers is onderzocht via semigestructureerde interviews, ook wel diepte-interviews of kwalitatieve interviews genoemd (Bryman, 2001, p. 321). Aanvullend daarop is een survey uitgezet over hetzelfde onderwerp onder een bredere groep zelfstandigen. Juist deze combinatie van methoden creëert de mogelijkheid voor een diepere analyse en een beter begrip van de drijfveren, ervaringen en toekomstperspectieven onder zzp'ers enerzijds en anderzijds het plaatsen van deze analyse onder een selecte groep zzp'ers in een breder perspectief. Ik ben me ervan bewust dat gecombineerde methoden ook de nodige uitdagingen met zich meebrengen (zie voor een bespreking van deze uitdagingen Bryman, 2001). De gecombineerde methoden geven echter de mogelijkheid om het onderzoek in perspectief en context te plaatsen in een situatie waarin de bestaande kennis over de onderzochte onderwerpen schaars is. Daarnaast zie ik het als een uitdaging voor mijzelf als student/onderzoeker om beide onderzoeksmethodes te gebruiken.

Opzet en analyse van de interviews

Om een zo compleet mogelijk beeld te krijgen van de drijfveren, ervaringen en toekomstvisie van zzp'ers heb ik gebruik gemaakt van semigestructureerde diepte-interviews. De keuze voor deze techniek komt enerzijds voort uit het doel van dit onderzoek, namelijk het achterhalen van individuele verhalen over het verleden, heden en de toekomst van de carrière van een zelfstandig ondernemer. Semigestructureerde diepte interviews geven de mogelijkheid om het verhaal van een individu te achterhalen aan de hand van onderwerpen of brede vragen, waarbij ruimte is voor het aanpassen van vragen door de onderzoeker (Bryman, 2001, p. 236). Daarnaast geven semigestructureerde interviews ruimte voor het standpunt van de respondent en is er ruimte voor inbreng van nieuwe interpretaties, onderwerpen en visies vanuit de respondenten (Bryman, 2001, p. 320). De keuze voor het interview als onderzoeksmethode is eveneens gemaakt vanuit praktische overwegingen. De zzp'ers in de thuiszorg zijn zelfstandige, werken vaak alleen, hebben geen eigen kantoor en hebben vaak flexibele uren. Hierdoor was het gemakkelijker om één-op-één af te spreken met de zelfstandigen dan om meerdere zzp'ers bij elkaar te brengen bij een focusgroep of te participeren in de activiteiten van individuele zzp'ers.

Uiteindelijk heb ik een dertiental diepte interviews gehouden van gemiddeld een uur. Daarnaast heb ik eveneens een verkennend interview gehouden met een

directeur van een bemiddelingsbureau in de thuiszorg dat voornamelijk met zzp'ers werkt. De interviews zijn semigestructureerd opgesteld, waarbij gebruik is gemaakt van een vragenlijst. De volgorde van de thema's en de specifieke vragen werden echter waar nodig aangepast aan de situatie of de loop van het gesprek. Waar nodig heb ik in de loop van het onderzoek vragen geherformuleerd, toegevoegd of weggelaten. De meeste interviews vonden plaats bij mensen thuis, wat vaak ook hun kantoor was, of in een dichtbijgelegen horecagelegenheid. Een enkele keer vond het interview plaats op een (tijdelijk) kantoor.

Om de data van de interviews zo goed mogelijk te houden, zijn de interviews zo snel mogelijk getranscribeerd. Eveneens werd daarbij een korte weergave gemaakt van de sfeer tijdens het interview en overige observaties. De transcripties zijn enkel waar nodig taalkundig aangepast om de leesbaarheid van de in deze scriptie opgenomen citaten te bevorderen. Aan de hand van de transcripties zijn de interviews gecodeerd, eerst open, daarna axiaal en tot slot selectief (Boeije 2005). Door deze analysemethode was het mogelijk om relevante onderwerpen en perspectieven te herkennen, selecteren en relateren aan de literatuur.

Narratieve methode

Gekozen is voor een zowel thematische als chronologische weergave van de data. De thematische analyse van data geeft de mogelijkheid om per onderwerp verschillende perspectieven te bekijken. Tegelijkertijd worden in de thematische weergave de onderlinge verbanden tussen de verschillende fasen en onderwerpen minder zichtbaar. Om deze onderlinge relaties zichtbaar te maken tussen drijfveren, ervaringen en toekomstvisie heb ik gekozen om de data ook via een *narrative* weer te geven. Een *narrative* is als een verhaal (Brown, Stacey, Nandhakumar 2003, p. 1036) en heeft een begin, midden en eind waardoor degene die het verhaal vertelt, betekenis kan geven aan verschillende aan elkaar gerelateerde gebeurtenissen (Patriotta, 2003, p. 353). Hoewel een *narrative* ook de mogelijkheid in zicht heeft om te onderzoeken hoe mensen een verhaal construeren of de wijze waarop ze dit zeggen, heb ik me vooral gericht op de inhoud van het verhaal. De inhoud van de drijfveren, motivaties en toekomstperspectieven staat immers in dit onderzoek centraal. Deze benadering wordt ook wel de thematische analyse genoemd binnen de narratieve benadering (Bryman 2001, p. 412). Door middel van de *narrative* worden de relaties tussen verschillende fases duidelijk. Juist vanwege de samenhang tussen de drie onderzochte fasen in de carrière van de zelfstandige als zelfstandige,

geeft deze methode van onderzoek en analyse ruimte aan het begrijpen van de complexiteit en schijnbare tegenstrijdigheden die de sociale werkelijkheid kleuren.

Opzet en analyse van de survey

De survey is opgesteld op het moment dat bijna alle interviews hadden plaatsgevonden. Bij het opstellen van de vragen en antwoordmogelijkheden van de survey is gebruik gemaakt van de inhoud van de interviews. Deze meer deductieve methode van onderzoeken is dus gedaan op basis van de op inductieve wijze verkregen data in eerdere momenten van dit onderzoek. De onderwerpen in de survey zijn vooral gericht op de redenen van zzp'ers om zelfstandige te zijn geworden en zowel de inhoud als de praktische invulling van hun toekomstperspectief. De ervaringen zijn vanwege de keuze om de survey niet te lang te maken ingekort tot vragen over de waardering van het zijn van zelfstandige. Naast vragen gerelateerd aan het onderwerp zijn meer algemene vragen toegevoegd, zodat meer bekend is over de onderzoeksgroep en in welke mate deze relateert aan de groep zzp'ers in de thuiszorg. In de survey zijn geen vragen opgenomen over de uitdagingen en dilemma's van de zelfstandigen, omdat deze pas later in het analyseproces van de interviews een belangrijke rol bleken te spelen.

De survey is uitgezet via een drietal eerder genoemde organisaties via digitale media, als twitter en digitale nieuwsbrieven. Negentig mensen hebben de survey geheel ingevuld. Deze data heb ik daarna geanalyseerd, waarbij ik vooral heb gekeken naar de verhoudingen tussen de antwoorden binnen de onderzoeksgroep en overeenkomsten en verschillen met de kwalitatieve data.

Kwaliteit van het onderzoek

Met dit onderzoek wil ik een bijdrage leveren aan de kennis van zzp'ers, en specifiek zzp'ers in de thuiszorg, en hun drijfveren, ervaringen en toekomstperspectieven. Om dit onderzoek van waarde te laten zijn, heb ik getracht de betrouwbaarheid, validiteit en bruikbaarheid ervan zo hoog mogelijk te maken. Onderstaand zal ik ingaan op de manier waarop ik de betrouwbaarheid, validiteit en de bruikbaarheid van het onderzoek heb gerealiseerd.

De betrouwbaarheid van het onderzoek heb ik versterkt door ervoor te zorgen dat allereerst het gehele onderzoek navolgbaar is, en ten tweede het kwantitatieve gedeelte van het onderzoek eveneens herhaalbaar. De navolgbaarheid van het onderzoek is gerealiseerd door de gebruikte methoden en de keuze voor

de geselecteerde onderzoeksgroep helder inzichtelijk te maken. Daarnaast is weergegeven hoe de onderzoeksgroep eruit ziet. Wat de groep zzp'ers die heeft deelgenomen aan de survey betreft, is eveneens getracht zo specifiek mogelijk weer hoe deze groep is samengesteld aan de hand van algemene gegevens, zoals sector, leeftijden, duur van de onderneming en hoogte en bron(nen) van de inkomsten.

Om het onderzoek zo valide mogelijk te maken, is gedacht aan de interne en externe validiteit van het onderzoek. De interne validiteit betreft de mate waarin bevindingen die een relatie tussen causale verbanden behelzen degelijk of betrouwbaar zijn. De externe validiteit gaat over de mate waarin het onderzoek generaliseerbaar is naar een grotere groep dan de testgroep. De interne validiteit heb ik in dit onderzoek zo goed als mogelijk verzekerd door analyse van de data te verwerken in het proces van dataverzameling. Door continue analyse gedurende het proces van dataverzameling zijn tussentijdse analyses gecheckt en was er ruimte voor onverwachte, maar relevante onderwerpen. Door de vragen en antwoordmogelijkheden in de survey te koppelen aan de resultaten van de interviews wordt de interne validiteit verder gesterkt.

De relevantie van externe validiteit van het onderzoek verschilt sterk per methode van onderzoek. Het kwalitatieve gedeelte van het onderzoek, namelijk de interviews onder zzp'ers in de thuiszorg, heeft een lage externe validiteit. Dit is gewoon voor onderzoek dat gebruik maakt van kwalitatieve methoden, omdat er niet gewerkt zal worden met een representatieve onderzoeksgroep. Hierdoor zullen de resultaten van het onderzoek niet generaliseerbaar zijn naar de gehele groep aan zzp'ers in de thuiszorg. De survey heeft een grotere externe validiteit. Het gebruik van deze methode van onderzoek is ook bedoeld als generaliseerbaar referentiekader voor de data gegenereerd uit de interviews.

Tot slot is dit onderzoek bruikbaar voor zzp'ers en hun belangenorganisaties, als ook binnen het vakgebied van de organisatiewetenschappen. Door de inbedding van dit onderzoek in actuele debatten over de veranderende arbeidsmarkt, nieuwe carrièreperspectieven en veranderingen in de financiering van de thuiszorg, kan dit onderzoek een bijdrage leveren aan zowel wetenschappelijke discussies over zzp'ers, als ook handvatten te geven voor het begrijpen en ondersteunen van zzp'ers, en specifiek zelfstandigen in de thuiszorg.

4. Methodologie en theoretisch kader

Dit onderzoek volgt de chronologische lijn van het verleden, de redenen van mensen om zelfstandige te worden, via het heden, de ervaringen als zelfstandige, naar de toekomst en het perspectief van zelfstandigen daarop. Tegelijkertijd zijn er drie thema's die verbonden zijn met al deze verschillende fasen in de carrière als zelfstandige. Deze thema's zijn carrièreperspectief, ondernemerschap en organisatirollen. Voordat deze thema's aan bod komen, is er aandacht voor de wijze waarop in dit onderzoek naar de sociale werkelijkheid wordt gekeken, oftewel de methodologische uitgangspunten van het onderzoek. Binnen de paragraaf over de methodologie is aandacht voor op de conceptualisering van verandering en wordt de invloed van de processuele benadering en ambiguïteit in dit onderzoek besproken.

Methodologie

Een onderzoek is altijd gebaseerd op bepaalde uitgangspunten over hoe de werkelijkheid onderzocht kan worden en welke onderzoeksbenadering past bij het type onderzoek. De focus van dit onderzoek betreft de inhoud en onderlinge relaties tussen verschillende fasen in het worden, zijn en blijven van een zelfstandige. Hierbij wordt niet geprobeerd een specifieke causale relatie te vinden tussen, bijvoorbeeld, bepaalde drijfveren en bepaalde toekomstperspectieven, maar wordt weergegeven welke drijfveren, ervaringen en toekomstperspectieven zelfstandigen in de thuiszorg ervaren, en op welke manier deze met elkaar in verbinding kunnen staan. Door het begrijpen van de complexiteit van de drijfveren, ervaringen en toekomstperspectieven kan een blik worden verkregen in mogelijk relevante, en misschien zelfs causale, verbanden tussen carrièrefasen en de ervaringen hierbinnen. Handy (1993) geeft helder weer waarom in relatie tot sociale aspecten van organisaties onderzoek het beste kan worden gedaan volgens een interpretatieve methode.

Organizational phenomena, I realized, should be explained by the kind of contextual interpretation used by an historian. Such interpretation would allow us to predict 'trends' with some degree of confidence. To add precise quantities to those trends, as in the physical sciences, would however, be inappropriate and unrealistic. (Handy, 1993, p. 13)

Binnen de sociale wetenschappen wordt veelal vanuit een interpretatieve benadering onderzoek gedaan waarbij onderzoek als doel heeft om menselijk gedrag te begrijpen, eerder dan te verklaren (Bryman, 2001, p. 13). Deze vorm van onderzoek staat tegenover een positivistische benadering. De positivistische benadering gaat er onder meer van uit dat iets enkel bestaat als het waargenomen kan worden, wetenschap enkel op objectieve wijze beoefend kan worden en theorie als doel heeft om hypothesen te formuleren welke daarna getest kunnen worden (Bryman 2001). In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van de interpretatieve benadering.

In dit onderzoek wordt getracht sociaal gedrag te begrijpen door toegang te verwerven tot het *common-sense thinking* van de onderzoeksgroep en vanuit die positie hun handelingen en hun blik op de wereld te begrijpen (Bryman, 2001, p. 14). Deze methode van onderzoek zorgt er voor dat de gegenereerde data ook een interpretatie is van de werkelijkheid. De analyse van de onderzoeker is dan ook een interpretatie van een interpretatie van de werkelijkheid (Bryman, 2001, p. 15). Deze interpretatie van de interpretatie wordt ook wel dubbele hermeneutiek genoemd en klinkt wellicht abstract en subjectief. Deze dubbele interpretatie is echter een belangrijke, zo niet de enige, *tool* van een sociale wetenschapper. Om zo dicht mogelijk te blijven bij de interpretaties van de respondenten, is in de interviews de nodige ruimte gelaten voor aanvullingen vanuit de respondenten op de geformuleerde onderwerpen en zijn letterlijke citaten gebruikt als basis voor de analyse, en ook de weergave van de resultaten, van de interviews.

De rol van verandering, proces en taal

Verandering kan op diverse manieren worden benaderd. Een van de gangbare ideeën over verandering in organisaties is dat verandering te realiseren is door een stappenplan te volgen (Kotter, 1995). Als de juiste stappen gezet worden, kan een organisatie veranderen. Hoewel dit idee nog altijd veelvuldig de basis vormt van menig traject van organisatieverandering, ga ik er niet vanuit dat verandering iets is dat op een maandagochtend om 9 uur in gang kan worden gezet. Verandering is namelijk een constant proces (De Man, 2009, p.30), niet per se altijd opwaarts, maar wel altijd in beweging (Pettigrew, 1997).

Verandering wordt in dit onderzoek benaderd als een proces (Pettigrew, 1997). Pettigrew beschrijft een proces als volgt: *'a sequence of individual and collective events, actions and activities unfolding over time and in context'* (1997, p. 338). Een proces omvat dus verschillende op elkaar volgende gebeurtenissen en handelingen

die zich na verloop van tijd, en in context, ontvouwen. Een belangrijke gedachte achter het denken in processen is de gedachte dat de werkelijkheid zich niet in 'steady state' bevindt, maar dat de werkelijkheid een dynamisch proces is (Pettigrew, 1997, p. 338). De werkelijkheid wordt beïnvloed door handelingen van individuen of groepen, maar ook door veranderingen in de context en gebeurtenissen in het verleden (Pettigrew, 1997, pp. 338-339). Het is deze in beweging zijnde werkelijkheid, die de onderzoeker probeert te bevatten (Pettigrew, 1997, p. 338). In dit onderzoek is voor een processuele benadering gekozen mede vanwege het onderwerp dat inherent een proces is, namelijk de opvolgende fasen in de carrière van zelfstandigen.

Er wordt in dit onderzoek uitgegaan van een werkelijkheid die in sociale interactie geconstrueerd en geïnterpreteerd wordt (Heracleous, 2001, p. 429). Steeds vaker wordt de organisatie zelf ook gezien als een '*social process that is constructed and preformed*' (Brunsson and Sahlin-Anderson, 2000; Parker, 1997, geciteerd door Doolin, 2003, p. 751). Deze visie wordt ook wel de sociaalconstructivistische benadering genoemd. In de constructie en interpretatie van de werkelijkheid speelt taal een belangrijke rol. Immers middels woorden en zinnen wordt de werkelijkheid begrepen, uitgesproken, onderhandeld, en daardoor weer gevormd. Taal wordt in deze zin niet gezien als een passief, maar juist als een actief middel. '*(...) words are not just words, they do things*' (Cunliffe, 2009, p. 9). Taal kan in dat opzicht worden gezien als middel om de sociale werkelijkheid vorm te geven (Doolin, 2003, p. 755). In deze benadering staan verhalen of *narratives* centraal als manier om verandering in organisaties te begrijpen (Doolin, 2003, p. 755). Het is vooral de benadering van een verhaal of *narrative* als moment van gesprek of interactie die een bepaalde volgorde, nadruk of betekenis geven aan gebeurtenissen en actoren (Whittle, Mueller and Mangan, 2009, p. 427), die ik in dit onderzoek hanteer. Dit onderzoek ziet dus de werkelijkheid als een sociaal construct, gevormd in taal en handelingen, en waaraan betekenis gegeven wordt door een ordening van deze interactie en handelingen in verhalen.

De zzp'er als organisatie?

Hoe kan de zelfstandige zonder personeel het beste geclassificeerd worden? Er is de nodige onduidelijkheid over of zzp'ers nu werknemers of ondernemers zijn. Daarnaast is het eveneens de vraag in hoeverre zzp'ers als organisatie, of zelfs als onderneming, kunnen worden gezien. Om te weten of zelfstandigen gezien kunnen worden als organisatie, is het belangrijk te weten wat een organisatie is.

De volgende definitie geeft inzicht in wat organisatie is. *A social unit of people, systematically structured and managed to meet a need or to pursue collective goals on a continuing basis.* ('Organization', z.j.). In deze definitie van een organisatie wordt duidelijk dat het gaat over het een gestructureerde en gemanagede groep mensen die gezamenlijk en continu een doel of bepaalde doelen nastreeft. Etzioni (1963) geeft een enigszins vergelijkbare definitie van de organisatie, waarbij een organisatie gezien wordt als een groep die opgericht wordt en aangepast wordt om bepaalde doelen te bereiken: *Social units deliberately constructed and reconstructed to seek specific goals.* (Etzioni, 1963)

Zzp'ers zijn (vaak) met een doel begonnen als zelfstandige en streven ook een of meerdere doelen na als zelfstandige. Te verwachten is dat ze zichzelf en hun onderneming ook zullen aanpassen, bijvoorbeeld door bijscholing of samenwerking met anderen, wanneer dat nodig is om hun doel te bereiken. Zzp'ers passen in dat opzicht binnen het idee van de organisatie. Tegelijkertijd spreken de definities van een organisatie van een *social unit*, oftewel meerdere mensen. In sommige definities van organisaties wordt zelfs expliciet naar meerdere mensen verwezen ("Organisatie", z.j.). Vanuit het idee dat een zzp'er geen groep mensen is, kan dus beargumenteerd worden dat de zzp'er geen organisatie is.

Tegelijkertijd lijkt de zzp'er gewoonweg niet binnen de bestaande categorieën, zoals een bedrijf, onderneming en organisatie te passen. Binnen de definities die Bakker en Verweij (2010) voor deze drie begrippen geven, lijkt de zzp'er nog het beste te passen bij die van een bedrijf. Een bedrijf levert diensten, zonder specifiek winstoogmerk, een onderneming levert diensten met winstoogmerk en een organisatie betreft een samenwerkingsverband (Bakker en Verweij, 2010). Opvallend is echter dat de term bedrijf niet terugkomt in de literatuur over zzp'ers.

De zzp'er lijkt, zoals ook blijkt uit de bovenstaande discussie, niet gemakkelijk te passen in bestaande definities zoals organisatie, een bedrijf, onderneming, werkgever en werknemer. Dat verklaart wellicht ook waarom de term 'zelfstandige zonder personeel' nog altijd veelvuldig gebruikt wordt, hoewel de term een zeer verschillende groep omvat. Ondanks dat de zzp'er dus niet geheel binnen de bestaande definities van een organisatie of onderneming valt, heb ik er in dit onderzoek voor gekozen om te bekijken of er bij zzp'ers vergelijkbare situaties voor doen als in organisaties. Hierbij gaat het specifiek over de organisatierollen die spelen bij een zzp'er.

Daarnaast heb ik ervoor gekozen om de zzp'er te zien als iemand

die aspecten van werknemerschap en ondernemerschap in zich draagt. De zzp'er kan gezien worden als ondernemer in de zin dat de zzp'ers financiële risico's lopen en hun eigen onderneming gestart zijn, net zoals iedere andere ondernemer (Pink, 2001). Juist het lopen van financiële risico's én het lef om een nieuwe onderneming te starten vormen de kern van ondernemerschap (Ahn, 2010; Gartner, 1989). Tegelijkertijd zijn zzp'ers deels vergelijkbaar met werknemers in de zin dat hun netto inkomsten (vaak) niet veel verschillen van die van werknemers en dat de meeste zzp'ers niet als doel hebben om werkgever te worden.

Theoretisch kader

Veranderingen in het carrièreperspectief

Waarom hebben zzp'ers gekozen voor het zelfstandig ondernemerschap? En heeft dit te maken met 'nieuwe' ideeën over hoe een carrière eruit kan zien en wat de toegevoegde waarde van werk kan zijn? De opkomst van zzp'ers wordt vaak gekoppeld aan de verandering in het collectieve idee over hoe een carrière eruit ziet. In plaats van een heel leven voor dezelfde organisatie te werken, leven werknemers nu vaak langer dan organisaties (Pink, 2001). Ook zijn mensen ook steeds vaker op zoek naar betekenisgeving in het werk dat ze doen (Van den Born, 2009). Geld is niet meer de enige, maar vaak ook niet meer de belangrijkste drijfveer om te werken (Xu en Ruef, 2004). Het veranderen van het perspectief op carrière brengt vanaf de jaren 90 een aantal nieuwe theorieën over carrières met zich mee.

De meest bekende van deze theorieën is die van de grenzeloze carrière, oftewel de *boundaryless career* (Arthur and Rousseau, 1996). Andere begrippen zijn die van de *protean career* (Hall, 2004) en die van de *portfolio career* (Handy, 1990). De drie begrippen proberen allemaal een naam te geven aan een nieuwe carrièrevorm waarbij steeds meer individuen kiezen voor een bestaan als zelfstandige, buiten de veiligheid en gewoontes van *organizational life* (Barley & Kunda, 2004) en waar ze verantwoordelijk zijn voor het regelen van cliënten en opdrachten. Ik zal hieronder kort ingaan op de inhoud van en verschillen tussen de drie perspectieven op een nieuwe carrièrevorm en welke rol deze ideeën over carrières in dit onderzoek spelen.

De *boundaryless career* is een breed concept waaronder eigenlijk allerlei carrières vallen die niet het pad volgen van de traditionele carrière binnen een organisatie (Arthur & Rousseau, 1996; Gold & Fraser, 2002, p. 581). De grenzeloze carrière omvat het idee dat werknemers een carrière hebben waarbij ze 'hoppen' van

organisatie naar organisatie en waar de grenzen van de organisatie niet meer de grenzen van de carrière en het werkende bestaan vormen (Arthur 1994). Tegelijkertijd omvat het concept ook thema's als de rol van familiebanden bij de carrière, de invloed van het (professionele) netwerk buiten de organisatie en een subjectieve interpretatie van carrière (Briscoe & Hall, 2006). Het concept van de *protean career* is anders dan de grenzeloze carrière in de zin dat het niet kijkt naar de grenzen of de grenzeloosheid van carrières, maar naar de doelen die mensen nastreven binnen hun carrière (Briscoe & Hall, 2006). Het idee van de *portfolio career* heeft te maken met de inhoud van de relatie tussen werknemer en werkgever (Gold and Fraser, 2002, p. 581). Een *portfolio career* gaat uit van een opdrachtgever-opdrachtnemer relatie waarbij de opdrachtnemer per opdracht wordt gecontracteerd, in plaats van voor een bepaalde tijd zoals in de werkgever-werknemer relatie. Dit wordt helder omschreven door Handy: "*Going portfolio*" ... means exchanging full-time employment for independence. The portfolio is a collection of different bits and pieces of work for different clients. The word "job" now means a client.' (1994, p. 175)

Uit alle drie de perspectieven wordt duidelijk, dat de 'nieuwe carrière' op een aantal manieren verschilt van de traditionele carrière. Wanneer de drie benaderingen worden gecombineerd, kan een beeld geschetst worden van de nieuwe carrière: flexibel in de zin dat het ook buiten of tussen organisaties plaatsvindt, een belangrijke positie van subjectieve, persoonlijke doelen in het werk, en in plaats van enkel voor één werkgever te werken, kan er tegelijkertijd, of in plaats van, aan opdrachten voor diverse opdrachtgevers worden gewerkt. In het kader van de zzp'ers lijken de grenzeloosheid van de carrière en de ruimte om voor diverse opdrachtgevers tegelijk te werken aanwezig. De grenzen van de organisatie waren voor de zelfstandige niet meer de grenzen van hun carrière. Daarnaast is het idee van de zelfstandige zonder personeel dat deze meerdere opdrachtgevers heeft, praktisch zichtbaar in de vereisten van de Nederlandse belastingdienst die van zelfstandigen eist dat ze minstens drie opdrachtgevers per jaar hebben. Ook subjectieve doelen zijn voor zelfstandigen vaak aanleiding om te starten als zzp'er (Van den Born, 2009). Omdat mensen steeds meer de vrijheid krijgen, of nemen, om zelf doelen te stellen en keuzes te maken, ontstaat er ook meer ruimte voor subjectieve carrière-doelen (Colakoglu, 2010).

De drie theorieën van relatief nieuwe carrièrevormen laten zien dat de groei van zelfstandigen te relateren is aan meer recente ideeën over hoe een carrière er uit kan zien. De zelfstandige kan wellicht gezien worden als een voortrekker of

voorbeeld van een 'nieuwe' organisatie, ongebonden aan de grenzen van de organisatie, gedreven door zelf gestelde doelen en in de mogelijkheid om voor verschillende opdrachtgevers tegelijkertijd werkzaam te zijn. In hoeverre de zzp'ers in de thuiszorg de bovenstaande kenmerken van 'nieuwe' carrières dragen, zal aan de hand van data verkregen uit de interviews duidelijk worden.

Ondernemerschap

In dit onderzoek worden zzp'ers gezien als zelfstandig ondernemers. Er is echter discussie over hoe ondernemerschap te bekijken en onderzoeken. Ondernemerschap is te herkennen aan een ondernemende houding. Aan de andere kant bestaat het idee dat ondernemerschap vooral toepasbaar is op processen waarin een bedrijf wordt opgericht dat groei als doel heeft, innovatief is, en winst creëert. Deze twee uitersten van het begrip ondernemerschap geven aan dat afhankelijk van het gehanteerde perspectief zzp'er al dan niet als ondernemer kan worden gezien.

Ondernemerschap is al eeuwen lang een onderdeel van onze samenleving. Tegelijkertijd heeft het concept iets ongrijpbaars in zich. Want wat is ondernemerschap en hoe kan het worden onderzocht? Er lijkt weinig duidelijkheid over wat ondernemerschap precies inhoudt, en wie ondernemer is en wie niet. Gartner (1988) laat zien hoe jarenlang onderzoek naar ondernemerschap geen heldere definitie, en daarmee ook geen afgebakende onderzoeksgroep heeft opgeleverd. Toch is er het nodige onderzoek geweest naar ondernemerschap en geven verschillende benaderingen en theorieën handvatten voor verder onderzoek.

Er zijn drie manieren om ondernemerschap te benaderen (Austin, Stevenson & Wei-Skillern, 2006; Cope, 2005). Ondernemerschap kan worden onderzocht aan de hand van het effect en de resultaten van ondernemerschap, de kenmerken van een ondernemer en datgene wat een ondernemer doet (Austin, Stevenson & Wei-Skillern, 2006: p. 4; Cope, 2005). Ondernemerschap kan dus gezien worden als een kenmerk van iemands persoonlijkheid, het effect van iemands handelen of het handelen zelf. Alle drie de benaderingen gaan over handelingen: de handelingen zelf, de effecten van de handelingen of de persoonskenmerken die het handelen als ondernemer mogelijk maken.

Aan de hand van de bovenstaande drie stromingen kunnen we ook op verschillende definities van ondernemerschap komen. Wanneer ondernemerschap wordt bekeken aan de hand van de resultaten of de impact die het heeft, kan ondernemerschap worden beschreven als *'a key process through which the economy as*

a whole is advanced' (Schumpeter, 1934). Deze functionele benadering van ondernemerschap wordt nog altijd veel gebruikt. Het bekijken van ondernemerschap aan de hand van de persoonskenmerken heeft tot allerlei combinaties van persoonskenmerken van ondernemers geleid. Het zijn kenmerken als *'the need for achievement, the need for control, and tolerance for ambiguity'*, die passen bij een ondernemer (Feldman & Bolino, 2000).

De bovenstaande benaderingen waren in het verleden zeer gebruikelijk en worden nog altijd gebruikt. Tegenwoordig is er echter ook steeds vaker aandacht voor hoe ondernemers handelen en hoe het proces van ondernemend handelen werkt (Austin, Stevenson & Wei-Skillern, 2006). Een definitie die past bij de laatste visie op ondernemerschap komt van Stevenson (1983), die ondernemerschap definieert als *'the pursuit of opportunity beyond the tangible resources that you currently control.'* Ondernemerschap gaat in de kern niet om het nastreven van *resources*, maar om het vinden van een *opportunity*. Shane en Venkataraman (2000) bouwen deze gedachte verder uit en zien ondernemerschap in zowel het vinden van kansen als in het gebruik maken van deze kansen.

In contrast to previous research, we define the field of entrepreneurship as the scholarly examination of how, by whom, and with what effects opportunities to create future goods and services are discovered, evaluated, and exploited (Venkataraman, 1997). Consequently, the field involves the study of sources of opportunities; the processes of discovery, evaluation, and exploitation of opportunities; and the set of individuals who discover, evaluate, and exploit them. (Shane & Venkataraman, 2000)

Ondernemerschap gaat dus ook niet alleen over hoe kansen worden herkend, maar ook over hoe deze worden benut. Daarbij sluiten zij ook niet uit dat het ook gaat over de individuen die deze kansen zien en benutten. In dit onderzoek maak ik gebruik van het concept van ondernemerschap zoals gedefinieerd door Shane en Venkataraman waarbij de focus ligt op hoe zzp'ers als ondernemer handelen.

Tegelijkertijd zijn bepaalde thema's of eigenschappen van een persoon, bijna logischer wijs, verbonden aan ondernemerschap. Een van de kenmerken die wordt genoemd in relatie tot ondernemerschap is de bereidheid tot het nemen van risico's. Het nemen van risico's in de zin dat je als ondernemer investeert in een eigen bedrijf en geen zekerheid hebt dat je deze investering ooit terug zal verdienen, lijkt te zijn

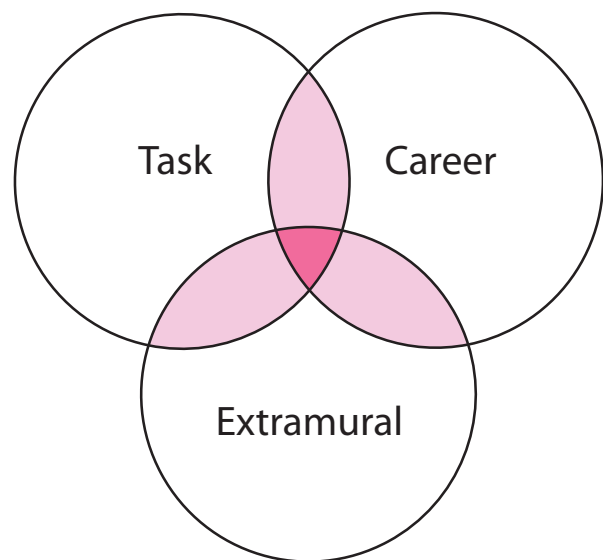
verweven met ondernemerschap. Toch blijft onduidelijk of ondernemers daadwerkelijk ook meer risico durven nemen dan werknemers. Ahn (2010) toont aan dat ondernemers inderdaad sneller en gemakkelijker risico's nemen dan mensen die geen ondernemer zijn. Xu en Ruef (2004) beargumenteren juist dat ondernemers minder geneigd zijn om risico's te nemen dan 'reguliere' werknemers, vooral wanneer het bedrijf opgericht is op andere doelen, dan winstgeoriënteerde doelen. Omdat ondernemers meer te verliezen hebben dan niet-ondernemers, zijn ondernemers voorzichtiger in het nemen van risico's (Xu en Ruef, 2004). Hoewel de literatuur niet direct duidelijkheid geeft of ondernemers ook daadwerkelijk meer geneigd zijn risico's te nemen, is het nemen van risico's wel iets dat vaak in relatie tot ondernemerschap wordt genoemd (Barley & Kunda, 2004; Pink, 2001). Vanuit de definitie van ondernemerschap die Shane en Venkataraman (2000) hanteren, maakt het echter niet zoveel uit of een ondernemer ook daadwerkelijk meer risico's neemt, het gaat erom dat een ondernemer risico *loopt*.

Organisatie rollen, belangen en ambigüiteit

Een, soms tegenstrijdige, combinatie van rollen die zzp'er combineert, is die van werknemer en werkgever. De zzp'er kan zowel als werknemer en als werkgever gezien worden (Pink, 2001, p. 47). De zelfstandige valt daardoor niet gemakkelijk in een van deze categorieën passen. Barley en Kunda (2004) laten zien dat zelfstandigen zelfs gezien kunnen worden als in een constante liminele fase. Liminaliteit is een begrip afkomstig uit de antropologie, maar tegenwoordig ook vaker gebruikt in de organisatiewetenschappen. Liminaliteit betreft de staat van zijn in een overgangsfase van de ene naar de andere identiteit (Van Gennep, 1960, geciteerd in Beech, 2011). Een voorbeeld hiervan is de overgang van kind naar volwassene. In de liminele fase is een persoon sociaal, en soms fysiek onzichtbaar (Turner 1969, geciteerd in Beech, 2011). Turner (1982, geciteerd in Barley & Kunda, 2004) observeerde dat de meeste mensen momenteel liminaliteit slechts op korte momenten of gedurende korte perioden ervaren. Barley en Kunda (2004) zien echter dat liminaliteit inherent is aan het zijn van een zelfstandige. De *independent contractor* die zij in hun onderzoek volgen, spreken van het zijn van 'outcasts', 'outsiders' en 'resident aliens' als zelfstandige. Zzp'ers bevinden zich dus in een continue overgangsfase tussen werknemer en werkgever. De momenten van liminaliteit staan vaak bol van ambigüiteit en onzekerheid. Voorbeelden hiervan zijn tijdelijke werknemers, consultants en freelancers (Czarniawska and Mazza, 2003; Garsten,

1999; Tempest and Starkey, 2004, geciteerd in Beech, 2011).

Morgan maakt een ander onderscheid met betrekking tot rollen in organisaties, waarbij verschillende belangen het uitgangspunt vormen. De belangen die Morgan (2006) onderscheidt, zijn taakgerelateerde belangen, carrièregerelateerde belangen en persoonlijke belangen. In organisaties probeert men deze drie belangen met elkaar in balans te brengen. Omdat de zelfstandige zélf de gehele organisatie is, en de carrière ook verbonden is met de organisatie, is te verwachten dat deze drie belangen bij zzp'ers sterker overlappen dan bij werknemers of werkgevers. Morgan (2006) laat zien dat spanningen inherent zijn aan het werkende bestaan in de Westerse samenleving vanwege de contradictie tussen de verwachtingen van werk en vrije tijd enerzijds, en de verwachtingen van het heden en de toekomst anderzijds. In het eerste geval staan taakgerelateerde en carrièregerelateerde belangen tegenover de persoonlijke belangen. In het tweede geval staan de taakgerelateerde en persoonlijke belangen tegenover de carrièregerelateerde belangen.



Bron: Morgan, (2006), *Images of organization*

Niet alleen zelfstandigen, maar ook werknemers hebben vaak verschillende rollen in een organisatie. Watson (2008) spreekt van *identity work*, waar het gaat over het combineren van verschillende identiteiten, bijvoorbeeld het combineren van identiteiten en bijbehorende rollen als manager en ICT-specialist. Watson onderscheidt onder andere de identiteit die hoort bij wat er (professioneel) van je verwacht wordt, de *social identity*, en de identiteit die hoort bij jou als persoon, de *self* (2008, p.128-131). Wanneer sprake is van het moeten combineren van diverse rollen in een situatie, wordt gesproken van *role conflict* (Handy, 1993, p. 65). Bij zelfstandigen valt te verwachten dat de er relatief vaak sprake is van een *role conflict* vanwege de tegenstrijdige belangen die inherent zijn aan de rollen van werknemer en werkgever.

Het combineren van de rollen van werkgever en werknemer, en het balanceren van de bijbehorende belangen, zorgt voor de nodige ambiguïteit en complexiteit. Het leven van een zelfstandige zit daardoor vol met uitdagingen, die soms resulteren in schijnbare tegenstrijdigheden, ook wel paradoxen genoemd. Paradoxen geven de complexiteit en ambiguïteit weer van het sociale leven, zowel thuis als op het

werk. *Broadly defined, paradox denotes the simultaneous presence of seemingly mutually exclusive elements – demands, emotions, perspectives, ideas* (Quinn and Cameron, 1988). Een paradox bevat dus de aanwezigheid van twee ogenschijnlijk tegenstrijdige aspecten. Deze ogenschijnlijke tegenstrijdigheden zijn inherent aan organisaties (Whittle, 2006) en geven vaak een mooi beeld van de verschillende perspectieven die bestaan binnen organisaties. Paradoxen kunnen gezien worden als kaders die ons meer inzicht verschaffen in de complexiteit binnen organisaties (Whittle, 2006).

Het fragmentatieperspectief dat Martin (1992) gebruikt om de organisatiecultuur te benaderen, past bij dit onderzoek, aangezien het ervan uit gaat dat er verschillende perspectieven bestaan in organisaties. Voor dit onderzoek is vooral de gedachte die onderliggend is aan het fragmentatieperspectief van belang. Verandering wordt gezien als een constante, *organizational life* is complex en dynamisch, en ambiguïteit en tegenstrijdigheid zijn belangrijke aspecten van (organisatie-)verandering (Demers 2007, p. 89). Vanuit die gedachte is het logisch om ambiguïteit, oftewel dubbelzinnigheid, te zien als een onderdeel dat inherent is aan de organisatiewetenschappen, en de bestuurskunde en aan management in de praktijk (Cunliffe, 2006). Tegelijkertijd is het nog altijd gebruikelijker om ambiguïteit, en ook paradoxen, te zien als iets dat verklaard moet worden, eerder dan dat de dubbelzinnigheid en tegenstrijdigheid zelf iets verklaren. Het erkennen van ambiguïteit als aanwezige factor kan echter helpen bij het begrijpen van visies en belangen in organisaties. De ambiguïteit die aanwezig is in organisaties omdat mensen verschillende visies of perspectieven hanteren, kan ook aanwezig zijn bij zelfstandigen. Zelfstandigen vertegenwoordigen immers verschillende rollen in de eigen organisatie.

Balanceren tussen uitersten

De beschreven rollen en belangen die de zzp'er heeft, zijn soms tegenstrijdig aan elkaar. Hierdoor komt de zzp'er voor de uitdaging te staan om te balanceren tussen uitersten (Feldman & Bolino, 2000). Onderstaand zal ik een aantal voor dit onderzoek relevante en in de literatuur veel genoemde uitdagingen en dilemma's uit het bestaan van de zelfstandige benoemen.

Het dilemma van de zelfstandige om zowel **vrij als verantwoordelijk** te zijn. Vrijheid is een belangrijke motivatie om zelfstandige te worden (Pink, 2001). Die vrijheid geeft echter ook de nodige verantwoordelijkheid. Verantwoordelijkheid voor het maken van keuzes, verantwoordelijk voor het voortzetten van de onderneming en verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de opdrachten of diensten die geleverd

worden. Hoewel de vrijheid lijkt te overheersen, immers een zelfstandige is vrij om te bepalen welke opdrachten hij aanneemt, wanneer hij dit doet en wat hij ervoor vraagt, is het gevoel van verantwoordelijkheid altijd aanwezig. Feldman en Bolino (2000) zien in hun onderzoek twee vergelijkbare uitdagingen waar ondernemers tegen aan lopen. Allereerst zien zij dat ondernemers meer mogelijkheden hebben om winst te creëren, maar tegelijkertijd ook meer risico's lopen (Feldman & Bolino, 2000, p. 62-63). Ten tweede laten ze zien dat ondernemers die kiezen voor zelfstandigheid om geen last te hebben van bureaucratische kenmerken van een organisatie, toch ook zelf weer bezig zijn met de administratie en het vinden van nieuwe klanten (Feldman & Bolino, 2000, p. 63-64).

De zzp'er balanceert tussen **zelfstandigheid en eenzaamheid**. Een zelfstandige zonder personeel werkt alleen. De zelfstandigheid kan heel prettig zijn, maar ook heel eenzaam. Dat is de *tradeoff* tussen verhoogde autonomie en minder sociale interactie, of zelfs sociale isolatie (Feldman en Bolino, 2000, p. 61). Tegelijkertijd zullen de meeste zelfstandigen niet zeggen dat ze eenzaam zijn of er van alles aan doen om niet eenzaam te worden. *'Working solo, is not working alone'* (Pink, 2001, p. 128). Een aantal manieren om met de verminderde sociale interactie om te gaan, is door bijvoorbeeld niet thuis, maar op een kantoor te werken en actief te netwerken (Feldman & Bolino, 2000, p. 62). Wellicht zijn zelfstandigen zelfs minder eenzaam zijn dan de gemiddelde werknemer, vanwege de noodzaak voor veel zelfstandigen om een breed netwerk te hebben en te onderhouden. Daarnaast heeft een zelfstandige in ieder geval contact met (potentiële) opdrachtgevers, andere zzp'ers, en mensen die ze nodig hebben om op de hoogte blijven van veranderingen in hun vakgebied of als zelfstandig ondernemer (Pink, 2001).

Een vaak genoemde uitdaging voor de zelfstandige is die van het balanceren van de grenzen tussen **meer flexibiliteit en minder vrije tijd**. *'De mogelijkheid om te werken wanneer je wilt is een belangrijk voordeel voor de meeste freelancers, maar ironisch genoeg leidt dit vaak tot minder vrije tijd aangezien men -altijd- werkt.'* (Van den Born, 2009, p. 19) Zowel qua tijd als qua ruimte vervagen de grenzen tussen werk en privé. Wat ruimte betreft, werkt menig zzp'er vanuit eigen huis (Pink, 2001) en gebruikt ook het privéadres of privételefoonnummer voor zakelijke contacten. Om een goede *worklife balance* te realiseren, proberen zzp'ers duidelijk grenzen aan te geven richting opdrachtgevers of zelf een strak tijdsschema te hanteren (Feldman & Bolino, 2000).

Tot slot is er de paradoxale situatie waarin de zzp'er **zelfstandig** is, maar

tegelijkertijd ook constant **afhankelijk van anderen**. De naam zelfstandige zegt het eigenlijk al, een zelfstandige is zelfstandig. De zzp'er kan zelf bepalen hoe, wanneer en wat hij doet als zelfstandige (Pink, 2001). Tegelijkertijd is die zelfstandigheid niet oneindig. Een zelfstandige moet immers rekening houden met de agenda en wensen van opdrachtgevers, maar ook eventuele verplichtingen richting mensen in de eigen omgeving en financiële verplichtingen in de richting van de overheid, bijvoorbeeld in de vorm van het afdragen van belasting. Barley en Kunda geven deze paradox helder weer: *'Apparently, even in the land of individualism, independence required interdependence'* (2004, p. 220).

De bovenstaande uitdagingen zijn tot op zekere hoogte te vergelijken met dilemma's die te vinden zijn bij professionals die werkzaam zijn in grotere organisaties. Vooral waar het gaat over de tegenstrijdige belangen tussen financiële belangen van de organisatie, het taakgerichte belang in de kwaliteit van hulp aan de cliënt en het persoonlijke belang in het vinden van plezier in het werk (Wanrooy, 2008), zijn de ervaringen van professionals en zzp'ers vergelijkbaar.

5. Data en analyse:

Drijfveren, ervaringen en toekomstvisies nader bekeken

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de interviews en de survey gepresenteerd. De opzet van dit hoofdstuk volgt de chronologische lijn van de zelfstandige: van het worden van zelfstandige, via de ervaringen als zelfstandige, naar de toekomstvisie voor de carrière en onderneming. Aansluiten daarop is aandacht voor de wijze waarop zzp'ers denken over ondernemerschap en het risicobewustzijn van zelfstandigen. De namen van de respondenten zijn gefingeerd om zo de anonimiteit van deze zelfstandigen te behouden.

Het begin

Er is een moment waarop een zelfstandige heeft besloten om als zelfstandige werkzaam te willen zijn. Waarom kiest iemand voor het zzp'erschap en waardoor wordt deze keuze beïnvloed? In onderzoeken naar motivaties van zzp'ers wordt vaak onderscheid gemaakt tussen *push* en *pull* factoren (Cohen & Mallon, 1998; Van den Born, 2009). De eerste zijn negatieve factoren die redenen geven voor vertrek uit de huidige situatie. *Pull* factoren zijn de positieve aspecten die aantrekkelijk zijn in de nieuwe situatie. In de interviews komt naar voren dat de keuze om zelfstandige te worden vaak opgebouwd is uit zowel *push* als *pull* factoren. Hoewel het onderscheid tussen *push* en *pull* factoren de gelegenheid geeft om een helder onderscheid te maken tussen positieve en negatieve redenen om de overgang naar het zelfstandig ondernemerschap te maken, is het slechts een kunstmatig onderscheid. Uit dit onderzoek blijkt dat de keuze om zelfstandige te worden vaak opgebouwd is uit een complex geheel van irritaties, verwachtingen, contacten en mogelijkheden. Zelfstandigen hebben vaak al langere tijd rondgelopen met de gedachte om zelfstandige te worden, maar vaak is er een directe aanleiding of ontstane ruimte, waardoor mensen daadwerkelijk de stap naar het zelfstandig ondernemerschap zetten.

Indirecte motivatie: 'Ik kan het beter'

'Bij thuiszorgorganisaties had ik altijd het idee 'ik kan het beter'. En ik kan het ook beter. Ik heb er geen seconde spijt van.' (Tessa de Rooy) 'Ik kan het beter.' Een

uitspraak die ik diverse keren langs heb horen komen in de gesprekken met de zelfstandigen. Deze uitspraak omvat de complexiteit van de motivatie van zorgverleners om als zelfstandige te beginnen. Enerzijds is er sprake van de wil om betere zorg te leveren. Anderzijds gaat het over een onwenselijke situatie bij zorginstellingen en thuiszorgorganisaties. Bij eerdere werkgevers werd op een manier gewerkt en zorg geleverd, die volgens de zelfstandigen beter kan.

De ervaringen met zorginstellingen betroffen bijvoorbeeld de kwaliteit van zorg en de tijd voor cliënten die ontbrak in organisaties. *(...) toen was ik het eigenlijk een beetje zat in alle instellingen. Omdat overal personeelsgebrek is en overal liep je tegen dezelfde feiten aan van korten op tijd, snel jagen en van de ene bewoner naar de ander bewoner.* (Erik Arend) *Je had geen tijd voor de mensen. Het was gewoon een gejaag en een gestress. Ik heb ook gezegd, 'zo wil ik het niet.'* (Annemarie Vink).

Het is duidelijk dat een aantal zelfstandigen in de thuiszorg ook vanwege negatieve ervaringen met organisaties in de zorg, zelfstandige zijn geworden. Maar wat willen ze beter doen? De zzp'er wil meer tijd kunnen besteden aan hun cliënten wanneer dat naar eigen inzicht nodig is. *Hier [als zzp'er, LT], als ik dan langer blijf, dan zeggen ze 'blijf nog even langer', dan reken ik dat gewoon niet. En ook als het uitloopt, dan 'so be it'.* (Annemarie Vink). Ook kan de kwaliteit van zorg verbeterd worden door de geleverde zorg beter aan te laten sluiten bij de cliënt. *De mensen kunnen zelf kiezen welke zorg ze krijgen. Dat vind ik ook heel erg belangrijk. En ehm, weet je, ik ga er altijd maar vanuit, stel je nou voor dat je zelf daar zit.* (Susanne Meijer)

Het willen worden van zelfstandige komt dus niet vanuit het niets. Het hebben van tijd voor de cliënten en daaraan gerelateerd de kwaliteit van zorg werd door de zzp'ers vaak gekoppeld aan de kwaliteit van werken. Hoewel de keuze van de meeste zzp'ers voor het zelfstandig ondernemerschap voortkomt uit negatieve ervaringen bij eerdere werkgevers en daardoor de wil om het beter te doen, waren er ook zelfstandigen die aangaven zin te hebben in het ondernemerschap zelf. *Met name het heft in eigen hand te hebben, zelf te bepalen wat en wanneer ik dat doe. Dat is denk ik de grootste reden waarom ik voor mezelf ben begonnen.* (Lisette Braam) Het willen doorgroeien naar eigenaar van een grotere onderneming werd alleen door Lisette Braam genoemd. Het opbouwen van een grote, op winstgeoriënteerde organisatie was voor veel van de zzp'ers geen drijfveer om voor zichzelf te beginnen. Het is de verwachte mogelijkheid om zorg te leveren op de eigen manier en op zelf gekozen momenten, en de zorg aan te kunnen passen aan de wensen van de cliënt, die deze zorgverleners heeft bewogen te kiezen voor het zelfstandig ondernemerschap.

Verwachtingen: vrijheid, flexibiliteit en zelfstandigheid

Hoewel er dus duidelijk sprake is van *push* factoren bij veel van de zzp'ers, zijn er ook veel positieve aspecten die de zelfstandigen verwachten van het zijn van zelfstandige. Vrijheid, flexibiliteit en zelfstandigheid worden vaak genoemd als drijfveer om zzp'er te worden. Hierbij gaat het voornamelijk om de vrijheid om zelf de werktijden en werkzaamheden te bepalen, de flexibiliteit om tijden en werkzaamheden aan eigen behoeften of die van een cliënt aan te passen en de zelfstandigheid in de zin dat er geen organisatie is die bepaalt hoe en wanneer gewerkt wordt. Deze drie begrippen, vrijheid, flexibiliteit en zelfstandigheid, lopen, zoals in de bovenstaande beschrijving te zien is, in elkaar over.

Erik Arend ervaart de vrijheid om zelf de werktijden te bepalen, en vooral ook de mogelijkheid om niet meer in het weekend of 's avonds te werken. Ook geeft hij aan dat zijn werkzaamheden als zelfstandige veranderd zijn, van meer fysieke zorg in zorginstellingen en bij reguliere thuiszorgorganisaties naar begeleiding als zelfstandig ondernemer. Het gaat dus niet alleen over de vrijheid om zelf te kunnen bepalen hoe en wanneer gewerkt wordt, maar ook over de aard van de werkzaamheden zelf. Lisette Braam geeft deze verwachtingen helder weer: '(...) *dat ik zelf kon bepalen wanneer ik zou werken en wat voor werk ik zou doen.*' Dat deze verwachtingen niet altijd de werkelijkheid zijn, zal later blijken.

Een directe aanleiding om de stap te maken

Naast frustraties over de werkwijze van een organisatie of meerdere organisaties in de zorg, de wil om het beter te doen en de verwachte toename van vrijheid en flexibiliteit, was er vaak ook een directe aanleiding die de overstap naar het zelfstandige ondernemerschap gemakkelijker maakte. Enkele zzp'ers zaten tijdelijk zonder werk, zoals in de situatie van Annemarie Vink.

Ik heb, mijn laatste baan was bij [naam verplegingstehuis, LT], bij [plaatsnaam, LT]. Daar was ik klokkenluider. Want er gebeurden vreselijke dingen. En op een gegeven moment dachten we, we gaan het melden. En toen werd ik op non-actief gesteld. En dat duurde toch zeker een half jaar. En in dat halve jaar ben ik zelfstandige geworden. (Annemarie Vink)

Interessant aan deze situatie is dat Annemarie Vink juist vanwege het aanklaarten van misstanden in de zorginstelling en de onprettige situatie van een

non-actief stelling om heeft kunnen zetten in het opbouwen van een eigen onderneming. Tegelijkertijd waren er ook diverse situaties waarin de zelfstandige al benaderd was door een potentiële cliënt. Het hebben van een (potentiële) eerste cliënt maakte voor hen de stap om als zelfstandige te starten vaak gemakkelijker.

Yvonne van Noord: 'Ik had, die is inmiddels overleden, [een man, LT] die ALS had, dat is een spierziekte. En die was psycholoog, dus die wist er ook veel van af, dus veel met hem gepraat en hij zei toen, als jij als zzp'er gaat beginnen, heb je meteen je eerste cliënt. Dan kun je hier beginnen.'

Het hebben van een cliënt op het moment dat gestart werd als zelfstandige, werd als zeer prettig ervaren. Dit is ook wel enigszins begrijpelijk aangezien de meeste zzp'ers in de thuiszorg zo tussen een drie- en zestal cliënten per week heeft, waarbij sommige cliënten jarenlang de diensten van de zzp'er afnemen. Eén cliënt kan daardoor al snel een kwart van het inkomen betekenen, soms wel meer. Daarnaast geven diverse respondenten aan dat ze collega's hadden die waren begonnen als zzp'er. Hoewel het horen van succesverhalen van oud-collega's geen directe aanleiding lijkt te zijn, kan het wel gezien worden als een extra stimulans bij de keuze om als zelfstandige te beginnen.

Ruimte door continuïteit of verandering in de omgeving

Het besluit om zelfstandige te worden, neem je niet zomaar. Zeker niet als je een gezin hebt waar je voor moet zorgen. Het zijn van zelfstandige brengt immers de nodige risico's met zich mee. De thuissituatie van zzp'ers speelt een rol. In veel situaties, voorafgaand aan het worden van zzp'er, is er sprake geweest van een ontstane of bewust gecreëerde ruimte om de overstap naar het zelfstandig ondernemerschap te maken. Ruimte kan ontstaan door veranderingen en nieuwe mogelijkheden, maar ook door situaties van continuïteit en bijbehorende zekerheden. Tessa de Rooy bijvoorbeeld gaf aan dat door de scheiding met haar echtgenoot zij meer tijd kreeg om te gaan werken en daardoor als zzp'er echt zelfstandig aan de slag kon. Bij Ellen de Vries was het juist haar echtgenoot die van baan wisselde, minder ging werken en meer tijd met het gezin door kon brengen, waardoor zij als zzp'er meer kon gaan werken.

Vaak was het gezin of de rol van de partner belangrijk in de afweging om zelfstandige te worden. Het merendeel van de geïnterviewden is vrouw, vergelijkbaar

met de gehele groep aan zorgverleners in de thuiszorg. In een aantal situaties geven vrouwen ook aan meer ruimte te hebben ondervonden omdat de kinderen al bijna het huis uit waren en daardoor het zelfstandig ondernemerschap als een minder groot risico ervoeren. Voor Michelle Eenendonk, als alleenstaande moeder, was het combineren van het zelfstandig ondernemerschap met de zorg voor haar dochter echter niet altijd gemakkelijk, onder andere vanwege de beperkte flexibiliteit in de dagen dat ze kon werken als zelfstandige.

Vergelijking met andere zzp'ers

Bij zelfstandigen in de geestelijke gezondheidszorg is er minder vaak sprake van een negatieve ervaring bij een organisatie. Hun drijfveren zijn overwegend positief. Te verwachten is dat er dus minder 'push' factoren aanwezig zijn in de geestelijke gezondheidszorg dan in de thuiszorgsector, hoewel één van de respondenten wel aangaf tegen de grenzen van de organisatie aan te lopen en mede daardoor voor zichzelf te zijn begonnen. In deze sector werd eveneens het hebben van (potentiële) cliënten, of in het geval van de geestelijke gezondheidszorg het krijgen van doorverwijzingen van een huisarts of psychiater, ervaren als een positief effect op de keuze om als zelfstandige te beginnen. Ook bij de zelfstandigen in de geestelijke gezondheidszorg speelt de ruimte voor risico's in relatie tot de thuissituatie een rol.

Uit de survey blijkt dat de belangrijkste redenen om zelfstandige te zijn geworden, het kunnen bepalen van de eigen werkzaamheden (56%), het kunnen bepalen van de eigen werktijden (48%) en het kunnen zijn van eigen baas (47%). Andere belangrijke redenen waren het zichzelf kunnen ontwikkelen (34%) en ontevredenheid bij een vorige werkgever (26%). Het zijn vooral de positieve, 'pull' factoren die ook hier worden aangegeven. Het lijkt erop dat de ontevredenheid bij een vorige werkgever minder aanwezig is bij deze groep, dan bij de zzp'ers in de thuiszorg. Hoewel in de survey niet gevraagd is naar een directe aanleiding, gaf 7% van de respondenten aan via de open antwoordmogelijkheid vanwege een ontslag zzp'er te zijn geworden. Een (negatieve) directe aanleiding lijkt ook voor een deel van de bredere groep zzp'ers een belangrijke rol te spelen in de keuze om zelfstandige te worden.

Ook blijkt uit de survey dat vaak meerdere drijfveren ten grondslag liggen aan de keuze om voor zichzelf te beginnen. Van de respondenten gaf 55% aan twee tot vier redenen te hebben gehad om zelfstandige te worden, en 22% van de respondenten gaf aan zelfs vijf tot zeven verschillende redenen te hebben gehad.

Slechts 23% van de respondenten gaf één reden aan voor het worden van zelfstandige. Daarvan gaf 38% van de respondenten aan dat een ontslag de reden was voor het worden van zzp'er of het zijn van zzp'er de enige mogelijkheid was om de huidige werkzaamheden te doen. Van de respondenten die hadden aangegeven zzp'er te zijn geworden vanwege ontevredenheid bij een eerdere werkgever of ontevredenheid over veranderingen in de sector, gaf 89% aan ook positieve drijfveren te hebben gehad. De keuze om zelfstandige te worden, is dus inderdaad vaak een combinatie van verschillende factoren, waarbij sprake is van zowel positieve als negatieve drijfveren.

Het begin: conclusie

De motivatie van zzp'ers in de thuiszorg om als zelfstandige werkzaam te zijn, komt voort uit een combinatie van *push* en *pull* factoren. Enerzijds is er de frustratie of irritatie over de werkwijze en prioriteiten van eerdere werkgevers, anderzijds bestaat het idee dat deze zaken kunnen worden verbeterd als zelfstandige. Zzp'ers verwachten bij de start van hun onderneming meer vrijheid, flexibiliteit en verantwoordelijkheid, oftewel de mogelijkheid om op eigen voorwaarden en op zelf bepaalde momenten de zorg te leveren die ze graag (weer) willen leveren. Tegelijkertijd is er ook regelmatig sprake van een directe aanleiding, waaronder een negatieve prikkel als ontslag, maar ook positieve prikkels zoals een potentiële cliënt of succesverhalen van andere zzp'ers in de thuiszorg. Zelfstandigen ervaren vaak ruimte om de keuze te maken om met de risico's en onzekerheden van het zelfstandig ondernemerschap om te gaan.

Ervaringen: dilemma's en paradoxen van de zelfstandige

Eenmaal zelfstandige, hoe bevalt het hen eigenlijk? Is het zoals ze hadden verwacht of komen ze toch de nodige uitdagingen tegen? Hoewel de zzp'ers natuurlijk de nodige ervaringen hebben als zorgverlener en daar ook graag over vertelden, is gekozen voor een focus op hun ervaringen als zelfstandige, en minder op hun ervaringen als zorgverlener. Er zijn een aantal uitdagingen van zzp'ers die worden onderscheiden in de literatuur, zoals het balanceren tussen vrije tijd en flexibiliteit en de aanwezigheid van vrijheid en verlatenheid (Feldman & Bolino, 2000; Pink, 2001; Van den Born, 2009). In dit onderzoek wordt voortgebouwd op de eerder in de literatuur aangegeven uitdagingen en zijn deze uitdagingen toegepast

op de situatie van zzp'ers in de thuiszorg.

Afhankelijkheid: van organisatie naar cliënt

Zoals eerder al genoemd, zijn vrijheid en flexibiliteit zowel in het bepalen van werktijden, cliënten, werkzaamheden en manier van werken belangrijke drijfveren voor veel zzp'ers. Een veel gehoorde ergernis over de situatie bij organisaties waren de protocollen die té beperkend waren en waardoor de zorg niet meer aan sloot bij de cliënt, of de managers die de prioriteiten meer bij het team en de omzet, dan bij de cliënten en hun familie legden. Hoewel de zzp'ers het vaak hebben over een toegenomen vrijheid, blijkt bij nader doorvragen dat die vrijheid toch niet zo groot is als verwacht. Waar de zelfstandige inderdaad niet meer afhankelijk is van de organisatie, de protocollen en verschillende waardering van prioriteiten, is de zzp'er nu afhankelijk van de wensen en de zorgvraag van de cliënt. Het kunnen bepalen van eigen werktijden, maar ook de momenten en duur van vakanties, worden door zzp'ers als zeer prettig ervaren en werd ook vaak genoemd als motivatie om als zelfstandige te beginnen. Toch is het niet zo dat de zzp'er nu zelf bepaald wanneer hij werkt, immers de cliënt heeft op bepaalde uren zorg nodig. Daarnaast is de zzp'er ook afhankelijk van de agenda's van anderen, vooral wanneer in teamverband met andere zzp'ers bij een cliënt wordt gewerkt. Ook rondom vakanties wordt (vaak) rekening gehouden met de wensen van de cliënt. Ellen de Vries heeft er bijvoorbeeld voor gekozen om tijdens de zomervakantie thuis te blijven zodat ze haar cliënten gewoon zorg kan verlenen.

En dit jaar gaan we voor het eerst in de meivakantie op vakantie en in de zomervakantie werk ik door. Dat is een bewuste keuze geweest, omdat ik vorig jaar toch merkte dat de gezinnen in het nauw komen als je vier weken je werk neerlegt. (Ellen de Vries)

De afhankelijkheid van de cliënt wordt logischerwijs ook bepaald door de financiële aspecten van de relatie tussen zzp'er en cliënt. De zelfstandige is immers afhankelijk van de cliënt voor de maandelijkse inkomsten en daarmee het onderhouden van zichzelf, en eventueel een gezin en het voort kunnen zetten van de eigen onderneming. Deze afhankelijkheid, zowel in tijd als in geld, van de cliënt wordt als minder onprettig ervaren door de zelfstandigen dan de afhankelijkheid van de regels binnen zorgorganisaties.

Grenzen stellen: Flexibiliteit en vrije tijd

Een van de bekende dilemma's die een zelfstandige ondernemer ondervindt, is het balanceren tussen flexibiliteit en vrije tijd. Een zzp'er kan grotendeels zelf bepalen wanneer hij werkt en zit niet vast aan het schema van de organisatie. Hoewel het zijn van zzp'er dus meer vrijheid geeft om de eigen werktijden te bepalen, vervagen de grenzen tussen werk en vrije tijd ook meer door het zijn van zelfstandig ondernemer. Waar zowel de tijd als de locatie van het werk bij een werknemer vaak is afgebakend, ervaren zzp'ers vaak een overlap tussen hun werk en vrije tijd, zowel in tijd als in locatie (Pink, 2001). Zzp'ers werken regelmatig vanuit hun eigen huis, en het checken van e-mails of het opnemen van de telefoon kan ieder moment van de dag en ook in het weekend. De zzp'er moet daarbij zelf de grenzen aangeven van de werktijden, in plaats van dat een organisatie voor hem dat doet.

Ehm, in het begin moet je toch een beetje zoeken, dat vond ik toch het lastigste aan het zelfstandig ondernemer zijn, naar het evenwicht tussen werken en vrij zijn. Dat vond ik een lastige, die ik niet van tevoren had zien aankomen. Ehm, want ook als je thuis bent..., mijn kantoor, zeg maar, is aan huis. (Lisette Braam)

Aangegeven wordt door Lisette Braam dat de vervaagde grens tussen werk en vrije tijd niet was verwacht. Ook in andere situaties gaven zzp'ers aan moeite te hebben met het stellen van grenzen wat betreft tijden dat er gewerkt wordt. Hierbij werd vaak opgemerkt dat het bepalen van de grenzen vooral de eerste maanden tot het eerste jaar een zoektocht was. De meeste zelfstandigen die langer werkzaam waren als zzp'er hadden inmiddels een balans kunnen vinden. Ook het gebruik van technologie speelt een rol bij het vervagen van de grenzen. Hierbij is te denken aan een 'smart phone', waardoor de e-mails over het werk niet alleen op ieder moment van de dag, zeven dagen in de week kunnen worden gelezen, maar bijvoorbeeld ook op vakantie in het buitenland.

Zelfstandigheid en verlatenheid

In de thuiszorg wordt eigenlijk altijd één-op-één zorg geleverd. In een enkel geval is 'de cliënt' een echtpaar, maar de zzp'er werkt altijd alleen. Het werken in de thuiszorg is in dat opzicht waarschijnlijk een eenzamer vak dan dat van

zelfstandigen in andere sectoren. Tegelijkertijd waren de zzp'ers die reeds werkzaam waren in de thuiszorg wellicht al meer gewend aan de zelfstandige en solistische aard van het werken in de thuiszorg.

In de interviews wordt duidelijk dat er twee verschillende ervaringen zijn rondom het zijn van zelfstandige. Een deel van de zzp'ers vindt de vrijheid heerlijk en mist het werken met collega's amper. *'En ook het zelfstandig werken vind ik niet erg. Ik ben er tamelijk van geschrokken, maar ik heb mijn collega's van het [naam ziekenhuis, LT] geen moment gemist. (...) Ik ben toch ook wel eerder een solowerker, dan [dat ik werk, LT] in teamverband.'* (Michelle Eenendonk)

Een ander deel vindt het zelfstandig werken en het gebrek aan regelmatig contact met collega's juist moeilijk en een nadeel van het zijn van zelfstandige in deze sector. *'Dat maakt ook wel meteen dat ik bij het punt kom dat ik zeg dat vind ik minder leuk, dat is het solistische. Juist dat autonome. Je werkt altijd in één-op-één situaties.'* (Yvonne Noord)

Hoewel het solistische werken relatief weinig werd genoemd, en slechts een enkele keer als vervelend werd ervaren, werd wel door vele zzp'ers aangegeven dat op andere manieren gezocht werd naar contact met andere zelfstandigen. Bijscholing wordt bijvoorbeeld gezien en gebruikt als een moment om kennis, ervaringen uit te wisselen met andere zorgverleners, maar ook om de sociale contacten op te doen die in het dagelijkse werk van het zelfstandig ondernemerschap ontbreken.

Als een vis in het water: 'Ben ik wel aan het werk?'

Naast deze meer algemene tendensen die ook zichtbaar zijn onder zelfstandigen in de thuiszorg, vielen een aantal andere ervaringen op. Allereerst waren er diverse zelfstandigen die aangaven veel meer plezier te hebben in het werk, veel meer uren te (kunnen) werken en soms niet eens meer het gevoel hadden écht aan het werk te zijn. *'Het is zo'n uitspraak van Gandhi, die heb ik ook op mijn site gezet, als je werk vindt dat bij je past, dan hoef je nooit meer te werken. Zo voelt het dus voor mij.'* (Michelle Eenendonk) *'Nou, ik had niet verwacht dat het zo leuk zou zijn. Dat het me zoveel energie zou geven. Hoewel je er zoveel meer in stopt. Dat is bijzonder prettig. Ik voel me echt als een vis in het water.'* (Anneke Braam)

Ik heb nog geen dag gehad, in die vijf jaar tijd, van moet ik alweer werken. Alleen maar van 'jeeh, ik mag weer'. Ik zeg ook 'ik mag werken'. Natuurlijk moet je werken om geld te verdienen anders kan je niet leven. Maar ik vind,

ik mag werken en dat vind ik gewoon, nou, een genot. (Susanne Meijer)

Het werken als zelfstandige in de thuiszorg kost de meeste geïnterviewden minder energie, minder moeite dan ze ervoeren als medewerker in een organisatie of dan dat ze verwacht hadden. Ze krijgen er meer energie van. Opvallend was dat de tevredenheid met en het enthousiasme over het zijn van zzp'er bijzonder vaak werd genoemd door de mensen die zelfstandige waren geworden vanwege ontevredenheid bij eerdere werkgevers. Opgemerkt moet worden dat veel van de zelfstandigen aangaven ook meer te kunnen werken omdat het werk, zowel fysiek als mentaal, vaak lichter was als dat in een zorginstelling.

‘Schipperen’ tussen zorg voor de cliënt en winst voor eigen onderneming

Daarnaast was ook de relatie met de cliënt een opvallend gegeven. Waar in andere sectoren zzp'ers vaak werken met andere bedrijven of organisaties, werken deze zzp'ers direct bij particulieren die een zorgbudget hebben gekregen vanuit de AWBZ. Ook worden zij vaak direct betaald door particulieren, of de financiering die zij via de overheid krijgen, vaak via het PGB. Daarnaast bouwen de zzp'ers door langdurige werkzaamheden vaak een persoonlijke band op met de cliënten. Een van de moeilijkheden die zzp'ers in de thuiszorg dan ook ondervonden waren de gesprekken met cliënten over de tarieven.

En met het gezin in Amsterdam zit ik nu in dubio. Want die hebben op zondagmiddag, mijn dienst van maandag afgezegd, en in mijn voorwaarden staat eigenlijk dat ik dan in principe dan 100 procent van die dienst mag opeisen. Maar ik vrees dat zij daar toch heel erg tegen gaan protesteren en met het oog op dat ze mij ook veel meer uren gegeven hebben, denk ik dat ik daar nu toch ook maar die twee uur van maak. En zo blijf je schipperen. (Michelle Eenendonk)

De bezuinigingen op het PGB maakt dergelijke situaties niet gemakkelijker.

Ja goed, kijk normaal heb je natuurlijk de indexering van je loon, daar hoef je ook niet bij de cliënt mee aan te komen per 1 januari. Nou bij één cliënt heb ik het wel verhoogd hoor, die heeft al drie jaar, sinds dat ik begonnen was, hetzelfde bedrag en toen heb ik gezegd, er gaat nu wat bij. Ja, bij een

ander bijvoorbeeld, als ik 's avonds werk dan hanteer ik gewoon m'n dagtarief. Je probeert er toch een beetje rekening mee te houden. (Yvonne van Noord)

Vergelijking met ervaringen van andere zzp'ers

De dilemma's en ervaringen van zzp'ers in de thuiszorg werden slechts ten dele gedeeld door de zelfstandigen in de geestelijke gezondheidszorg. De vervaagde grenzen tussen werk en privé, en de bijbehorende noodzaak om zelf grenzen te stellen, kwam ook bij deze groep ter sprake. De context van de werkzaamheden van deze groep zzp'ers lijkt minder solistisch, omdat bij de behandeling van patiënten vaak samengewerkt werd met andere (vrijgevestigde) zorgverleners. Daarnaast zijn de gebouwen waar deze zzp'er werkzaam is, vaak een locatie waar ook andere zorgverleners werkzaam zijn. Omdat negatieve ervaringen bij eerdere werkgevers minder aanwezig waren bij de zzp'ers in de geestelijke gezondheidszorg, maar ook de afhankelijkheid van de cliënt vaak minder direct is (onder meer vanwege de financiering) dan in de thuiszorg, lijkt de veranderde afhankelijkheid van werkgever naar cliënt beperkt. Het schipperen tussen de zorg voor de cliënt en de winst voor eigen onderneming lag bij deze groep vaak net iets anders, omdat het geld in deze gevallen vaak via de algemene zorgverzekering gedekt werden en daardoor minder leidde tot discussie met cliënten. Toch werd dit dilemma wel in enige mate ervaren. *'Ik vind het een lastige combinatie om, zeg maar, zowel zorgverlener te zijn als ook facturen te schrijven.'* (Eva de Koning)

De survey geeft inzicht in op welke manier de zelfstandigen hun zzp'erschap ervaren. Het zzp'erschap wordt het meest als 'leuk' ervaren (71%). Ook vaak genoemd, werden 'uitdagend' (54%), 'trots' (50%) en 'verantwoordelijk' (44%). Van de respondenten ervaart 32% het als 'risicovol' en 21% van hen ervaart het zelf als 'moeilijk'. De resultaten laten zien dat een relatief grote groep het zzp'erschap positief waardeert in termen als 'leuk' en 'trots', maar ook 'plezierig' (42%). Opvallend was dat een aantal zzp'ers aangaven via de open antwoordmogelijkheid, het zijn van zelfstandige als 'eenzaam' te ervaren. Dit sluit aan op een van de bovenstaande uitdagingen.

Ook blijkt uit de survey dat veel respondenten zowel positieve als negatieve aspecten in het zelfstandig ondernemerschap ervaren. Van de respondenten gaf 60% twee tot vier verschillende termen aan voor de ervaring als zzp'er, 30% van de

respondenten gaf zelfs vijf tot acht verschillende antwoorden en slechts 10% van de respondenten gaf één antwoordmogelijkheid aan. De antwoordmogelijkheden zijn in drie categorieën onderverdeeld: positief (leuk, gemakkelijk, plezierig, trots), neutraal (verantwoordelijk, spannend, uitdagend) en negatief (moeilijk, risicovol en eng). Van de respondenten die één ervaring gaf, gaf 2/3 een positieve waardering aan het zijn van zelfstandige. Van de respondenten die twee of meer verschillende ervaringen hebben aangegeven, bestaat 47% uit zowel negatieve als positieve factoren, welke soms ook gecombineerd worden met neutrale factoren. 46% van de respondenten heeft neutrale en positieve ervaringen aangegeven en 2% heeft negatieve ervaringen met neutrale ervaringen gecombineerd. Slechts 5% van de respondenten gaf enkel positieve of negatieve waarderingen aan de ervaring als zzp'er. Hieruit blijkt dat de ervaringen van zzp'ers vaak een combinatie zijn van positieve, negatieve en neutrale aspecten en slechts een enkele keer uitsluitend positief of uitsluitend negatief.

Ervaringen: een conclusie

Het zijn van zzp'er in de thuiszorg bevalt de meeste respondenten erg goed, maar het is niet altijd gemakkelijk. De verwachtingen van meer flexibiliteit, vrijheid en zelfstandigheid werden vaak ervaren. Tegelijkertijd waren er ook uitdagingen. Een vijftal van deze uitdagingen zijn in deze paragraaf opgenomen en geven een helder beeld van de dilemma's en paradoxen waar de zelfstandige in de thuiszorg mee te maken heeft. Het zijn van zzp'er geeft vrijheid, flexibiliteit en ruimte voor aandacht voor de cliënt, maar tegelijkertijd vraagt het ook meer van de zelfstandige in het stellen van grenzen, het opkomen voor de eigen belangen en het omgaan met de eenzaamheid in het bestaan van de zelfstandige. Paradoxaal te noemen zijn de situaties waar de zelfstandige vrijheid ervaart, maar tegelijkertijd afhankelijk is van de cliënt, en waar zzp'ers aangeven zoveel plezier te hebben in het werk, dat ze niet meer het gevoel hebben aan het werk te zijn. De zelfstandige heeft daarmee vaak tegenstrijdige belangen als uitvoerende van het werk en als eigenaar van de eigen onderneming en zoekt in de dagelijkse praktijk naar een balans tussen uitersten (Feldman & Bolino, 2000). Ook komen in de uitdagingen de drie belangen van Morgan (2006) terug, waarbij de zzp'er een balans moet vinden tussen de verschillende belangen die horen bij de verschillende rollen in de eenpersoonsorganisatie.

Toekomstperspectieven

Om te weten zelfstandigen de toekomst van hun carrière zien, is allereerst

gekeken naar hun doelen. Ik heb gebruik gemaakt van het begrip ‘succes’ om erachter te komen wat deze doelen zijn. Succes of succesvol zijn kan op diverse manieren worden geïnterpreteerd, zoals Van den Born (2009) in zijn studie naar succesfactoren van zzp’ers laat zien. Hij maakt onder meer een onderscheid tussen objectieve succesfactoren, die vooral in financiële zin worden getoetst, en ‘subjectieve’ succesfactoren, zoals het hebben van vrijheid, en het kunnen combineren van werk en privéleven (Van den Born, 2009). De waardering voor en toegevoegde waarde van werk, maar ook meer autonomie en flexibiliteit worden steeds belangrijker (Hall, 2004; Pink, 2001). Zzp’ers in de thuiszorg kiezen vaak voor een of meerdere van de bovenstaande succesfactoren.

[Succes, LT], dat is een tevreden klant. Als ik vanochtend weg ga, en ze zegt ‘schat, dank je wel’. Dat is mijn succes. Dan heb ik geboden wat die mevrouw op dat moment nodig had. En als een kind tegen me zegt, ‘joh, kom je volgende week weer?’. Dan denk ik, dat is mijn succes. Ja. (Susanne Meijer)

Voor Susanne is succes gerelateerd aan de tevredenheid van de cliënt. Zij koppelt haar eigen succes aan de waardering die ze krijgt van haar cliënten voor het leveren van kwaliteit en zorg op het juiste moment en op een voor hen passende manier. Voor veel andere zelfstandige was het leveren van een goede kwaliteit van zorg en de tevredenheid van cliënten eveneens belangrijk. Een goede kwaliteit van zorg wordt bijvoorbeeld gezien in de vorm van voldoende tijd voor een cliënt nemen, inhoudelijk op de hoogte zijn van de ontwikkelingen in de gezondheidsproblematiek van de cliënt en aan kunnen sluiten bij de wensen van de cliënt.

Meestal wordt een combinatie van succesfactoren genoemd, waaronder het hebben van een goed netwerk, de vrijheid om zelf tijden en werkzaamheden te bepalen, voldoende inkomsten en plezier hebben in het werk dat je doet. *‘Succes is het hebben van goede contacten. Maar vooral fijn kunnen werken. Daar haal je alles uit. En dat je beroepsinhoudelijk van de hoed en de rand weet.’* (Tessa de Rooy)

Succes is voor mij, denk ik toch, dat willen doen wat ik wil doen, dus qua activiteiten me heel gelukkig voelen en daarnaast ook de inkomsten hebben die ik in gedachte heb en daarnaast ook m’n vrijheid houden. (Lisette Braam)

Zoals Lisette Braam en Tessa de Rooy laten zien, is succes afhankelijk van verschillende factoren. Het is een combinatie van onder andere de vrijheid, plezierig kunnen werken en ‘kennis van zaken’ hebben. Deze doelen sluiten aan bij het toenemende belang van waardering voor ook niet-financiële aspecten in het werk.

Toch werd ook in relatie tot succes ook regelmatig verwezen naar de financiële aspecten van succes. Dit is begrijpelijk, aangezien het nog altijd behoorlijk gebruikelijk is om succes af te meten aan de hoogte van je opbrengsten (Van den Born, 2009). Het merendeel van de zelfstandigen die inkomsten betrekken in hun visie op succes, gaven aan dat het enkel gaat om ‘voldoende inkomsten’ en juist niet om het verdienen van ‘bakken met geld’. *‘(...) ik heb aan een hele boterham genoeg en meer hoef ik niet te verdienen. Het moet gewoon leuk blijven. (...) Ik ben al rijk, zeg ik altijd. Ik ben gezond, gelukkig en wat wil je nog meer dus.’* (Susanne Meijer) Het gaat zpz'ers niet om het maken van (veel) winst, maar het werk moet wel voldoende opleveren om van te kunnen leven.

Zelfstandige blijven, doorgroeien of terug naar de baas

Veel van de respondenten willen zelfstandig blijven, ongeacht leeftijd, de duur van de onderneming, en de verschillen in ervaringen en gezinssituatie. Het blijven van zelfstandige was voor veel van de geïnterviewden niet meer dan logisch. Eenmaal van de vrijheid geproefd, hadden sommigen het gevoel niet zo snel meer terug te kunnen in loondienst. *‘En ik kan nooit meer voor een werkgever werken. Dat kan niet! Ik ben daar te zelfstandig voor. En als hij tegen me zegt, ‘je moet linksom’. Nou, ik ga niet meer linksom als hij dat zegt.’* (Susanne Meijer) De opmerking van Susanne laat zien dat ze graag zelfstandige blijft, en dat het ook lastiger is geworden, nu ze eenmaal zelfstandige is, om in de toekomst weer in loondienst te gaan werken. Ook Ellen de Vries geeft op een heldere manier aan waarom ze zelfstandige wil blijven en niet meer in loondienst zou willen gaan.

Weet je ik ben nu zo de vrijheid gewend, ik kan gewoon alles zelf doen, en ik ben de enige die met de klant contact heeft, werk gewoon één op één, korte lijnen. Anders zit er toch zo'n organisatie tussen die voor j'ou beslist, en die beslist wanneer jij je scholing te volgen, de vakanties, of je met Kerst of met Oud&Nieuw wil werken, weet je. En dat ben ik een beetje zat eigenlijk. (Ellen de Vries)

Tegelijkertijd waren er ook zelfstandigen die de mogelijkheid om in de toekomst in loondienst te gaan werken, niet uitgesloten. *Als ik dit jaar goed rond kom, dan ga ik door. En anders, kan ik altijd als zelfstandige erbij blijven klussen (...)* *Ik heb gewoon altijd de mogelijkheid om gewoon weer in loondienst te gaan.*' (Michelle Eenendonk) Michelle Eenendonk wil graag zelfstandige blijven, maar vanwege de financiële onzekerheid beschouwt zij het teruggaan naar loondienst als een mogelijkheid. Wellicht heeft het er ook mee te maken dat zij op het moment van het interview een klein jaar bezig is als zelfstandige en dat daardoor een eventuele terugkeer naar het werken in loondienst gemakkelijker is dan bij zelfstandigen die al jaren voor zichzelf werken. Ook Yvonne van Noord sluit niet uit ooit weer in loondienst te gaan werken. Zij mist het werken in teams, de samenwerking met collega's en heeft het gevoel minder vrijheid te hebben als zelfstandige dan van tevoren gedacht.

Maar je kunt als zelfstandige natuurlijk ook streven naar het vergroten van je onderneming. Hoewel de meeste zzp'ers dus graag zelfstandige willen blijven, heeft een aantal er wel over gedacht om ook mensen in dienst te nemen. *Ik zit nu op een punt dat de advocaat die me vorig jaar geholpen heeft, zegt, 'je moet personeel aannemen'. En dan denk ik, 'moet ik dan doen?'. Ja, ik heb werk genoeg, dat zou kunnen...*' (Ellen de Vries) Ellen de Vries geeft aan genoeg cliënten te hebben om mensen in dienst te nemen en er ook over na te denken. Tegelijkertijd ziet ze het toch niet zitten om weer andere mensen aan te sporen hun werk naar behoren te doen: (...) *ik ga niet aan personeel beginnen. Dan moet je vakanties opvullen, en als ze om acht uur bellen 'ik ben ziek, ben niet zo lekker'. Ja, dan zit ik met het probleem. Nee, daar heb ik geen zin in.*' (Ellen de Vries)

Een van de geïnterviewden zag het uitbreiden van de eigen onderneming echter als een reële optie. *Ik zie mezelf zeker als potentiële werkgever. Als we in de samenwerking met [naam trainersbureau, LT] andere trainers vinden die voor ons willen trainen, (...) dan vind ik dat alleen maar fijn.*' (Lisette Braam) Het zijn van zzp'er is in het bovenstaande geval mogelijk een tussenstation op weg naar een bedrijfje met werknemers in dienst. De gedrevenheid om een bedrijf te starten, was amper aanwezig bij de zzp'ers. De zelfstandigen die er wel over nadachten, wilden zich gaan richten op andere werkzaamheden, dan het uitvoerende werk in de thuiszorg.

Veranderingen aan de eigen onderneming

Hoewel de meeste zelfstandigen dus graag zzp'er willen blijven, betekent dat natuurlijk niet dat ze van plan zijn precies zo te blijven werken als ze momenteel doen. Het merendeel denkt er over om één of meerdere aanpassingen aan te brengen in bijvoorbeeld het aantal dagen dat ze werken, de financieringsstromen en de inhoud van de werkzaamheden. Minder werken was voor de zelfstandigen van boven de 55 een logische stap. *'Ik wil dit werk blijven doen, want ik ben niet iemand die thuiszit. Ik wil wel minder werken, maar ik ga gewoon door.'* (Annemarie Vink) Het plan om minder te werken is waarschijnlijk gerelateerd aan de werkzaamheden in de thuiszorg. De werkzaamheden van een zorgverlener in de thuiszorg zijn fysiek toch niet gering. Daarnaast gaven diverse respondenten die zich aan het einde van hun carrière bevonden vaak aan dat ze al voldoende middelen hadden opgebouwd om het ook financieel te kunnen dragen om minder te gaan werken.

Andere zelfstandigen wilden de werkzaamheden veranderen, zowel binnen als buiten de zorg. Bij verandering van werkzaamheden binnen de zorg valt te denken aan de keuze voor een bepaalde doelgroep, zoals mensen die vooral psychologische begeleiding, en geen of minder fysieke ondersteuning, nodig hebben. Ook waren er voorbeelden van zelfstandigen die ook buiten de uitvoerende werkzaamheden in de thuiszorg om andere activiteiten aan het ondernemen waren. Het eerder genoemde voorbeeld van Lisette Braam bijvoorbeeld, die ook inhoudelijke trainingen voor verpleegkundigen en verzorgenden geeft. Een ander voorbeeld is dat van Susanne Meijer die een workshopruimte is gestart met twee andere zelfstandigen. *'Ik denk dat ik meer hier [de workshopruimte, LT] ga werken, als in de gezondheidszorg, want ik denk dat ik hier vrolijker wordt. Het zorgen is... oké, ik kan het goed en ik doe het graag. Maar het vreet toch wel de nodige energie.'* (Susanne Meijer)

Interessant is dat de keuze om zich meer met de workshopruimte te willen bezig houden voortkomt uit het idee dat dit haar meer energie zal geven. De keuze om de workshopruimte te beginnen, zo geeft Susanne Meijer later aan in het interview, is eveneens gerelateerd aan de onzekerheid over de financiering van de thuiszorg, en met name de bezuinigingen op het persoonsgebonden budget (PGB). De onduidelijkheid over de toekomst van de financiering van de thuiszorg was voor haar een reden om (ook) te starten met een andere onderneming.

De zorgen over de toekomst van de financiering de thuiszorg onder zelfstandigen is groot. De relatie tussen bemiddelingbureaus en zelfstandigen is momenteel onduidelijk (PZO, 2010). Zzp'ers geven aan weinig duidelijkheid te

hebben over de precieze eisen die de belastingdienst aan de zzp'er als ondernemer in relatie tot een bemiddelingsbureau stelt. Sommigen geven aan dat ze dan ook liever meer eigen cliënten willen, in plaats van te werken voor een bemiddelingsbureau. *'Ik wil wel een redelijk tarief kunnen ontvangen, dus ik probeer toch zeker wel m'n eigen cliënten te vinden.'* (Anneke van Dam). Bemiddelingsbureaus geven zelfstandigen de mogelijkheid om zonder al te veel moeite cliënten te vinden. In ruil daarvoor vragen deze bureaus vaak een vergoeding voor hun werkzaamheden. Hierdoor houden zzp'ers relatief minder geld over van de uren die ze werken. Voordelen van het zelf vinden van cliënten en binnenhalen van opdrachten, zijn de omzeiling van het tarief dat een bemiddelingsbureau rekent, maar ook meer zekerheid over de status als zelfstandig ondernemer voor de belastingdienst.

Ook op een andere manier zijn zelfstandigen bezig met de financiering van hun werkzaamheden. Vanwege de bezuinigingen op het PGBm hopen de meeste zelfstandigen in de toekomst (ook) via de Zorg in Natura, zorg te kunnen leveren. Erik Arend gaf bijvoorbeeld aan dat hij verwachtte dat zodra het mogelijk zou worden om via de financiering van ZiN, zorg te kunnen leveren, hij zich hier meer op zou gaan richten (Erik Arend). De onzekerheid over het kunnen leveren van zorg via ZiN en de bezuinigingen op het PGB werden gezien als obstakels of uitdagingen waar de zzp'ers in de thuiszorg in de nabije toekomst mee te maken zouden gaan krijgen.

Verwachte uitdagingen: bezuinigingen in het PGB en het vinden van opdrachten

Hoewel het natuurlijk moeilijk is om te voorspellen hoe de toekomst er uit zal zien, hadden de meeste zelfstandigen wel een idee van welke uitdagingen de toekomst voor hen in petto zou hebben. Deze uitdagingen werden door de meeste zzp'ers gerelateerd aan externe veranderingen, zoals de bezuinigingen op en onzekere toekomst van het Persoonsgebonden Budget. Een van de zzp'ers vertelt dat ze het spannend vindt wat er gaat gebeuren met de PGB's en hoe jammer ze het zou vinden als ze daardoor zou moeten stoppen als zelfstandige.

Ik werk voornamelijk met het PGB, dat gaat verdwijnen over twee jaar. Om toch te kijken of we Zorg in Natura kunnen gaan doen, daar zitten ook haken en ogen aan. Het gaat niet op deze manier, denk ik, hoe het wel gaat weet ik niet. Het is wel iets wat me zorgen maakt. Ik heb nu, dit is het

vierde jaar dat ik draai, het gaat echt heel erg goed. Ik zou het wel erg jammer vinden als ik moet stoppen. En als ik me toch weer bij een thuiszorgorganisatie aan moet sluiten. (Ellen de Vries)

Andere uitdagingen die de zelfstandigen ervoeren waren verschillend van aard. Een aantal van de verwachte uitdagingen betreft de moeite om cliënten te vinden en daaraan gerelateerd ook het voortbestaan van de eigen onderneming. Andere zelfstandigen vroegen zich af of de aard van de werkzaamheden hen niet zou opbreken, bijvoorbeeld vanwege de fysieke vereisten om het werk te doen. Weer een andere vroeg zich af of ze wel de nodige uitdaging gingen vinden in het werken als zelfstandige, vanwege de relatief eenvoudige technische vaardigheden die zij nodig had voor haar werk in de thuiszorg. De grootste uitdaging die veel mensen aangaven was echter het voortbestaan van de mogelijkheid om als zelfstandige in de thuiszorg te werken. Voor sommigen is intensievere samenwerking met andere zzp'ers een oplossing voor de onzekerheid rondom de financieringsstromen en dit onderwerp kwam dan ook vaak naar voren wanneer het ging over de toekomst.

Samenwerken: samen sterker of liever alleen?

De zzp'er in de thuiszorg werkt zelfstandig. De thuiszorgmedewerker komt bij één persoon, of soms een echtpaar, thuis. Je werkt 'één-op-één', werd vaak gezegd. Sommigen vinden dat heerlijk, anderen vinden het juist de minder leuke kant van het zelfstandige zijn in deze sector. Tegelijkertijd werken de meeste zelfstandigen in de thuiszorg op de een of andere manier wel samen met andere zzp'ers. Cliënten die meerdere dagen per week langdurige zorg nodig hebben, hebben vaak een team van verzorgenden om zich heen. In deze teams werken zzp'ers samen, niet tegelijkertijd bij een cliënt, maar ze werken samen waar het gaat over communicatie over de cliënt, evaluaties en planningen. Eveneens heeft een aantal zelfstandigen een groep van collega's, vaak ook zzp'ers, om zich heen, waar bijvoorbeeld een beroep op gedaan kan worden in geval van ziekte. Over hoe de samenwerking van zelfstandigen er in de toekomst echter uit zal zien, daar verschilden de meningen sterk ten opzichte van elkaar. Sommige zzp'ers waren groot voorstander van nauwere samenwerking, mogelijk zelfs in de vorm van een coöperatie. *'Het voordeel is als je met zo'n groep werkt, is dat zzp'ers je ook echt inzetten. Als iemand niet kan dan wordt er echt alles uit de kast getrokken om elkaar te helpen.'* (Annemarie Vink)

Anderen waren zeer tevreden met de huidige situatie en zagen in de

samenwerking met anderen meer nadelen dan voordelen.

Ik heb ook wel eens gedacht om nog wat harder te gaan netwerken en een eigen team te gaan krijgen waardoor wij misschien sneller iemand kunnen vinden waar we continuïteit aan kunnen leveren. Maar daar ben ik nog niet helemaal uit, want dat kost tijd en energie en je moet op een lijn komen te zitten en afspraken gaan maken. En dan denk ik, zit ik daar wel op te wachten. (Anneke van Dam)

De voordelen van het intensief samenwerken met andere zelfstandigen worden vooral gezien in het realiseren van meer flexibiliteit voor individuele zzp'ers en het gezamenlijk kunnen aannemen van cliënten die langdurige, meerdaagse zorg nodig hebben. Tegelijkertijd vraagt samenwerking met andere zzp'ers om extra investeringen in de vorm van tijd, energie en communicatie en het inleveren van bepaalde vrijheden voor de zelfstandige. Deze complexiteit van voor- en nadelen is ook te zien bij Susanne die enerzijds aangeeft dat ze verwacht dat de samenwerking tussen zzp'ers zal intensiveren, maar dat het tegelijkertijd ook moeizaam kan zijn.

En dat is als je straks gaat samenwerken met andere zelfstandigen, dan ga je, ja, in een teamverband werken en dan kan je dus ook zorg aannemen voor mensen die gewoon 7 dagen in de week recht hebben op zorg. En dan werk je roulerend. En als er dan iemand uitvalt, wordt dat altijd door die anderen opgenomen. Daar hoor je niet van 'ik heb nu dit of nu dat'. Want daar moet je met elkaar gewoon, ja, die toke laten rollen. En dat is geven en nemen. Dus eh, ja. Ik denk dat dat, dan straks allemaal vanzelf gaat. (...) Ik heb wel vroeger altijd al gezegd. Ik wil met vele mensen gaan samenwerken, en ik heb dat een poosje gedaan. Had ik grote klussen aangenomen. Maar ik geloof dat ik toch liever solo blijf. Want eh, je krijgt er ook meteen een hoop kopzorgen bij, wanneer je met meer mensen op één klus gaat zitten. (Susanne Meijer)

Samenwerken binnen een vast team of coöperatie wordt dus gezien als een reële optie voor groei als zelfstandige. Het geeft mogelijkheden wat het aannemen van grotere zorgopdrachten betreft en beperkt daardoor de rol van een bemiddelingsbureau. Intensief samen werken impliceert echter ook dat er een aantal vrijheden beperkt

zullen worden en er meer energie en tijd gestoken moet worden in communicatie en afspraken. Hoewel niet iedere zelfstandige zit te springen om zelf actief een coöperatie op te starten, is bijna iedereen van de geïnterviewden wel op de hoogte van de ontwikkelingen van de Zorgprofessional, een landelijke organisatie die als coöperatie van zorgverleners actief is. Deze organisatie houdt zich bezig met de lobby voor een sterkere rol voor zzp'ers in de zorg en zijn bezig de samenwerking onder zzp'ers in de zorg te verbeteren.

Vergelijking met andere zzp'ers

Ook de zelfstandigen in de geestelijke gezondheidszorg wilden alle drie graag zelfstandige blijven. De onzekerheid over de toekomst van het PGB deelden de zelfstandigen uit de geestelijke gezondheidszorg niet, voornamelijk omdat zij niet via de Persoonsgebonden budgetten werken, maar gefinancierd worden via de reguliere zorgverzekering. Tegelijkertijd was bij hen ook wel enige onzekerheid over de toekomst van de financiering, bijvoorbeeld in de zin dat ze afhankelijk zijn van bijvoorbeeld bemiddelingsbureaus, huisartsen of psychiaters. Wat samenwerking betreft, lijken de zelfstandigen in de geestelijke gezondheidszorg al meer samen te werken, bijvoorbeeld met huisartsen en psychiaters. Deze samenwerkingsverbanden worden door de zelfstandigen als positief ervaren. Het kan interessant zijn te bekijken of er overeenkomsten, en daarmee ook verschillen, zijn tussen de samenwerkingsverbanden in beide takken van de gezondheidszorg.

De motivatie om zelfstandige te blijven is ook bij de respondenten van de survey aanwezig. 87% van hen geeft aan zelfstandige te willen blijven. Tegelijkertijd weet 22% van hen niet of het mogelijk is om zelfstandige te blijven, waarbij als belangrijkste reden onzekerheid over de financiële toekomst wordt genoemd. De toekomst wordt positief tot zeer positief gewaardeerd door 77% van de zelfstandigen. Niemand zag de toekomst als zeer negatief. De helft van de zzp'ers wilde nog wel iets gaan veranderen aan hun organisatie, waaronder de werkzaamheden, de doelgroep of de uren. 23% van de respondenten gaf aan niet te willen gaan veranderen en 27% gaf aan misschien een verandering te maken. Op de vraag hoe de zzp'er denkt dat zijn of haar organisatie er over tien jaar uit zal zien, komen een viertal antwoorden naar voren. Een deel heeft geen idee en denkt niet zo ver vooruit. Een andere groep ziet zichzelf en de eigen organisatie over tien jaar nog zoals het nu is, eventueel met kleine veranderingen in werkzaamheden, samenwerking met anderen, of het aantal uren. Diverse keren geven mensen aan de onderneming binnen de komende

tien jaar te gaan verkopen, of binnen de komende tien jaar te stoppen vanwege de leeftijd. Een aantal ondernemers geeft echter ook aan het bedrijf te willen laten groeien en een onderneming met personeel te worden.

Toekomstvisie: een conclusie

Kort samengevat willen de meeste zelfstandigen in de thuiszorg werkzaam als zelfstandige blijven. Een enkeling ziet een eventuele terugkeer in loondienst als mogelijkheid of heeft als doel de onderneming uit te breiden en mensen in dienst nemen. Samenwerking met andere zzp'ers is slechts voor een enkeling een reële optie, hoewel de meeste respondenten er wel over na denken of na hebben gedacht. Succes wordt vaak verwoord in subjectieve doelen gelieerd aan ofwel de geleverde dienst of de eigen onderneming. Financieel succes is slechts in beperkte mate een doel, en vaak is het al voldoende als de financiële middelen genoeg zijn om de huidige levensstandaard te kunnen behouden. Waar uit de survey bleek dat er grofweg vijf groepen te onderscheiden zijn in toekomstvisie, namelijk zzp'ers die zich niet bezighouden met hun toekomst, zelfstandigen die niets aan hun onderneming willen veranderen, zij die er mee denken te stoppen, zzp'ers die willen groeien tot een groter bedrijf, en zij die kleine veranderingen willen doorvoeren in bijvoorbeeld de samenwerking met andere zelfstandigen, de werkzaamheden of het aantal uren dat wordt gewerkt, behoren de zzp'ers in de thuiszorg voor het overgrote deel tot de laatste groep. Opvallend was dat geen van de zelfstandigen in deze sector van plan is om binnen de uitvoerende werkzaamheden van de thuiszorg naar een groter bedrijf te groeien. De plannen om de aard van de werkzaamheden te veranderen of buiten de thuiszorg te gaan werken komen mede voort uit de onzekerheid over het voortbestaan van de mogelijkheid om als zelfstandige werkzaam te blijven in de thuiszorg. Deze onzekerheid wordt door bijna alle zelfstandigen genoemd. Er wordt echter verschillend mee omgegaan.

Ondernemerschap

Ik denk dat ik altijd wel een ondernemer ben geweest. Ook in de tijd dat ik voor een werkgever werkte. Ja. Ik, ja, was altijd wel bezig met het ondernemen. Nieuwe dingen, nieuwe mensen. Altijd eventjes een stapje verder. Ik denk dat dat wel in me zit. Ja. Maar echt als je dan kijkt, je kan ook vreselijk gaan adverteren als ondernemer. Dat heb ik dan weer niet. Ja,

het is meer de mond-op-mond reclame die voor mij gunstig is, dan dat ik, nee, in de reclame ga adverteren. Dat heb ik niet. Dus daar ben ik dan weer geen ondernemer in. (Susanne Meijer)

Is een zelfstandige in de thuiszorg wel een ondernemer? Immers een groot deel van de zzp'ers werkt via bemiddelingsbureaus en regelt dus niet de eigen cliënten. Daarnaast is het de vraag in hoeverre zelfstandigen in deze sector zich wel ondernemer voelen. Om erachter te komen of het gevoel en idee van ondernemerschap speelt onder deze groep zelfstandigen is zowel direct gevraagd naar ervaringen op dit onderwerp, als is ook gekeken hoe signalen van ondernemerschap ook in andere facetten de verhalen over hun werkzaamheden als zelfstandige zichtbaar worden. Duidelijk is geworden dat de meeste zelfstandigen zich wel ondernemer voelen, of in ieder geval ondernemend. Tegelijkertijd geeft een aantal zelfstandigen aan zich geen 'traditionele' ondernemer te voelen. Hierbij wordt een beeld geschetst van de traditionele ondernemer als een ondernemer met een bedrijfsruimte, zoals een bakker of bloemist. Zich ondernemer voelen wordt daarentegen vaak regelmatig gerelateerd aan de fysieke aspecten van hun onderneming, zoals visitekaartjes, websites en facturen. *'Ik vind het heerlijk om een factuurtje uit te schrijven, een stickertje erop te plakken, in de brievenbus te doen. Zo, die is van mij.'* (Anneke van Dam) Zzp'ers zijn bewust bezig met de risico's die ze lopen als ondernemer en de onzekerheid van werk en inkomen. In hoeverre ook de financiële risico's worden meegenomen en ingecalculereerd zal in het volgende hoofdstuk aan de orde komen.

Bijscholing

Een leven lang leren. Als zorgverlener ben je daar eigenlijk toe verplicht. De wet BIG heeft ervoor gezorgd dat je als zorgverlener zelf verantwoordelijk bent dat je 'bevoegd en bekwaam' bent voor de zorg die je verleent. Eens in de 5 jaar moeten zorgverleners hun BIGregistratie vernieuwen en worden ze onder andere gecontroleerd op het aantal gewerkte uren en de gevolgde bijscholing. Hoewel de zorgverleners dus regelmatig scholing volgen, lijkt het niet zoveel uit te maken waar de bijscholing over gaat. *'Je moet er veel mee bezig zijn. (...) Maar het maakt niet zoveel uit wat voor bijscholing je doet, als je maar bijschoolt.'* (Erik Arend)

De zorgverleners kunnen zelf bepalen welke cursussen ze willen volgen en waarin ze zich willen specialiseren. Zzp'ers geven aan de keuze voor de onderwerpen van bijscholing af te laten hangen van hun eigen interesse en/of de gezondheidsproblematiek

van hun cliënten. *Het leuke, vind ik, dat je zelf de cursussen uitzoekt, die voor mij geschikt zijn. En daar ga ik gewoon voor de volle 100% in. Ik ga voor m'n plezier naar de bijscholing. Waarom? Omdat ik er wijzer van word.* (Susanne Meijer) *Ik doe dat met name gericht op waar ik mee bezig ben. Dus als ik een cliënt heb, in dit geval met een dwarslaesie dan verdiep ik mij daarin.* (Anneke van Dam)

Tegelijkertijd kost het bijscholen geld. Meerdere zelfstandigen gaven aan meer op de kosten te letten van de bijscholing, dan dat ze deden toen ze in loondienst waren. Tessa de Rooy vertelde dat ze alleen naar cursussen gaat die minder dan 100 euro kosten, of zelf bijscholing regelt voor zichzelf en andere zelfstandigen, door vertegenwoordigers van zorgproducten uit te nodigen voor een presentatie. De hoge kosten van de bijscholing zijn soms ook wel lastig, zoals in de situatie van Michelle Eenendonk. *Dat is ook nog zoets, ik moet mezelf bijscholen, maar dat moet ik wel zelf kunnen betalen. Ik kom tot nu toe nog maar net rond met mijn vaste lasten hier, dus ik kan me eigenlijk geen bijscholing veroorloven.* (Michelle Eenendonk)

Zelfstandigen gaven aan bewuster hun bijscholing te kiezen, vaak gericht op hun eigen interesses of de problematiek van hun cliënten. Ook zijn zelfstandigen bezig met de kosten van de bijscholing en kijken ze bewust naar de prijs-kwaliteitverhouding van de cursussen. In verschillende gevallen gaven zzp'ers ook blijk van hun ondernemerschap, of het nu ging om het zelf regelen van bijscholing, aansluiting vinden bij non-conventionele cursussen of het geven van bijscholing zelf. Naast dat de zzp'ers bijscholing moeten volgen, was het ook een moment om te netwerken en collega's te ontmoeten.

Acquisitie: internet of kennissenkring

Een van de grootste verschillen in ervaringen en ondernemerschap kwam naar voren wanneer het ging over het regelen van voldoende cliënten en daarmee opdrachten en inkomsten. Een deel van de respondenten vond het vinden van cliënten gemakkelijk gaan, en gaf zelfs zorgvragen door aan collega's. Een andere groep had juist moeite met het vinden van cliënten en was veel tijd kwijt aan het zoeken van werk.

Er zijn grofweg twee manieren om aan cliënten te komen. Allereerst zijn er websites, waaronder 'zoekpbgzorg.nl', waar zorgvragers en zorgverleners elkaar kunnen benaderen. Ten tweede hebben mensen vaak een netwerk van vrienden, kennissen, familie, collega's en oud-collega's via wie ze in contact komen met (potentiële) cliënten.

Veel van de zzp'ers die het gemakkelijk vonden om cliënten te vinden, vonden hun cliënten via andere cliënten, hun netwerk of via verwijzingen van oud-collega's. In het geval van Ellen de Vries waren het vooral de verwijzingen van oud-collega's die haar veel cliënten opleverde. *Ik had nog zoveel contacten in het ziekenhuis. (...) Klanten komen uit het ziekenhuis, die lagen op de IC. Of van de transferverpleegkundigen. Een oud-collega van me. En die kennen de zorg die ik lever, en die verwijzen wel makkelijk door.*' (Ellen de Vries) Ook Lisette Braam en Annemarie Vink gaven aan vooral gebruik te maken van hun netwerk. *M'n netwerk is voor mij het voornaamste. Dat werkt voor mij het beste.*' (Lisette Braam)

Tegelijkertijd maken ook veel zelfstandigen gebruik van de website 'zoekpbgzorg.nl'. Yvonne van Noordt vond het grootste gedeelte van haar cliënten via de site. Zij gaf in het interview aan geen problemen te hebben bij het vinden van voldoende cliënten. *En ja, die mensen die ik dan particulier benader, dat is dan via zoekPGBzorg, dat is wel een mooie site. Daar sta ik echt al vanaf het begin ingeschreven.* Ook Michelle Eenendonk gebruikt de site om potentiële cliënten te benaderen. *Ik heb tot nu toe altijd via de zoek van 'zoek PGBzorg' gewerkt, dus daar op advertenties gereageerd. (...) Dat is tot nu toe de enige poort die ik gebruikt heb.*' (Michelle Eenendonk) Ook Erik Arend vindt er een deel van z'n cliënten: *Daar [websites als zoekpbgzorg.nl, LT] zit ik ook inmiddels op. En dat heeft me ook cliënten opgeleverd.*'

Het vinden van cliënten wordt door een aanzienlijk deel van de respondenten als 'lastig' en 'tijdrovend' ervaren. *Mensen komen en mensen gaan. En mensen gaan sneller dan dat ze komen. Dat is het lastige. (...) Lastig om cliënten te krijgen.*' (Susanne Meijer) *Er gaat ook wat tijd zitten in het opsporen van cliënten.*' (Erik Arend)

Een manier om minder tijd aan het vinden van cliënten te besteden is door te werken met bemiddelingsbureaus. Het besparen van tijd en moeite om cliënten te vinden wordt vaak genoemd als reden om via bemiddelingsbureaus te werken. *Ja, die uitvoerende zorg, ja [ik doe dat via, LT] een bemiddelingsbureau, dus dan hoef ik niet naar patiënten te zoeken. Dus dat vind ik eigenlijk wel prettig. Want daar gaat merk ik wel heel veel tijd inzitten (...).*' (Lisette Braam)

Flexibiliteit

Hoe zit het met de flexibiliteit van de zelfstandige in de thuiszorg? Zijn zelfstandigen flexibel in het aanpassen van onderdelen van de onderneming, zoals doelgroep of inhoud van de werkzaamheden, wanneer dat nodig is? Hoewel niet iedere zelfstandige een aanpassing hadden moeten maken, had een aantal zzp'ers

het roer al behoorlijk omgegooid. Een van deze mensen is Lisette Braam. Zij was begonnen als zelfstandige met het doel om mensen te helpen om te gaan met chronische pijn, maar merkte dat mensen hier geen geld voor wilden betalen. Vanuit die situatie heeft ze haar werkzaamheden veranderd naar een onderneming waarin ze via verschillende organisaties uitvoerend werk verricht in de thuiszorg, en daarnaast ook trainingen ontwikkelt en trainingen verzorgt in samenwerking met een trainingsbureau. Een ander verhaal is dat van Susanne Meijer die in het eerste jaar van haar zzp'erschap een auto-ongeluk kreeg en daardoor haar dagelijkse werkzaamheden niet meer voort kon zetten. *Ik leverde zwaar lichamelijke zorg. Ja. Dat kon niet meer. Ik kreeg een whiplash. Dat kon niet meer. Nou ik moest m'n hele toko omgooien, maar ik heb het wel gedaan. Dus ik ben echt op de begeleidende klanten gaan zitten.*' (Susanne Meijer)

Ook veranderingen in de regelgeving, zoals de stop van nieuwe cliënten vanuit het PGB, zorgde ervoor dat zzp'ers tijdelijk (deels) ander werk zijn gaan doen. Tessa de Rooy bijvoorbeeld die tijdelijk in het onderwijs is gaan werken om zo effecten van de tijdelijke stop van nieuwe cliënten op te vangen. Het lijkt erop dat een aantal zelfstandigen in de thuiszorg flexibel is en dat de meesten de markt, maar ook de veranderingen in regelgeving, op de voet volgen. Tegelijkertijd wordt uit dit onderzoek niet duidelijk welk effect een grote verandering in de regelgeving, zoals een afschaffing van het PGB, zal hebben op de groep zelfstandigen.

Vergelijking met andere zzp'ers

Ook de zelfstandigen in de geestelijke gezondheidszorg laten zien dat ze ondernemend zijn, flexibel in het aanpassen aan nieuwe situaties, het vinden van nieuwe cliënten en samenwerkingsverbanden en het blijven ontwikkelen van de eigen onderneming. Zij gaven ook aan zich ondernemer te voelen, hoewel ook bij hen het beeld van zichzelf vaak niet samenhangt met het beeld van een meer traditionele ondernemer, zoals een bakker of bloemist. Ook voor deze zorgverleners geldt dat van hen gevraagd wordt zich te blijven bijscholen. En ook bij hen werd de verantwoordelijkheid en vrijheid om eigen cursussen te kiezen als zeer positief ervaren. Eva de Koning gaf aan een bijscholingscursus als cadeau aan zichzelf te zien. Op het gebied van ondernemerschap zijn er vooral de overeenkomsten tussen de zelfstandigen in de verschillende takken van de gezondheidszorg. In de survey is het thema van ondernemerschap niet expliciet naar voren gekomen.

Ondernemerschap: een conclusie

Zelfstandigen in de thuiszorg voelen zich ondernemer en laten zien dat ze op allerlei vlakken ook ondernemend zijn. Wanneer nodig wordt flexibiliteit getoond nodig om in te spelen op veranderingen. Daarnaast zijn de meeste zzp'ers in de zorg op regelmatige basis bezig zichzelf en hun onderneming te ontwikkelen. Bijscholing is een vereiste voor hen om als zorgverlener werkzaam te zijn, maar veel geven aan als zelfstandige bewuster, vaker en gericht op de problematiek van cliënten hun bijscholing te regelen. Opvallend zijn uiteenlopende verhalen over het gemak waarmee cliënten worden gevonden, de acquisitie dus. Degene die veel doorverwijzingen krijgen van oud-collega's of van andere mensen in hun netwerk, lijken minder moeite te hebben met het vinden van voldoende cliënten (en hebben soms zelfs te veel zorgvragen), dan mensen die enkel via internet hun cliënten zoeken. Een goed netwerk en een goede reputatie daarbinnen hebben, lijkt een relevante factor voor het zijn of worden van een succesvolle zelfstandige in de thuiszorg.

Risicobewustzijn en risicobeperking

De zzp'er heeft als zelfstandige de nodige financiële risico's. Hoezeer de zelfstandigen ook gemotiveerd worden door de vrijheid die ze hebben verworven en de tijd die ze kunnen besteden aan cliënten en zichzelf, uiteindelijk zal er ook geld verdiend moeten worden. Ondanks dat financieel succes vaak niet het belangrijkste doel is voor zzp'ers, wordt wel ervaren dat er voldoende verdiend moet worden om de (maandelijkse) lasten te betalen en een duurzame onderneming op te bouwen. In dit gedeelte wordt een drietal aspecten van de financiële kant van de onderneming besproken. Allereerst wordt ingegaan op de aanwezigheid van algemene risico's kort bespreken. Daarna ligt de focus op de wijze waarop zzp'ers naar het pensioen kijken en in hoeverre en hoe zelfstandigen hiervoor geld opzij zetten. Tot slot is aandacht voor de wijze waarop zzp'ers omgaan met de risico's om langdurig, maar ook voor korte perioden ziek te zijn. Het doel hiervan is om te bekijken in hoeverre de zzp'ers ook in financieel opzicht bezig zijn met de toekomst en hoe zij omgaan met de financiële verantwoordelijkheid.

Risicobewustzijn: risico's, die zijn er altijd

Als zelfstandige heb je over het algemeen meer risico's dan wanneer je in loondienst werkt. Een zelfstandige zaken regelt zaken als arbeidsongeschiktheid

en pensioen zelf, waardoor het succes en inspanning van vandaag invloed heeft op de situatie van morgen. De meeste zelfstandigen hebben zich in enige mate voorbereid op het worden van zelfstandigen, en zijn langs geweest bij de Kamer van Koophandel, hebben gesproken met een accountant of belastingadviseur, en hebben geïnformeerd bij andere zelfstandigen en bemiddelingbureaus over de eisen waaraan voldaan moet worden als zzp'er, het tarief dat gehanteerd kan worden en de financiële verantwoordelijkheden. Het worden van zelfstandige kan gezien worden als een bewuste keuze, hoe impulsief soms ook.

Bewustzijn van de verantwoordelijkheden en risico's van het zijn van zelfstandige is dan ook wel aanwezig. Maar zijn zelfstandigen ook bezig met het beperken van de risico's. Er zijn grofweg twee risico's die zzp'ers lopen. Het eerste risico is het niet kunnen vinden of realiseren van voldoende opdrachten en daardoor onvoldoende geld verwerven om rond te kunnen komen. Een tweede risico is de mogelijkheid dat je als zelfstandige ziek wordt en daardoor niet of minder kan werken en dus geen geld kan verdienen.

Het eerste risico, het niet kunnen realiseren van voldoende opdrachten, wordt door een gedeelte van de zzp'ers inderdaad als een uitdaging ingeschat. *Ik had niet verwacht dat de tarieven zo'n issue zou zijn. Dat het inkomen moeilijk te regelen zou zijn.* (Tessa de Rooy) Daarbij is het in de thuiszorg zo dat cliënten plotseling kunnen wegvallen door bijvoorbeeld overlijden of opname in het ziekenhuis. Hierdoor kan het voorkomen dat een zzp'er in enkele dagen of weken tijd meerdere cliënten kan verliezen. Een van de meest gebruikte manieren om het risico op gebrek aan werk te beperken is door een aantal uur per week werkzaam te zijn via een bemiddelingsbureau. Hierdoor wordt de zekerheid gecreëerd dat er altijd een basisinkomen is per week. *Want ik doe dan wel cliënten erbij voor een zorgbureau (...). Maar zo heb ik een kleine garantie, geld, zegmaar, want als alles weg zal vallen, dan krijg ik toch nog tien tot veertien uur per week, krijg ik uitbetaald.* (Erik Arend)

Van het tweede risico, het verliezen van inkomsten door ziekte, zijn de meeste zelfstandigen zich zeker bewust. Zowel op korte termijn als op lange termijn zien zzp'ers het ziek kunnen worden als een van de grootste risico's en uitdagingen van het ondernemerschap. Indien er sprake is van enkele dagen ziek zijn, hebben de meeste zelfstandigen een groep collega's, ook zzp'ers, die ze eventueel kunnen bellen om hun cliënten over te nemen. Zoals echter eerder al opgemerkt, geven de zelfstandigen aan over het algemeen amper ziek te zijn en dus weinig gebruik te maken van hun sociale 'vangnet'.

Tegelijkertijd zijn veel mensen wel bewust van de risico's die langdurige

ziekte met zich mee kan brengen. Vooral het ‘breken van een been’ leek bij een groot aantal respondenten tot de verbeelding te spreken en het risico daarop reden om een verzekering te nemen voor arbeidsongeschiktheid. Voor een aantal was het risico op langdurig fysiek letsel te groot. *‘Verder als ik arbeidsongeschikt wordt, die verzekering heb ik wel (...). Want een risico zit in een klein hoekje. En je krijgt gewoon écht niks als er wat gebeurt. Nou dat risico vind ik gewoon echt te groot.’* (Susanne Meijer) Tegelijkertijd zijn de kosten voor een dergelijke verzekering vaak niet gering. Sommigen nemen het risico zich niet te verzekeren tegen eventuele langdurige ziekte bewust, sommigen kunnen de verzekering gewoonweg niet betalen.

Zorgen voor de oude dag, of nog even niet

Geluiden over zorgen over het aantal zzp'ers die geen geld opzij zet voor het pensioen nemen toe. Minder dan de helft van de zelfstandigen heeft in 2009 geld opzij gezet voor het pensioen (De Vries & Vroonhof, 2011). Ook in dit onderzoek wordt duidelijk dat maar weinig zzp'ers sparen voor hun pensioen. In de thuiszorg heeft het lage aantal wellicht te maken met de leeftijd van een deel van de zzp'ers, het relatief hogere aantal dat er voor kiest zich voor arbeidsongeschiktheid te verzekeren en de relatief lagere inkomens van zzp'ers in de zorgsector (De Vries & Vroonhof, 2011).

Een deel van de zelfstandigen geeft aan al voldoende te hebben gespaard, of te verwachten uit de verkoop van een huis voldoende middelen te halen voor het pensioen. Tegelijkertijd is er de groep die pas een paar jaar werkzaam is als zzp'er en accepteert dat er even geen sprake is van pensioenopbouw. Deze groep is echter wel vaak van plan om zodra het mogelijk is, te beginnen met het opbouwen van pensioen. De zzp'ers die sparen voor het pensioen proberen een paar honderd euro per maand op een bankrekening te zetten.

Opvallend is echter dat bijna iedereen aangeeft momenteel niet te sparen voor het pensioen, dat sommigen al genoeg hebben, en anderen het van plan zijn om weer op te pakken. Zichtbaar was bij het stellen van de vraag over het pensioen, dat wanneer mensen niet voor hun pensioen spaarden, dat zij zich wel bewust waren van de risico's. Mensen weten wel dat voor hun pensioen sparen belangrijk is, maar lijken toch de keuze te maken een pensioengat van enkele jaren te laten vallen. Wat de wijze van sparen betreft, hoorde ik voornamelijk dat mensen kozen voor banksparen of bijvoorbeeld een lijfrenteverzekering hadden afgesloten.

Arbeidsongeschikt: afgedekt of genomen risico

Zoals eerder al aangegeven, is het worden van arbeidsongeschikt of langdurig ziek, een van een behoorlijk risico. Vanwege de fysieke aard van hun werkzaamheden is het begrijpelijk dat de meeste zzp'ers in de thuiszorg een arbeidsongeschiktheidsverzekering hebben, ondanks de vaak hoge kosten die het met zich mee brengt. Voor veel van hen is het echter een risico dat ze gewoon niet willen lopen. (...) *ik heb een arbeidsongeschiktheidsverzekering. (...) dat is dan weliswaar zo'n 80 euro per maand, maar het zal je maar overkomen dat je een been breekt of er iets gebeurt waardoor je langer als 6 weken buiten dienst bent.* (Erik Arend)

Toch zijn er ook een aantal zelfstandigen in de thuiszorg die geen arbeidsongeschiktheidsverzekering hebben geregeld. De voornaamste reden was de hoogte van deze verzekeringen. Voor anderen was het een bewuste keuze om zich niet te verzekeren voor arbeidsongeschiktheid, omdat zij de kosten van de verzekering hoger achten dan het risico. *Dat [een arbeidsongeschiktheidsverzekering, LT] kost echt kapitalen. (...) Wat krijg je daarvoor terug? Dat vind ik het lastige. Ik vind het niet erg om iets te betalen, maar dan moet ik wel zéker weten dat ik [dat, LT] uitgekeerd krijg, als me wat overkomt.*' (Ellen de Vries)

Vergelijking met andere zzp'ers

In vergelijking met de zzp'ers in de thuiszorg, was het opvallend dat twee van de drie zzp'ers in de geestelijke gezondheidszorg niet waren verzekerd voor arbeidsongeschiktheid. Ook degene die zich wel had verzekerd, had dit pas gedaan na een aantal jaar als zelfstandige werkzaam te zijn geweest. Het kan te maken hebben met de mindere mate van fysiek werk dat geleverd wordt in geestelijke gezondheidszorg, maar gezien de relatief beperkte groep respondenten, is dat moeilijk te zeggen. Ook het pensioen werd slechts door één van de respondenten opgebouwd, via banksparen. De andere respondenten gaven aan zich bewust te zijn van de risico's en wel te willen gaan sparen voor hun pensioen.

De survey laat zien dat zelfstandigen, ook in andere sectoren, niet altijd bezig zijn met de risico's. Hoewel een aanzienlijk gedeelte het zijn van zelfstandige ervaart als risicovol, lijkt ook deze groep niet alle risico's af te dekken. Van de respondenten geeft 42% aan geen pensioen op te bouwen. Van deze groep geeft 37% aan wel pensioen op te willen bouwen, maar daar nog onvoldoende financiële middelen voor te hebben. Tweederde heeft al voldoende pensioen opgebouwd of bouwt pensioen op via andere werkzaamheden. 13% geeft aan geen pensioen op te bouwen en dat ook niet van plan te zijn. Een aantal respondenten geeft eveneens

aan geen pensioen op te bouwen vanwege gebrek aan vertrouwen in pensioenfondsen. 46% van de mensen die wel pensioen opbouwt doet dat via banksparen, gevolgd door 36% via een lijfrenteversicherung.

Voor arbeidsongeschiktheid heeft 51% van de respondenten zich niet verzekerd. 63% van deze mensen vindt deze verzekering te duur. Van de mensen die het te duur vindt, geeft 19% aan het momenteel ook niet te kunnen betalen. Van de respondenten vindt 22% een arbeidsongeschiktheidsversicherung niet nodig. De meeste mensen die geen arbeidsongeschiktheidsversicherung hebben vanwege een andere reden, geven aan dat vanwege gezondheidssituaties het verzekeren voor arbeidsongeschiktheid niet mogelijk is of onbetaalbaar zou zijn.

Risicobewustzijn en risicobeperking: een conclusie

Net als iedere andere ondernemer loopt ook de zzp'er in de thuiszorg risico's. Niet alleen zijn de zelfstandigen verantwoordelijk voor het regelen van voldoende opdrachten en daarmee zorgen voor voldoende maandelijkse inkomsten. Ook zijn de zelfstandigen verantwoordelijk voor situaties waarin ze niet meer kunnen werken, tijdelijk of langdurig, en ook voor wat voldoende financiële middelen om van de 'oude dag' te kunnen genieten. De moeite bij het realiseren van voldoende opdrachten en het regelen van vervanging bij tijdelijke ziekte, hadden veel zzp'ers niet verwacht. Tegelijkertijd werden deze risico's meer als uitdaging gezien, en ervaren als bijzaak van het zijn van zelfstandige, dan ervaren als probleem. Er werd door diverse zzp'ers aan risicospreiding gedaan door bijvoorbeeld deels via bemiddelingsbureaus te werken of door naast het uitvoerende werk in de thuiszorg ook andere werkzaamheden te doen.

Waar zelfstandigen die meededen aan de survey lang niet altijd voor arbeidsongeschiktheid waren verzekerd, gaven veel zzp'ers in de thuiszorg wel aan een verzekering hiervoor te hebben. Wellicht komt dit verschil tussen de bredere groep zzp'ers en de zelfstandigen in de thuiszorg door de fysieke aard van de werkzaamheden in de thuiszorg. Opvallend was ook de problematiek die de zelfstandigen ervaren bij het voor kortere termijn ziek worden, zoals het hebben van een griep bijvoorbeeld. De eenzaamheid, de risico's en verantwoordelijkheid van een zelfstandige worden op een dergelijk moment duidelijk. Tegelijkertijd hadden zzp'ers dit risico verkleind door afspraken te maken met andere zelfstandigen om elkaars werkzaamheden over te nemen in dergelijke situaties. Het sparen voor het pensioen gebeurt ook in veel gevallen niet. Zzp'ers die wel sparen voor hun pensioen doen dit vaak via een spaarrekening bij een bank.

6. Het verhaal van...

Hierbij wil ik je graag meenemen naar de verhalen van een van de geïnterviewden, namelijk Anneke van Dam. Hoewel ieder verhaal natuurlijk uniek is, heb ik gekozen voor dit verhaal, omdat het de diversiteit van de complexiteit van zzp'ers in de thuiszorg helder in beeld brengt.

'Ik voel me als een vis in het water', vertelde Anneke van Dam me aan het begin van ons gesprek. Hier zat een vrouw die op latere leeftijd ervoor had gekozen om als zelfstandige werkzaam te zijn in de thuiszorg. Ze had uiteindelijk werk gevonden dat echt bij haar past. *'Hoe lang heb ik erover gedaan? 40 jaar? Ja. Nee. Dat is niet waar. Ik heb ook ander leuk werk gedaan. Maar nu voelt het gewoon aan alle kanten heel prettig. Ik kan helemaal m'n eigen ding bepalen.'* Na gewerkt te hebben in diverse ontwikkelingslanden, en tussendoor in Nederland in de zorg, asielzoekerscentra en de GGD, heeft zij gekozen voor het zijn van zelfstandige in de thuiszorg. Hoewel zij zich heel erg thuis voelt bij het verlenen van zorg, kwam ze ook enige obstakels tegen bij het werken voor een reguliere thuiszorgorganisatie.

Ik ben zzp'er geworden eigenlijk, deels uit frustratie. En ja, dat is eigenlijk wel de belangrijkste motivatie geweest. Hiervoor werkte ik bij een thuiszorgorganisatie. Daar had ik een flexcontract. Ik had wel een vast contract kunnen krijgen, maar dat wilde ik niet. Want ik wilde met name ook wat langer op vakantie kunnen in de zomer. Dus ik vond dat flexcontract wel heel prettig. Maar het nadeel van het flexcontract was dat ik geen eigen routes had, om het zo maar te zetten, als verpleegkundige. Ik was niet eindverantwoordelijke. Dus ik werd ingezet op de momenten dat het uitkwam. Dat betekent dat ik vaak bij cliënten kwam, die nieuw waren voor mij. Dat betekende dat ik het dossier goed uitgebreid moest gaan lezen. Want wil ik goede zorg leveren, dan had ik dat nodig. (...) En daarnaast waren twee mensen in mijn omgeving, binnen [naam van thuiszorgorganisatie, LT] die de stap hadden gemaakt naar zzp'erschap. En ehm, daar ben ik ook eens over na gaan denken. En een aantal jaren terug heb ik er ook al eens over gedacht om die stap te maken, maar toen ben ik bij een bemiddelingsbureau geweest en toen vond ik dat de tarieven zo laag waren, dat ik dacht van nou

dat vind ik toch niets. Uiteindelijk heb ik toch gezegd, nee ik ga het toch proberen. En ehm, mijn man is kostwinner, dus de druk ligt niet zo groot bij mij om een groot deel van de inkomsten binnen te brengen.

Het is voor Anneke belangrijk om de flexibiliteit te behouden die ze bij de thuiszorgorganisatie met een flexcontract had, maar niet meer enkel ingezet te worden op momenten dat het de organisatie uitkomt. Het hebben van andere mensen in de omgeving die als zzp'er beginnen, lijkt bij te dragen aan het bewustzijn van de (reële) mogelijkheid om als zelfstandige te gaan werken. Tegelijkertijd is er ook ruimte vanuit de thuissituatie om ook daadwerkelijk de stap te maken en zelfstandige te worden. Anneke verwachtte ook weer de vrijheid en flexibiliteit te kunnen hebben als zelfstandige, naast het leveren van kwaliteit. Maar hoewel ze het zijn van zelfstandige als zeer positief ervaart, zijn er ook een aantal uitdagingen daarin gelegen.

Je staat niet op jezelf. Je bent wel op jezelf, maar je bent ook altijd afhankelijk van collega's, binnen het team die ook voor dezelfde cliënt zorgen. Je moet afstemmen. Je moet leren om nee te zeggen, want er wordt een oproep op je gedaan. Zeker, ik werk via een bemiddelingsbureau onder andere, en die mensen kunnen behoorlijke druk op je leggen. (...) Het risico zit er in, en dat is in feite ook al gebeurd, dat ik veel meer werk dan voorheen. Dat doe je ook wel, je draait veel meer uren. Maar zelfs van contacturen draai ik er meer dan voorheen. En daarnaast nog administratie en bijscholing. En alles wat ermee te maken heeft. Maar dat vind ik niet erg. Ik bedoel, ik ervaar het niet zo dat het belastend is. Maar ik moet wel steeds opletten. En dat, dat had ik niet bedacht.

Twee voor zelfstandigen vaak herkenbare dilemma's legt Anneke hier aan de oppervlakte. Je bent zelfstandige, maar je bent niet onafhankelijk. Je bent en blijft altijd afhankelijk van cliënten, collega's en, in het geval van Anneke, ook het bemiddelingsbureau. Ten tweede wordt er een groter beroep gedaan op het stellen van grenzen, dan in een situatie van loondienst. Grenzen die eerst helder waren, worden nu flexibel. De zelfstandige kan zoveel werken als er werk is. En als je niet te veel wilt werken, moet je als zzp'er ook 'nee' kunnen zeggen. De noodzaak van het stellen van grenzen was voor Anneke een onverwachte uitdaging die bij het

zijn van zelfstandige hoort.

Het werken als zelfstandige bevalt Anneke echter heel goed. Het prettig kunnen werken is voor haar al een teken van succes, maar ook de financiële kant moet voldoende zijn.

Als ik mij prima voel in mijn werk. Dan ben ik al heel tevreden. Ja. Ik moet me gewoon lekker voelen. Ik zorg gewoon graag en het is gewoon ook leuk. Dan heb ik eigenlijk al succes. Ik hoef geen tonnen met, geen pakken met geld binnen te halen. Ik streef wel naar een soort evenwicht. Want dat bemiddelingsbureau betaalt natuurlijk niet zo goed. Die willen ook een deel van de centen. Ik wil wel een redelijk tarief kunnen ontvangen, dus ik probeer toch zeker wel mijn eigen cliënten te vinden. Ik heb ook wel eens gedacht om nog wat harder te gaan netwerken en een eigen team te gaan krijgen waardoor wij misschien sneller iemand kunnen vinden waar we continuïteit aan kunnen leveren. Maar daar ben ik nog niet helemaal uit, want dat kost tijd en energie en je moet op een lijn komen te zitten en afspraken gaan maken. En dan denk ik, zit ik daar wel op te wachten. Zoals het nu is, vind ik het heel prettig. En ik heb heel goede ervaring met mijn bemiddelingsbureau, vind ik zelf. (...) Ja, ik heb op dit moment niet zoveel kritiek van 'zij zuigen mij uit' of... Wat dat betreft is de urgentie ook niet zo hoog om... Maar ik vind het wel een hele uitdaging om zelf cliënten te vinden.

Ook hier laat Anneke wederom zien dat er een aantal uitdagingen zijn in het bestaan van de zzp'er. Allereerst is het werken voor een bemiddelingsbureau minder interessant, omdat de bemiddelingskosten relatief hoog zijn. Tegelijkertijd geeft ze ook aan dat het vinden van nieuwe cliënten erg lastig is. Juist omdat de acquisitie van zorgopdrachten moeilijk is, kan het werken via een bemiddelingbureau toch voordelig zijn. Daarbij is haar ervaring met het bemiddelingsbureau waarvoor ze werkt positief. Tegelijkertijd geeft de opmerking dat het bureau haar niet 'uitzuigt' aan dat dit wel mogelijk wel een ervaring is die bij andere bemiddelingsbureaus speelde of dat binnen een meer algemeen beeld van de rol van bemiddelingsbureaus hoort. Tot slot geeft Anneke aan te denken over het intensiveren van samenwerking met andere zzp'ers in de thuiszorgsector. Hoewel ze de voordelen van samenwerking inziet, is ze zich ook bewust van de mogelijke nadelen. Samenwerking is zowel een

mogelijkheid om minder afhankelijk te worden van bemiddelingsbureaus, maar tegelijkertijd wordt de afhankelijkheid van andere zzp'ers groter.

Anneke werkt deels via een bemiddelingsbureau en ervaart het vinden van nieuwe cliënten als lastig. Is Anneke dan wel zelfstandig ondernemer, zouden sommigen zich kunnen afvragen. Zelf geeft ze in ieder geval aan zich ondernemer te voelen. *'Ik voel me wel ondernemer omdat ik voortdurend bezig ben met m'n eigen bedrijfje. Van hoe kan ik het nou beter doen, waar moet ik op letten, wil ik dit wel, wil ik dit niet.'*

Het zijn van zelfstandig ondernemer brengt echter naast vrijheid en flexibiliteit ook de nodige risico's met zich mee. Een van de risico's die Anneke zelf aanhaalt is het ziek zijn.

Nou, ik vind het af en toe wel eng, of eng, als ik ziek wordt, dan vind ik het heel moeilijk. Bij dat bemiddelingsbureau heb ik er minder moeite mee, dan denk ik wel, dan zeg ik gewoon ik kom niet, als het makkelijker is om zelf iets te ruilen of te regelen, dan doe ik dat. Maar mijn eigen cliënt, dat vind ik wel... Want ik heb maar een collega op dit moment, en dat is het moeilijke, als echt de nood aan de man is, dan is het in je eentje wel zwaar.

Een zelfstandige kan zich niet zomaar ziek melden. Bij ziekte moet de zelfstandige zelf regelen dat iemand anders diens cliënt gaat verzorgen. Het risico om niemand te kunnen vinden in een dergelijke situatie wordt onder zzp'ers in de thuiszorg zeer bewust ervaren. Maar de zzp'er moet ook aan de toekomst denken, zowel over de gewenste ontwikkeling van de eigen carrière en onderneming, maar ook aan mogelijke risico's.

Wat betreft pensioen ben ik niet zo bang. Wij hebben goede inkomsten, mijn man en ik, samen. (...) Ik heb nu geen pensioenvoorziening. Ik zet nu een klein bedrag per maand, of ja, een klein bedrag, een paar honderd euro opzij om te sparen. Mijn man verdient met z'n eigen bedrijfje behoorlijk goed en ik heb ook gespaard. (...) Arbeidsongeschiktheid heb ik me niet laten verzekeren. Ehm, af en toe denk ik eraan, ik moet een offerte laten uitschrijven. Maar van verschillende kanten hoor ik dat het zo enorm duur is. Nou ja als ik echt een been breek, en ik kan niet werken, dan *soit*. M'n man, die pakt het wel op. Daar ben ik niet zo huiverig voor. Je verzekering

voor beroepsaansprakelijkheid die heb je sowieso. (...) Ik ben er heel kien op dat ik als verpleegkundige bevoegd en bekwaam kan werken. In ieder geval bijscholing erbij. Ik doe dat met name gericht op waar ik mee bezig ben. Dus als ik een cliënt heb, in dit geval met een dwarslaesie dan verdiep ik mij daarin.

Anneke is zich bewust van de financiële risico's van het ondernemerschap, waaronder het zelf regelen van het pensioen. Ze heeft ervoor gekozen om zich niet aan te sluiten bij een pensioenfonds, maar zet zelf iedere maand geld apart. Tegelijkertijd neemt ze ook de keuze om zich voor arbeidsongeschiktheid niet te verzekeren. De keuze om beide risico's te nemen, wordt gemaakt op basis van de ruimte die heeft om het eventuele verlies van inkomsten op te vangen. Opvallend is dat ze bijscholing bespreekt aan de hand van de onderwerpen pensioen en arbeidsongeschiktheid. Bijscholing wordt als belangrijk ervaren. Anneke past haar bijscholing aan, aan de cliënten en hun ziektebeelden. Daar hoort echter ook een ondernemende houding bij, het nemen van initiatief in het vinden van de juiste cursussen. De bijscholing houdt echter niet op bij het volgen van cursussen gerelateerd aan de gezondheidssituatie van de cliënten. Anneke kijkt ook verder vooruit en wil zich nog gaan specialiseren, waarschijnlijk in dementie.

Anneke wil zelfstandige blijven, wellicht zelfs tot na haar pensioen. *Ja, ik denk dat ik voorlopig op dezelfde manier door kan gaan. Zolang mijn gezondheid het toe laat, denk ik ook, dat ik nog, dat ik wel werkzaam zal blijven als zzp'er, ook na m'n 65e.'*

Enige obstakels in het kunnen blijven van zelfstandige ziet ze echter wel.

Het is maar de vraag... Ik word betaald uit PGBs, het is maar de vraag hoe lang dat nog blijft. En die ontwikkelingen volg ik wel. Ik heb me ook aangesloten bij een coöperatie voor zorgprofessionals [De Zorgprofessional, LT], en die daar een hele voortrekkersrol in spelen, of willen spelen. Dat het mogelijk wordt dat wij als zzp'ers Zorg in Natura kunnen gaan leveren. (...) Maar we worden wel tegengewerkt. We moeten ons echt verenigen. We moeten echt samen gaan werken om dat voor elkaar te krijgen. Ikzelf had eigenlijk zoiets van 'nou dat zal m'n tijd wel duren'. Zolang het PGB maar bestaat, vind ik het niet zo belangrijk. Maar ik ben gisteren naar die bijeenkomst geweest [van de Zorgprofessional, LT], en dacht van 'nee, het

is toch wel belangrijk'. Is het niet voor mij, dan wel voor mijn collega's zzp'ers, de jongeren die straks weer verder moeten'.

Veranderingen op het gebied van de financiering van de thuiszorg, ervaart Anneke als zorgelijk. Ze spreekt over tegenwerking bij het realiseren van openstelling van de ZiN voor zzp'ers en geeft aan dat het voortbestaan van PGBs onzeker is. Ze is op de hoogte van actuele ontwikkelingen en is betrokken bij de Zorgprofessional, een organisatie die zich sterk maakt voor een betere positie van zzp'ers op de (thuis) zorgmarkt. Te zien is dat ze zich verbonden voelt met andere zzp'ers in de thuiszorg door te spreken met 'we', waarbij ze laat zien zich ook zorgen te maken over de toekomst van jonge(re) zelfstandigen in de sector.

Ondanks de zorgen die Anneke heeft voor de toekomst van de zzp'ers in de thuiszorg en de dilemma's waar ze mee worstelt, blijft de positieve ervaring overheersen. Het zijn van zelfstandig ondernemer ervaart ze als zeer prettig. Het zijn van zzp'er voelt voor haar als een begin van een nieuwe carrière. Ze heeft haar drive gevonden en wil nog jaren in de thuiszorg werkzaam zijn.

Ik had niet verwacht dat het zo leuk zou zijn. Dat het me zoveel energie zou geven. Hoewel je er zoveel meer in stopt. Dat is bijzonder prettig. Ik voel me echt als een vis in het water. Het wordt nog maar eens bewezen, dat zegt mijn man ook altijd, het is zo belangrijk dat je werk doet waar je plezier in hebt. (...) M'n man en ik hebben laatst nog tegen elkaar gezegd, 'Goh, het lijkt wel alsof wij aan het begin van onze carrière zitten. (...) Mijn man is al 61, en heel veel mensen denken dan, nou, nog een paar jaar, en dan gaan we lekker achterover leunen. Maar wij hebben juist de drive om er alleen maar meer mee bezig te zijn.

Conclusie

Ervaringen en uitdagingen van zzp'ers in de thuiszorg: nu en in de toekomst

Het aantal zelfstandigen neemt gestaag toe, zowel in Nederland (De Vries & Vroonhof, 2011), als in andere delen van West-Europa (Bögenhof & Fachinger, 2010) en de Verenigde Staten (Pink, 2001). Steeds meer zelfstandig ondernemers beginnen een eenmanszaak, niet met als doel om te groeien (Van den Born, 2009), maar juist om kleinschalig maatwerk te leveren. Dit onderzoek geeft een beeld van hoe zelfstandigen in de thuiszorgsector in Nederland hun carrière als zelfstandige ervaren. De belangrijkste toevoeging die dit onderzoek doet, is inzicht geven in de complexiteit van de motivaties, ervaringen en toekomstvisies van zzp'ers, en een aantal onderlinge verhoudingen tussen deze verschillende fasen in het zelfstandig ondernemerschap. Het begrijpen van de complexiteit van de drijfveren, ervaringen en toekomstperspectieven van zzp'ers draagt bij aan het inzicht in de uitdagingen van zelfstandigen en op welke manier zelfstandigen ondersteund kunnen worden bij het omgaan met deze uitdagingen. Dit onderzoek richt zich op zzp'ers in de thuiszorg, maar de onderzoeksmethoden, thema's en resultaten geven eveneens handvatten voor verder onderzoek naar en ondersteuning van zzp'ers in andere sectoren.

Allereerst wordt in dit hoofdstuk dit onderzoek gepositioneerd binnen het debat over de positie van de zzp'er op de arbeidsmarkt, de discussie over of de zzp'er een werknemer of ondernemer is, de veranderingen in het carrièreperspectief, en aanstaande veranderingen in de thuiszorgsector. Daarna wordt aan de hand de chronologische lijn van de carrièrefasen van de zelfstandige, antwoord gegeven op de geformuleerde onderzoeksvraag: *Hoe ervaren zzp'ers in de thuiszorg het worden en zijn van zelfstandige en wat zijn hun toekomstvisies op de eigen carrière?* Tot slot wordt ingegaan op mogelijke invalshoeken voor vervolgonderzoek naar zzp'ers, en (hun) carrièrefasen. Afgesloten wordt met een discussie over de toekomst van de positie van zzp'ers op de arbeidsmarkt en de positie van zzp'ers in de thuiszorg.

Positionering binnen actuele discussies en relevante ontwikkelingen

Twee debatten en twee ontwikkelingen zijn relevant in het kader van dit onderzoek. De debatten betreffen een positief versus een negatief perspectief op de positie van zzp'ers op de arbeidsmarkt, en de vraag of de zzp'er als werknemer of ondernemer kan worden gezien. De ontwikkelingen betreffen allereerst een verandering van het carrièreperspectief, en ten tweede de verwachte veranderingen van de financiering van de thuiszorg. Dit onderzoek laat zien dat de groei en positie van zzp'ers niet enkel in een positief of negatief perspectief geplaatst kan worden en dat de groep zzp'ers zowel een bijzondere, maar ook een kwetsbare groep is.

Uit dit onderzoek blijkt dat binnen de thuiszorg zzp'ers bewust kiezen voor het zelfstandig ondernemerschap, de bijbehorende vrijheid en verantwoordelijkheid. Dit past binnen het positieve perspectief op de positie en groei van zzp'ers op de arbeidsmarkt. Zzp'ers in de thuiszorg gaven aan ook in loondienst te kunnen werken in de thuiszorgsector, maar bewust en welwillend ervoor gekozen te hebben om zzp'er te worden. De keuze van zzp'ers in de thuiszorg om zelfstandige te worden, komt vooral voort uit het idee dat de kwaliteit van zorg en de kwaliteit van werken als zelfstandige beter kan. Het positieve perspectief op de positie van de zzp'er is in de thuiszorg dus sterk aanwezig. Uit de survey wordt echter wel duidelijk dat een (beperkt) deel van de zzp'ers die werkzaam is in andere sectoren wel uit noodzaak gekozen heeft voor het zelfstandig ondernemerschap.

Zelfstandigen kunnen gezien worden als werknemer of ondernemer, maar uit dit onderzoek blijkt dat zzp'ers vooral beide rollen, en bijbehorende belangen, hebben. Aspecten van ondernemerschap, waaronder flexibiliteit, ontwikkeling, en het nemen en beperken van risico's, zijn veelvuldig aanwezig. De meeste zelfstandigen geven ook aan zich ondernemer te voelen. Het combineren van de rollen van werknemer en ondernemer leidt tot een aantal interessante uitdagingen die het leven van zzp'ers kleuren. Zzp'ers balanceren, ieder op hun eigen manier, tussen het uitvoerende werk en de instandhouding en ontwikkeling van de eigen onderneming.

De eerste ontwikkeling is de veranderingen in het carrièreperspectief. Het lijkt erop dat de carrière van de zelfstandige voldoet aan de verschillende interpretaties van de 'nieuwe carrière'. Zzp'ers zijn flexibel en ze worden vaak gedreven door een interne, subjectieve doelen, die kenmerkend zijn voor de *protean career*. Ook zijn de meeste zzp'ers werkzaam voor verschillende, tijdelijke opdrachtgevers. Dit is een teken van een *portfolio career*. Zzp'ers hebben in zekere mate een carrière die los is

gekomen van zorgorganisaties en hun carrière lijkt daarmee ook op een *boundaryless career*. Tegelijkertijd zijn zelfstandigen zelf een nieuwe organisatie gestart en loopt (de visie op) de eigen carrière vaak gelijk met die van de eigen onderneming. Dit leidt ertoe dat ook beargumenteerd kan worden dat de grenzeloosheid van de carrière van de zzp'er juist kleiner is geworden, aangezien de carrière zich nu vooral afspeelt binnen de grenzen van de eigen (eenpersoons)organisatie.

De tweede ontwikkeling is die van de veranderingen in de financiering van de thuiszorg. Bezuinigingen op het PGB, onduidelijkheid over de voortgang van deze financieringsstroom en onduidelijkheid over de mogelijkheid om als zelfstandige via de ZiN werkzaam te zijn, resulteren in onzekerheid over de positie van zzp'ers in de thuiszorg. Hoewel tijdens de interviews er nog hoop was op continuering van het PGB, werd gedurende het schrijfproces van dit onderzoek duidelijk dat het PGB binnen aanzienlijke tijd bijna geheel zal verdwijnen. Omdat bijna alle zelfstandigen in de thuiszorg werkzaam zijn via het PGB, is de mogelijkheid om als zelfstandigen in de thuiszorg werkzaam te blijven nu in grote mate afhankelijk van de (praktische) mogelijkheid voor deze groep zzp'ers om via de ZiN hun diensten te kunnen aanbieden.

Als zelfstandige kan het beter

'Wat zijn de drijfveren van zzp'ers in de thuiszorg om zelfstandige te worden?'

Deze vraag binnen het onderzoek leidde tot een aantal interessante bevindingen over de complexiteit van de drijfveren van zzp'ers.

Allereerst kan opgemerkt worden dat er vaak niet één reden is om zelfstandige te worden, maar vormen de drijfveren voor het zelfstandig ondernemerschap een complex geheel van positieve en negatieve redenen, zoals ook Cohen en Mallon (1998) constateren. Positieve drijfveren, zoals vrijheid, zelfstandigheid en flexibiliteit hebben over het algemeen de overhand, zoals ook uit andere onderzoeken blijkt (Pink, 2001; Van den Born, 2009). Tegelijkertijd blijkt uit de interviews dat zzp'ers in de thuiszorg vaak gekozen hebben voor het worden van zelfstandige vanwege negatieve ervaringen bij eerdere werkgevers of een directe prikkel, zoals een ontslag. De gedachte dat de kwaliteit van zorg voor de cliënt en de kwaliteit van werken voor de zorgverlener beter tot zijn recht kunnen komen in de hoedanigheid van zelfstandige, is sterk aanwezig onder zzp'ers in de thuiszorg. Daarnaast worden ook positieve prikkels, zoals een eerste cliënt of succesverhalen van oud-collega's die zzp'er zijn geworden, genoemd en lijken deze positieve prikkels de keuze om zzp'er

te worden, positief te beïnvloeden.

Naast de combinatie van positieve en negatieve redenen, oftewel *push* en *pull* factoren, en een directe aanleiding, blijkt uit dit onderzoek dat het ervaren van ruimte om risico's te durven nemen ook belangrijk is voor de keuze voor het zelfstandig ondernemerschap. Ruimte kan worden gezien in financieel opzicht, maar ook in de zin van beschikbare tijd of verantwoordelijkheid voor de thuissituatie.

Opvallend is dat bij zelfstandigen die vanuit negatieve ervaringen zelfstandige zijn geworden, de 'inperkingen' van de vrijheid, zoals de afhankelijkheid van cliënten, het moeten stellen van grenzen en het lopen van risico's, minder als vervelend of lastig worden ervaren en het vrijheidsgevoel als zelfstandige overheersend blijft.

Tegenstrijdige belangen inherent aan de zzp'er als organisatie

In dit onderzoek is ook gekeken naar de ervaringen van zzp'ers. Bij aanvang van het onderzoek werd de vraag gesteld, *'Hoe ervaren zzp'ers in de thuiszorg het zijn van zelfstandige?'.* Daarbij is specifiek gekeken naar de uitdagingen die de ervaringen van de zelfstandige mogelijk kleuren aan de hand van de vraag, *'In hoeverre zijn er dilemma's of paradoxale situaties die een zzp'er als zelfstandige ervaart?'.*

De ervaringen van zelfstandigen kenmerken zich vooral door uitersten die met elkaar in balans moeten worden gebracht (Feldman en Bolino, 2000). Ieder positieve aspect van het zijn van zelfstandige heeft ook een andere, vaak minder leuke, kant. De uitersten waar zzp'ers tussen balanceren, lijken hun oorsprong te vinden in de verschillende belangen (Morgan, 2006) die een zzp'er in de eenpersoonsorganisatie combineert. Omdat de zelfstandige zowel werkgever als werknemer is (Pink, 2001; Van den Born, 2009), heeft de zelfstandige zowel het belang van de eigen onderneming als ook het belang van zichzelf als uitvoerende, te dienen. Vanuit de theorie van Morgan (2006) kan hier nog het belang van de zzp'er in het welzijn van zichzelf als persoon, aan worden toegevoegd. Door deze verschillende belangen en rollen in de eenpersoonsorganisatie van de zelfstandige, is zzp'er constant op zoek naar de balans tussen uitersten als vrijheid en verantwoordelijkheid, vrije tijd en flexibiliteit, maar ook tussen het belang van de zorg voor de cliënt en de zorg voor de eigen onderneming. Het balanceren van deze verschillen rollen en belangen vormt een uitdaging, en resulteert soms zelfs in paradoxale situaties.

De uitdagingen die aan de hand van de interviews zijn geformuleerd zijn, het balanceren tussen flexibiliteit en vrije tijd, het balanceren tussen zelfstandigheid en verlatenheid en het schipperen tussen zorg voor de cliënt en zorg voor de eigen

onderneming. Daarnaast, en bovendien paradoxaal te noemen, is de situatie waarin zelfstandigen aangeven met dusdanig veel plezier te werken dat ze niet meer het gevoel hebben aan het werk zijn. Eveneens paradoxaal is de situatie waarin zelfstandigen aangeven zich vrij te voelen omdat ze niet meer afhankelijk zijn van de regels en beperkingen van een organisatie, maar tegelijkertijd moeten ze zich nog wel schikken naar de wensen van een cliënt.

Werk en privé zijn bij zelfstandigen vaak minder rigide afgebakend in tijd en plaats, dan bij werknemers of werkgevers. Daarnaast dragen zelfstandigen zorg voor zowel de eigen onderneming als ook de kwaliteit van de werkzaamheden. De vervaging van grenzen en verantwoordelijkheden resulteert erin dat zelfstandigen, meer dan werknemers en werkgevers, verschillende rollen en belangen moet balanceren. Hierdoor hebben zzp'ers te maken heeft met een hoge mate van complexiteit en ambiguïteit in het zijn van zelfstandige. De ambiguïteit van rollen en de complexiteit van belangen kunnen lastig zijn voor zzp'ers. Er gaat immers een bepaalde onduidelijkheid vanuit. Tegelijkertijd geven ambiguïteit en complexiteit ook de mogelijkheid om de juiste balans te vinden, en deze balans ook weer aan te passen aan nieuwe situaties. "Weick (1979) has suggested that ambivalence and disorder can actually enable organizations to survive and thrive, allowing multiple paths for an organization to pursue in the midst of competing, and sometimes contradictory, demands." (geciteerd in Beech, 2011)

Toekomstperspectieven: positief, maar onzeker

Tot slot gaat dit onderzoek over de toekomstperspectieven van zzp'ers. De volgende vraag is hieromtrent geformuleerd. *'Hoe zien zzp'ers in de thuiszorg de toekomst van de eigen carrière en hoe verhoudt deze zich tot de toekomstvisie voor de eigen onderneming?'*

Het zijn van zelfstandige wordt door bijna alle zzp'ers als positief tot zeer positief ervaren. De meeste zelfstandigen willen dan ook als zelfstandige werkzaam blijven. Dit is vergelijkbaar met eerder onderzoek (Van den Born, 2009). Ook zien bijna alle zzp'ers hun toekomst positief tot zeer positief in. De meeste zelfstandigen willen wel nog veranderingen maken in hun onderneming. Veel genoemd werden het werken van meer of juist minder uren, het zoeken van samenwerking met andere zelfstandigen en het uitvoeren van andere werkzaamheden naast of in plaats van de huidige werkzaamheden. Voor de meeste zelfstandigen loopt de toekomst van de carrière gelijk aan die van de eigen onderneming. Uit de survey blijkt dat in

andere sectoren een groter deel van de zzp'ers plannen heeft om te stoppen met de onderneming of de onderneming te verkopen.

Vooraf bij de zelfstandigen in de thuiszorg is echter ook de nodige voorzichtigheid over de toekomst aanwezig. De onzekerheid over de positie van de zelfstandige in de thuiszorg en de mogelijkheid om als zelfstandige in de thuiszorg werkzaam te zijn, maken het voor de zelfstandigen moeilijk om in te schatten of ze over enkele jaren nog bestaan als zelfstandige, zelfs wanneer hun onderneming momenteel goed loopt. De mogelijkheid om voor zzp'ers in de thuiszorg nog werkzaam te blijven als zelfstandige lijkt voornamelijk afhankelijk van de (praktische) mogelijkheid voor zzp'ers om via de ZiN zorg te gaan verlenen. Voor veel zelfstandigen zal het verlenen van zorg via ZiN waarschijnlijk wel een verandering van de doelgroep en financieringsregels inhouden. Hoewel het voor velen niet de meest gewenste oplossing is, zijn de zelfstandigen zich er ook van bewust dat er altijd wel werk is in hun vakgebied en dat ze altijd weer terug kunnen gaan naar een zorginstelling, werken via een bemiddelingsbureau of als zelfstandige werkzaam kunnen zijn in een ander deel van de zorgsector.

Een financiële blik op de toekomst

Het zijn van zelfstandig ondernemer brengt naast veel vrijheid en zelfstandigheid, ook de nodige verantwoordelijkheid en financiële risico's met zich mee. Om nader te bekijken hoe zelfstandigen met de verantwoordelijkheden of risico's van het ondernemerschap omgaan, is de volgende vraag geformuleerd: *'Op welke manier geven zzp'ers in de thuiszorg praktisch invulling aan de toekomst voor de eigen carrière en hoe verhoudt deze invulling zich tot het realiseren van hun toekomstperspectief?'*

Zzp'ers geven aan zich ondernemer te voelen, en zijn dat ook in de zin dat ze risico's durven nemen en een eigen onderneming hebben opgebouwd. Toch is het de vraag in welke mate zzp'ers ook bewust zijn van de financiële risico's die ze nemen en of, en zo ja hoe, ze deze risico's proberen te beperken. Diverse zzp'ers in de thuiszorg geven aan bewust aan risicospreiding te doen, bijvoorbeeld door een aantal uur per week via een bemiddelingsbureau te werken en zo redelijk zeker te zijn van enig vast inkomen. Zelfstandigen hebben net als andere ondernemers de verantwoordelijkheid zelf te sparen voor het pensioen of zich te verzekeren voor arbeidsongeschiktheid.

Zoals ook uit eerder onderzoek is gebleken (De Vries & Vroonhof, 2011), vinden veel zelfstandigen het sparen voor hun pensioen belangrijk, maar ligt het aantal zzp'ers dat als zelfstandige ook daadwerkelijk spaart voor het pensioen een

stuk lager. Deels is dit aantal lager omdat veel zzp'ers die op latere leeftijd zijn begonnen als zelfstandige al voldoende pensioen hebben opgebouwd of verwachten winst te kunnen genereren uit de verkoop van hun huis. Zzp'ers die aan het begin of midden in hun carrière zzp'er zijn geworden, hebben de eerste paar jaren van het ondernemerschap vaak onvoldoende inkomsten om voor het pensioen te sparen en nemen daarom een tijdelijk pensioengat voor lief. Opvallend is dat zzp'ers vooral sparen via individuele manieren, zoals banksparen, een lijfrenteverzekering, maar ook een investering in onroerend goed, in plaats van een collectief pensioenfonds. Relatief veel zzp'ers in de thuiszorg geeft aan geen geld opzij te kunnen zetten voor het pensioen. Het kan zijn dat dit te maken heeft de keuze voor een arbeidsongeschiktheidsverzekering boven sparen voor het pensioen, maar wellicht heeft het ook te maken met de relatief lagere inkomsten zzp'ers in de zorgsector (De Vries en Vroonhof, 2011).

Naast de verantwoordelijkheid voor het zorgen voor voldoende financiële middelen voor de jaren na het werkende bestaan, zijn zzp'ers verantwoordelijk voor het sparen voor momenten van ziekte, zowel op korte als lange termijn. Iets meer dan de helft van de zelfstandigen gaf in de survey aan verzekerd te zijn voor arbeidsongeschiktheid. Zzp'ers in de thuiszorg gaven relatief vaak aan verzekerd te zijn voor arbeidsongeschiktheid. Dit kan te maken hebben met de fysieke aard van de werkzaamheden van zzp'ers in de thuiszorg. De arbeidsongeschiktheidsverzekering lijkt echter voor zzp'ers niet zo interessant, vanwege de relatief hoge maandelijkse kosten en het gebrek aan flexibiliteit om mee te groeien of te krimpen met maandelijkse inkomsten van de zzp'er. Opvallend waren de gedeelde zorgen onder zzp'ers in de thuiszorg over de opvang van werkzaamheden bij 'reguliere' ziekte, zoals een griep. Deze verantwoordelijkheid voor de cliënt en onzekerheid over de mogelijkheid om op tijd vervanging te kunnen regelen, werd door de zzp'ers in de thuiszorg als zorgelijk ervaren.

Ruimte voor vervolgonderzoek

De focus van dit onderzoek is de complexiteit van de drijfveren, ervaringen en toekomstperspectieven van zzp'ers in de thuiszorg. Dit onderzoek draagt daarmee bij aan de kennis van deze drie fasen in de carrière van zzp'ers. De keuze om in dit onderzoek niet te kiezen voor een specifieke fase of een afgebakende overgang tussen fasen is bewust gemaakt, en geeft de mogelijkheid om de carrièrefasen in een samenhangend geheel te zien. Tegelijkertijd wordt in dit onderzoek ook duidelijk dat er nog veel te ontdekken is over de ervaringen en uitdagingen van zelfstandigen

en kan meer inzicht hierin verkregen worden door meer focus aan te brengen op een van de fasen in de carrière of een van de overgangen tussen de fasen.

Met dit onderzoek heb ik laten zien hoe onderzoek naar zzp'ers vanuit het vakgebied van de organisatiewetenschappen kan leiden tot interessante waarnemingen en conclusies. De schaarsheid van de bestaande literatuur over het onderwerp en de onderzoeksgroep geeft aanleiding tot nader onderzoek. De lacunes in de bestaande literatuur betreffen voornamelijk vraagstukken over identiteit en loyaliteit onder zzp'ers. Deze onderwerpen kwamen wel ter sprake in dit onderzoek, maar hebben binnen de gekozen vraagstelling geen prominente plek gekregen. Onderzoek naar identiteitsconstructie en verbindingen van loyaliteit kan wellicht inzicht geven in de wijze waarop tegenstrijdige belangen worden ervaren en hoe met de hieruit voortkomende dilemma's wordt omgegaan.

Daarnaast is het toekomstperspectief van zzp'ers slechts één onderdeel binnen dit onderzoek. Het is zeker van toegevoegde waarde om meer inzicht te krijgen in de wijze waarop zelfstandigen naar hun toekomst kijken en waarom zzp'ers bepaalde veranderingen willen maken. Daarnaast zal de inhoud van de veranderingen mogelijk verschillen per sector. Het is onwaarschijnlijk dat het aantal zzp'ers in de nabije toekomst af zal nemen (Bögenhold & Fachinger, 2010; Van den Born, 2009). Vanuit die wetenschap kan het waardevol zijn om inzicht te verkrijgen in de wijze waarop zzp'ers de eigen toekomst, en die van hun onderneming, zien en hoe relevante actoren, zoals overheid en belangenorganisaties, deze groep kan ondersteunen in het verwezenlijken van hun doelen.

Discussie

De zzp'er: bijzonder, maar ook kwetsbaar

De zzp'er heeft een bijzondere positie op de arbeidsmarkt. De zzp'er is ondernemend, flexibel en kan maatwerk leveren. De meeste zelfstandigen die aan dit onderzoek hebben meegewerkt, hebben een sterke passie voor hun vak of voor het ondernemen zelf en genieten van de verworven vrijheid en zelfstandigheid als zzp'er. Tegelijkertijd zijn zzp'ers kwetsbaar. Ze zijn verantwoordelijk voor de financiële risico's die ze lopen. Ondernemer zijnde neemt een deel van de zzp'ers bewust en welwillend de keuze om deze risico's te nemen. Tegelijkertijd geeft een aanzienlijk deel van de zzp'ers aan vanwege onvoldoende financiële middelen niet te sparen voor het pensioen of verzekerd te zijn voor arbeidsongeschiktheid. Deze zelfstandigen zijn hierdoor (financieel) kwetsbaar.

Vraagtekens kunnen gezet worden bij de wenselijkheid van de situatie waarin een dusdanig grote groep, immers geschat op ongeveer 10% van de werkzame beroepsbevolking, zich bevindt. In hoeverre moet de overheid zzp'ers vrij laten om als ondernemers zijnde zelf hun keuzes laten maken en risico's laten lopen, en in hoeverre zijn wenselijke stappen naar het ondersteunen van zzp'ers bij het beperken van risico's nodig? Een antwoord op deze vraag kan liggen in de onduidelijkheid over of de zzp'er een werknemer of werkgever is. Zzp'ers hebben individueel vaak bewust gekozen voor het ondernemerschap, de vrijheid, en ook de risico's die daarbij horen. Tegelijkertijd zou het goed kunnen zijn om de groep zzp'ers, net als werknemers, beter te ondersteunen bij het beperken van de mogelijke risico's die ze als eenmansorganisatie lopen.

Zzp'ers in de thuiszorg worden geconfronteerd met een grote verandering in de sector. Hun positie staat op het spel door ingrijpende bezuinigingen op het Persoonsgebonden Budget. Uit dit onderzoek is gebleken dat zzp'ers in de thuiszorg gedreven zijn om hun vak met kwaliteit en passie uit te voeren, ondernemend zijn in het vinden van passende scholing en flexibel zijn in de richting van cliënten en daardoor ook zelf plezier hebben in hun werk. Daarnaast geven de zzp'ers zelf aan de zorg beter te kunnen aanpassen aan individuele zorgvragen en veel minder ziekteverzuim te hebben dan zorgverleners binnen reguliere thuiszorgorganisaties. De zelfstandigen kunnen ook werkzaamheden uitvoeren, zoals 24 uur aansluitende zorg leveren, die werknemers in loondienst niet mogen uitvoeren. De zzp'er is bijzonder, ook in deze sector.

Tegelijkertijd is de zelfstandige ook kwetsbaar vanwege de ingrijpende veranderingen in de financiering van de thuiszorg. Om deze gemotiveerde zorgverleners te behouden in de thuiszorg, is het van belang om deze groep de ruimte te geven om hun diensten aan te kunnen blijven bieden. Tegen het einde van dit onderzoek lijkt de mogelijkheid dat zzp'ers via de ZiN zorg kunnen gaan aanbieden steeds reëler te worden (Lex Tabak, 2011). Deze ontwikkeling is een stap in de goede richting voor de bestending van de positie van zzp'ers in de thuiszorg. Tegelijkertijd zal de verwachte, ingrijpende verandering van de financiering van de thuiszorg waarschijnlijk het nodige van de flexibiliteit en innovatiekracht van zelfstandigen vragen. De toekomst zal uitwijzen hoe de financiering van de thuiszorg er precies uit zal zien, en welke rol daarin is weggelegd voor zzp'ers. De zelfstandigen 'van vandaag' geven in ieder geval aan, ook in de toekomst graag als zzp'er te blijven werken.

Aanbevelingen

Aan de hand van het onderzoek en de resultaten die daaruit voort zijn gekomen, ben ik gekomen tot een vijftal aanbevelingen over de uitdagingen van zzp'ers en hun positie op de arbeidsmarkt en binnen bestaande regelgeving. De aanbevelingen dragen allereerst een tweetal mogelijkheden aan die zzp'ers kunnen helpen bij het beperken van de uitdagingen en het realiseren van een succesvolle onderneming. Ten tweede zijn een drietal aanbevelingen gericht op beleidsmakers geformuleerd, die aangegeven wordt waarom en hoe de positie van zzp'ers op de arbeidsmarkt verstevigd kan worden. Koepelorganisaties kunnen de aanbevelingen gebruiken om enerzijds zzp'ers te ondersteunen in hun ondernemerschap en de uitdagingen die daarbij horen (1 en 2) en anderzijds de bijzondere, maar kwetsbare positie van zzp'ers over te brengen bij beleidsmakers (3, 4, 5). De focus is gericht op de zzp'ers in de thuiszorgsector, maar de aanbevelingen kunnen ook deels toegepast worden op zzp'ers in andere, vergelijkbare sectoren of op de gehele groep aan zzp'ers.

Aanbevelingen gericht aan zzp'ers

1. Deel 'best practices' met collega zelfstandigen

De zzp'er heeft gekozen voor het ondernemerschap vanwege de vrijheid en zelfstandigheid. Toch staat de zzp'er als zelfstandige voor de nodige uitdagingen, zoals de eenzaamheid van het werk, het moeten stellen van grenzen en het verwerven van voldoende opdrachten. Uit dit onderzoek blijkt dat zzp'ers vaak in de eerste maanden van het zelfstandig ondernemerschap, een goede balans vindt tussen vrijheden en verantwoordelijkheden. De uitwisseling van ideeën en kennis tussen zowel startende en meer ervaren zzp'ers kan leiden tot het herkennen van deze uitdagingen en het ieder voor zich vinden van een goede balans. Binnen de thuiszorg zijn daarnaast ook grote verschillen zichtbaar rondom de acquisitie, risicobeperking en bijscholing. Kennisuitwisseling met andere zzp'ers in hetzelfde vakgebied kan mogelijk leiden tot een groter succes van de gehele groep zelfstandigen in deze sector en wellicht ook tot innovatieve en creatieve ideeën en oplossingen. Zzp'ers kunnen elkaar steunen, maar zijn vaak ook concurrenten. Het delen van *best practices*

kan binnen sommige sectoren wellicht beter werken dan binnen anderen.

2. Samenwerken

Zzp'ers, zowel in de thuiszorg als in andere sectoren, geven aan al samen te werken of samen te willen werken met andere zzp'ers. Informele samenwerkingsverbanden kunnen resulteren in risicobeperking, bijvoorbeeld waar werkzaamheden van elkaar overgenomen kunnen worden bij ziekte, maar ze kunnen ook bijdragen aan een intensivering van de sociale contacten met collega's die zzp'ers vaak mislopen. In de thuiszorg kan intensievere samenwerking de rol van bemiddelingsbureaus verkleinen. Allereerst kan samenwerking de rol van bemiddelingsbureaus verkleinen omdat een groep zzp'ers gezamenlijk grotere opdrachten kunnen verwerven en uitvoeren. Ten tweede kunnen zorgvragen en contacten gedeeld worden met elkaar, waardoor het samenwerkingsverband eenzelfde risicobeperkende rol kan spelen, vergelijkbaar met de rol die een bemiddelingsbureau momenteel speelt voor een deel van de zzp'ers.

Aanbevelingen gericht aan beleidsmakers

3. Hebt oog voor de bijzondere positie van zzp'ers (per sector)

Zzp'ers nemen vaak een bijzondere positie binnen hun sector in. In de thuiszorg kunnen zelfstandigen op hun eigen termen en op zelf bepaalde tijden de zorg geven en zowel de zorg als hun vakinhoudelijke bijscholing gemakkelijk aanpassen aan de gezondheidssituatie van de cliënt. Zzp'ers nemen zo een bijzondere positie binnen de sector en werk doen dat werknemers in loondienst niet kunnen. Zzp'ers zijn vaak zeer flexibel, bijvoorbeeld omdat zij geen externe beperkingen hebben rondom werktijden. Ook kan het bestaan van de mogelijkheid om als zzp'er binnen een sector, zoals de thuiszorg, werkzaam te zijn, ruimte geven om ondernemerschap, innovatie en creativiteit binnen de sector te stimuleren.

4. Maak sociale voorzieningen ook voor zzp'ers interessant

Uit dit onderzoek blijkt dat zzp'ers buiten de bestaande categorieën, zoals werkgever en werknemer, vallen. Sociale voorzieningen, waaronder bijvoorbeeld een collectief pensioenfonds, zijn voor zzp'ers vaak niet interessant. Ook kiest een aanzienlijk deel van de bredere groep zzp'ers er voor om zich niet te verzekeren

voor arbeidsongeschiktheid. Gezien de huidige grootte van de groep zzp'ers, de gestage groei van deze groep en het feit dat zzp'ers waarschijnlijk nog lang een aanzienlijk onderdeel van de arbeidsmarkt zullen blijven vormen, kan het interessant zijn om binnen de bestaande sociale voorzieningen, die zich vaak richten op of werknemers of werkgevers, ook rekening te houden met situatie en wensen van zzp'ers.

5. Geef zzp'ers de ruimte om in de thuiszorg werkzaam te blijven

Zzp'ers hebben een bijzondere positie in de thuiszorg. Deze zzp'ers geven aan met meer plezier te werken, goedkoper te zijn als zorgverlener dan grote zorginstellingen, een veel lager percentage ziekteverzuim te hebben dan werknemers in zorginstellingen en gericht en bewuster te werken aan vakinhoudelijke ontwikkeling. Daarnaast maken ze de keuze voor het ondernemerschap vanuit de gedachte dat zowel de kwaliteit van zorg als de kwaliteit van werken beter kan als van zzp'er. Gezien het tekort aan vakbekwaam personeel in de zorg, is het verstandig de thuiszorg toegankelijk te houden voor deze gemotiveerde groep zorgverleners te behouden.

Literatuurlijst

- Ahn, T. (2010) Attitudes toward risk and self-employed young workers. *Labour Economics*, 17, pp. 434-442.
- Arthur, M.B. (2004) The boundaryless career. A new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15 (4).
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (Eds.) (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press
- Austin J., Stevenson, H., Wei-Skillern, J. (2006) Social and commercial entrepreneurship: Same, different, or both? *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30 (1)
- Bakker, A., & Verweij, T. (2010) *Kijk op organisatiepraktijk: Algemene managementkennis*. Amsterdam: Brinkman Uitgeverij
- Barley, S. & Kunda, G. (2004) *Gurus, hired guns and warm bodies: Itinerant experts in knowledge society*. Princeton: Princeton University Press
- Beech, N. (2011) Liminality and the practices of identity reconstruction. *Human Relations*, 64(2), pp. 285-302.
- Besluit van 27 juni 2011, houdende wijziging van het Besluit zorgaanspraken AWBZ teneinde de mogelijkheid voor zelfstandige zorgverleners om zorg te verlenen, te vergroten, 12 juli 2011, Staatsblad van het Koninkrijk der Nederlanden. Verkregen via <http://ikregeer.nl/documenten/stb-2011-346>
- Boeije, H. (2005) *Analyseren in kwalitatief onderzoek: denken en doen*. Den Haag: BoomLemma
- Bögenhold, D. & Fachinger, U. (2010) *Self-employment and entrepreneurship in a comparison of East- and West-Germany: Do regional differences matter?* Paper for International Conference on Survey Methods in Multinational, Multiregional, and Multicultural Contexts, Berlin-Brandenburg Academy of Sciences, Germany, June 25-29, 2008
- Bögenhold, D & Staber, U (1991) The decline and rise of self-employment. *Work, Employment, Society*, 5(2)

- Van den Born, J. (2009) *The drivers of career success of job-hopping professionals, The challenges of being an entrepreneur and employee*. Proefschrift, Universiteit Utrecht
- Briscoe, J. P. & Hall, D. T. (2006) The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), pp. 4-18.
- Bryman, A. (2004) *Social research methods*. Oxford: University Press
- Brown, A.D., Stacey, P., Nandhakumar, J. (2008) Making sense of sensemaking narratives. *Human Relations*, 61(8), pp. 1035-1062.
- Centraal Bureau voor Statistiek. z.j. *Zelfstandige zonder personeel*. Verkregen op 31-07-2011 via <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/methoden/toelichtingen/alfabet/z/zzp.htm>
- Centraal Bureau voor Statistiek (1 juni 2011) *Zelfstandigen zonder personeel; persoonskenmerken*. Verkregen via <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?DM=SLNL&PA=80150NED&D1=a&D2=0-7&D3=%28l-3%29-1&HDR=T&STB=G2,G1&VW=TL/>
- Centraal Bureau voor Statistiek. z.j. *Zzp'ers in de lift*. Verkregen op 10 augustus via <http://www.cbsvooruwbedrijf.nl/index.aspx?FilterId=2&ChapterId=29&ContentId=4605>
- Cohen, L. & Mallon, M. (1999) The transition from organizational employment to portfolio working: Perceptions of boundarylessness. *Work Employment Society*, 13, pp. 329-52.
- Colakoglu, S.N. (2011) The impact of career boundarylessness on subjective career success: The role of career competencies, career autonomy, and career insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, 79, pp. 47-59.
- Cope, J. (2005) Toward a Dynamic Learning Perspective of Entrepreneurship. *Entrepreneurship, Theory and Practice*, 29(4). pp. 373-397
- Cunliffe, A. (2009) *A very short, fairly interesting and reasonably cheap book about management*. London: Sage Publications
- Davis-Blake, A. & Uzzi, B. (1993) Determinants of employment externalization: A study of temporary workers and independent contractors. *Administrative Science Quarterly*, 38(2)

- Doolin, B. (2003) Narratives of change: discourse, technology and organisation. *Organisation*, 10.
- Feldman, D.C. & M.C. Bolino (2000) Career patterns of the self-employed: career motivations and career outcomes. *Journal of Small Business Management*, pp. 53-68.
- Gartner, W.B. (1988) "Who is an entrepreneur?" is the wrong question. *American Journal of Small Business*, 12(4), pp. 11-31.
- Gold, M., Fraser, J. (2002) Managing self-management: Successful transitions to portfolio careers. *Work Employment Society*, 16.
- Hall, D.T. (2004) The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65, pp. 1-13.
- Handy, C. B. (1990) *The Age of Unreason*. London: Arrow Books.
- Handy, C. B. (1994). *The empty raincoat: Making sense of the future*. London: Hutchinson.
- Handy, C.B. (1993) *Understanding Organization*. 3rd ed. Oxford: Oxford University Press.
- Heracleous, L. (2001) An ethnographic study of culture in the context of organizational change. *The Journal of Applied Behavioural Science*, 37(4).
- 'Het PGB voor zorg zonder verblijfsindicatie verdwijnt per 1 januari 2014", 01-07-2011. Verkregen via <http://www.pgb.nl/persaldo/nieuws-over-het-pgb/nieuws/actueel/het-pgb-voor-zorg-zonder-verblijfsindicatie-verdwijnt-per-2014/?waxtrapp=ujexoxDsHcwOhcPjBCUbbAeB>.
- Kösters, L. (2009) Sterke groei zelfstandigen zonder personeel. *Sociaaleconomische trends*, 3e kwartaal 2009.
- Kotter, J.P. (1995) Leading change: Why transformation efforts fail. *Harvard Business Review*, 73, pp. 59-67.
- Lusher, L.S., Lewis, M., Ingram, A. (2006) The social construction of organizational change paradoxes. *Journal of Organizational Change Management*, 19(4) pp. 491-502.
- Man, H. de (2009) Cultuur en verandering: Beperkingen van het instrumentele model. *Management en Organisatie*, 3.

Martin, J. (1992) *Cultures in organizations: Three perspectives*. New York, Oxford University Press.

Matusik, S.F. & Hill, C.W.L. (1998) The utilization of contingent work, knowledge creation, and competitive advantage. *Academy of Management Review*, 23(4).

Meer mogelijkheden voor zelfstandigen in de zorg, 21-04-2011. Verkregen via <http://www.rijksoverheid.nl/regering/het-kabinet/ministerraad/persberichten/2011/04/21/meer-mogelijkheden-voor-zelfstandigen-in-de-zorg.html>

Morgan, G. (2006) *Images of Organization*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Organisatie. z.j. In *Wikipedia*. Verkegen op 31-07-2011 van <http://nl.wikipedia.org/wiki/Organisatie>.

Organization. z.j. In *Business Dictionary*. Verkregen op 31-07-2011 van <http://www.businessdictionary.com/definition/organization.html>

Patriotta, G. (2003) Sensemaking on the Shop floor: Narratives of Knowledge in Organizations. *Journal of Management Studies*, Vol.40 (2)

Pink, D.H. (2001) *Free agent nation: How America's new independent workers are transforming the Fway we live*. New York: Warner Books.

Pleijster, F, Valk, P., van der. (2007) *Van onbemand tot onmisbaar: De economische betekenis van zzp'ers nu en in de toekomst*. Uitgave van EIM. http://www.ondernemerschap.nl/sys/cftags/assetnow/design/widgets/site/ctm_getFile.cfm?file=A200711.pdf&perId=0.

Prinsjesdag kondigt niet nader uitgewerkte maatregelen aan, september 2010. Verkregen via <http://www.pgb.nl/persaldo/nieuws-over-het-pgb/nieuws/archief/september-2010/prinsjesdag-kondigt-niet-nader-uitgewerkte-maatregelen-aan/?waxtrapp=lxhjmgDsHcwOhcPjBCUbbEaswWprwW&swords=prinsjesdag>.

Quinn, R.E. & Cameron, K. (1983). Organizational life cycles and shifting criteria of effectiveness. *Management Science*, 29, pp. 33–51.

Schumpeter, J.A. (1934). *The theory of economic development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Sennet, R. (1998) *The corrosion of character: Personal consequences of work in the new capitalism*. New York: W. W. Norton

- Shane S. & Venkataraman S. (2000) The promise of entrepreneurship as a field of research. *The Academy of Management Review*, 25(1), pp. 217-226
- Storey, J., Salaman, G. & Platman, K. (2005) Living with enterprise in an enterprise economy: freelance and contract workers in the media. *Human Relations* 58(8) pp.1033-54.
- Xu, H. & Ruef, (2004) M. The myth of the risk-tolerant entrepreneur. *Strategic Organization*, 2(4), pp. 331-355.
- Tabak, L. (2011) *Toetreding*. Verkregen via lextabak.nl/2011/07/12/toetreding/.
- Vanaf 1 juli 2010 geen PGBs meer mogelijk, 25-06-2010. Verkregen via <http://www.rijksoverheid.nl/nieuws/2010/06/25/vanaf-1-juli-geen-nieuwe-pgb-s-meer-mogelijk.html>
- Vries, N.E., de, Vroonhof, P.J.M. (2010) *Stand van zaken zonder personeel: Structurele kaderschets zzp'ers: resultatenmeting 1, voorjaar 2010, zzp-panel*. Uitgave van EIM. <http://www.raadwerkkomen.nl/CmsData/Signaal%202010/StandvanzakenZZP.pdf>
- Wanrooy, M. (2007) Veel kapteins op één schip. Proefschrift, Universiteit van Amsterdam.
- Wanrooy, M. (2008) Het spel en de knikkers, Besturing van professionele organisaties. Schiedam: Scriptum.
- Watson, T.J. (2008). Managing identity: Identity work, personal predicaments and structural circumstances. *Organization*, 15(1), 121-143.
- Whittle, A. (2006) The paradoxical repertoires of management consultancy. *Journal of Organizational Change Management*, 19(4) pp. 424-436
- Ijdens, T., & Werff, van der, H. (2004) *Een ongewis bestaan. De beroepspraktijk van schrijvende freelance journalisten in Nederland*. IVA publicatie, Tilburg.
- ZZP Nederland. z.j. *Rechtsvormen voor ZZP'ers*. Verkregen op 1 juni 2011 van <http://www.zzp-nederland.nl/artikel/rechtsvormen>
- ZZP Nederland. (17-04-2008) *ZZP in de thuiszorg kan straks zonder VAR verklaringen*. Verkregen van <http://www.zzp-nederland.nl/nieuws/7623-zzp-de-thuiszorg-kan-straks-zo>

Overige documenten

PZO (2010) *Beleidsplan 2011*

PZO (2010) *De zzp'èr voor de zorg behouden: Visie en knelpuntenanalyse over de inzet van zelfstandige zorgverleners binnen de AWBZ-gefinancierde thuiszorg (ZiN)*

Bijlage 1:

Lijst met respondenten

Zzp'ers in de thuiszorg

Annemarie Vink

Annemarie Vink komt uit Noord-Holland en werkt sinds twee jaar als zelfstandige. Na jarenlang als tolk te hebben gewerkt bij de Britse ambassade, is ze op haar 53^{ste} begonnen in de zorg. Vanwege ontevredenheid over de manier van werken bij een zorginstelling is ze als zelfstandige begonnen. Nu werk ze vooral voor oudere cliënten die begeleiding nodig hebben. Ze hoeft nog maar weinig technische zorg te verlenen en doet dan ook weinig aan bijscholing. Ze vindt het leuk om in de zorg te werken en hoopt het nog lang te blijven doen. Daarnaast wil ze graag intensiever gaan samenwerken met een groepje zzp'ers in haar omgeving.

Erik Arend

Erik Arend komt uit de provincie Utrecht en werkt vooral met mensen die geestelijke begeleiding nodig hebben. Hij heeft jarenlang in allerlei takken van de zorgsector gewerkt, en is in 2007 begonnen in de thuiszorg. Na een tijdje via bemiddelingsbureaus te hebben gewerkt, is Erik Arend vanaf 2008 als zelfstandige, maar nog altijd deels via bemiddelingsbureaus, voor particulieren en PGBhouders gaan werken. Het werken als zelfstandige ervaart hij als zeer prettig. Graag wil hij zelfstandige blijven, maar hij is wel bezorgd over de toekomst van de positie van de zzp'er in de thuiszorg.

Susanne Meijer

Susanne Meijer werkt en woont in Noord-Holland. Zij is vijf jaar geleden gestart met haar thuiszorgonderneming. Als zzp'er werkt ze voornamelijk met kinderen met een geestelijke handicap. Ze vindt het erg prettig dat ze nu op haar eigen manier kan werken en dat ze de mogelijkheid heeft om zorg te verlenen zoals zij denkt dat het goed is. Mede vanwege de bezuinigingen op het PGB en onzekerheid over de toekomst van de positie van zzp'ers in de thuiszorg, heeft Susanne Meijer met twee anderen een workshopcentrum opgezet in Haarlem. Ze wil nog wel werkzaam zijn als zorgverlener, maar hoopt dat ze zich steeds meer kan gaan bezig

houden met het workshopcentrum.

Michelle Eenendonk

Michelle Eenendonk woont in de provincie Utrecht en werkt in de kinderthuiszorg. Zij heeft nog geen jaar geleden haar eigen onderneming opgestart en is bezig met het vinden van een goede balans tussen haar werk als zelfstandige in de thuiszorg, haar gezin en andere werkzaamheden. Ze heeft jarenlang gewerkt in een kinderziekenhuis en is daarna werkzaam geweest bij het bemiddelingsbureau in de kinderthuiszorg. Ze vindt het erg prettig om als zelfstandige te werken en wil het graag blijven doen. Toch weet ze nog niet of haar onderneming het financieel zal redden en of ze niet toch liever complexe zorg verleent, zoals ze in het ziekenhuis gewend was.

Tessa de Rooy

Tessa de Rooy komt uit Brabant, is 53 en is reeds 10 jaar werkzaam in de particuliere thuiszorg. Ze is daarvoor ruim 20 jaar werkzaam geweest als verpleegkundige bij onder andere ziekenhuizen. Tessa is erg betrokken bij de veranderingen op het gebied van de financiering van de particuliere thuiszorg en actief bij de Zorgprofessional. Ze voelt zich echt ondernemer en is blij met de vrijheid die ze als zelfstandige heeft, ondanks de verantwoordelijkheid voor het realiseren van voldoende inkomsten en bijgeschoold blijven.

Lisette Braam

Lisette Braam is werkzaam in Brabant en werkt zowel als zelfstandige in de thuiszorg, als bij haar vorige werkgever in de zorg. Daarnaast is ze werkzaam als trainer van inhoudelijke cursussen aan zorgverleners. Eveneens werkt ze soms bij een Hospice als palliatief verpleegkundige. Een eerdere opzet voor haar onderneming was niet zo succesvol als gehoopt en om die reden heeft ze haar werkzaamheden veranderd. Om de risico's van het ondernemerschap zo veel mogelijk te spreiden vergaard zij haar inkomsten op de verschillende (bovenstaande) manieren. Ze wil graag het geven van trainingen uitbreiden en uiteindelijk ook andere trainers aansturen.

Anneke van Dam

Anneke van Dam woont in Brabant en werkt sinds een aantal jaar in de particuliere thuiszorg. Na jaren afwisselend in ontwikkelingslanden en in Nederland

te hebben gewoond, is ze uiteindelijk terecht gekomen bij de thuiszorg. Ze wilde graag flexibel zijn in haar werktijden en vakanties en heeft daarom gekozen voor het zijn van zelfstandige. Het bevalt haar bijzonder goed en ze is van plan nog lang als zelfstandige in de thuiszorg werkzaam te blijven. Ook zij is echter bezorgd over de toekomst van de financiering van de thuiszorg.

Ellen de Vries

Ellen de Vries is woonachtig in Brabant en werkt al enige jaren in de kinderverzorging. Na jaren in een ziekenhuis te hebben gewerkt, werd ze gevraagd een stervend kindje thuis te begeleiden. De verzorging bij mensen thuis beviel haar zo goed, dat is gaan werken via een bemiddelingsbureau dat gespecialiseerd is in thuiszorg voor kinderen. Enkele jaren terug is ze helemaal zelfstandig gaan werken. Nu werkt ze meer dan fulltime bij kinderen en jongeren die hoog complexe zorg nodig hebben. Het werken als zelfstandige bevalt haar erg goed en ze is van plan zelfstandige te blijven. Er is volgens haar nog volop werk in de kinderverzorging, vanwege het beleid van ziekenhuizen om mensen zo snel mogelijk terug te sturen. Wel maakt ze zich zorgen om de veranderingen in het Persoonsgebonden Budget en is ook zelf actief om deze veranderingen en de effecten ervan onder de aandacht van PGBhouders te brengen.

Yvonne van Noord

Yvonne van Noord woont en werkt in Noord-Holland. Sinds een aantal jaar is ze werkzaam in de particuliere thuiszorg. Daarvoor heeft ze gewerkt als manager binnen een zorginstelling. Het werken als zelfstandige bevalt haar goed, maar ze mist het werken met collega's. Ze werkt voornamelijk met kinderen en jongeren met complexe zorg, maar verzorgt ook een oudere man. Ze is van plan om nog even zelfstandige te blijven, maar sluit niet uit dat ze weer in loondienst gaat werken.

Zzp'ers in de geestelijke gezondheidszorg

Maarten Sleutel

Maarten Sleutel woont in Noord-Brabant en is voor zichzelf begonnen, na jarenlang bij de GGZ te hebben gewerkt. Toen bleek dat zijn functie bij de GGZ zou worden overgeheveld naar andere organisaties, waaronder de huisarts, besloot Maarten voor zichzelf te beginnen. Dat de huisarts waar hij al werkzaam was, hem als zelfstandige wilde inhuren heeft geholpen de keuze voor het zelfstandig

ondernemerschap te maken. Daarnaast is hij via een praktijk met vrijgevestigde psychiaters en andere zorgverleners gaan werken en leidt hij in die hoedanig vooral groepen. Hij ervaart het zijn van zelfstandige als zeer positief en is ook van plan als zelfstandige werkzaam te blijven. Hij verwacht dat dit ook mogelijk zal zijn omdat de financiering bij de huisarts, 'de eerste lijn', zal blijven. Het zijn van zelfstandige brengt voor hem met zich mee dat hij bewuster is van de inhoudelijke richting waar hij opgaat, de bijscholing die hij volgt en de grenzen die je als zelfstandige moet stellen om werk en privé gescheiden te houden.

Maaïke Jansen

Maaïke Jansen komt uit Zuid-Holland en is werkzaam via een praktijk van vrijgevestigde zorgverleners. Zij heeft de keuze om als zelfstandige werkzaam te zijn als zeer positief ervaren. Ze voelt zich ondernemer. Wel had ze verwacht dat het krijgen van cliënten, door doorverwijzingen via huisartsen, gemakkelijker zou zijn. Ze is van plan als zelfstandige werkzaam te blijven.

Eva de Koning

Na jaren in de verslavingszorg te hebben gewerkt, besloot Eva de Koning meer te willen doen aan de preventie van verslaving. Omdat dit binnen de organisatie waar ze werkte niet mogelijk was, is ze voor zichzelf begonnen. Nu werkt ze als zelfstandige vanuit een zorgcentrum in de provincie Utrecht. Ze ervaart het zijn van zelfstandige als zeer plezierig, maar heeft ook moeite met de wijze waarop er nu ruimte is voor financiering van haar zorg en verbaast zich erover hoe weinig huisartsen mensen naar haar doorverwijzen. Ze is van plan als zelfstandige werkzaam te blijven, maar denkt erover zich meer te gaan richten op autisme, en de combinatie tussen alcoholpreventie en alcoholverslaving bekender te maken.

Bijlage 2: Survey toekomst- perspectieven zelfstandigen

1. In welke sector bent u werkzaam? (N=90)

Agrarisch bedrijf	0
Bouw en hout	4
Communicatie, ICT	13
Creatief	2
Detailhandel en ambachten	0
Thuiszorg	0
Gezondheidszorg en welzijn	6
Groen	1
(groot)Handel	0
Horeca	0
Industrie	0
Overheid en onderwijs	11
Media	0
Reiniging	0
Techniek	3
Vervoer	0
Visserij	0
Zakelijke dienstverlening	37
Overige dienstverlening	6
Anders, namelijk...	7
Totaal	90
anders, namelijk...	
Vertaling	1
Coaching	1
Corporatiesector	1
Rij-instructeur	1
Uitgeverij	1
Recycling	1
Organisatieadvies	1

2. Hoe lang bent u al werkzaam als zzp'er?

Gemiddeld	7 jaar (6,711)
Minimum	1 jaar
Maximum	25 jaar

4. Hoeveel uur daarvan besteedt u gemiddeld aan bedrijfsvoering (bijscholing, netwerken, PR administratie, etc)?

Tussen 0 en 7 uur	55
Tussen 8 en 15 uur	25
Meer dan 16 uur	10
Totaal	90

6. Combineert u het zelfstandig ondernemerschap met een ander inkomen? (meerdere antwoorden mogelijk)

Ja, een pensioen	4
Ja, een baan in loondienst	10
Ja, een uitkering	6
Ja, een inkomen uit andere bron	3
Nee	71
Anders, namelijk	0
Totaal	90

8. Onder welke rechtsvorm staat u/uw onderneming ingeschreven bij de Kamer van Koophandel?

Eenmanszaak	80
Maatschap	0
VOF	2
Coöperatie	0
BV	6
Anders, namelijk.....	2
Totaal	90
Anders, namelijk	
zzp	1
ltd	1

3. Hoeveel uur per week bent u gemiddeld werkzaam als zzp'er?

tussen 0 en 20 uur	10
tussen 21 en 40 uur	48
meer dan 40 uur	32
Totaal	90

5. Wat is de hoogte van de inkomsten, in het afgelopen jaar, uit uw eigen onderneming?

minder dan 10.000	13
10.000 tot 20.000	12
20.000 tot 30.000	13
30.000 tot 40.000	35
meer dan 40.000	17
Totaal	90

7. Bent u de enige met een inkomen binnen uw huishouden? (uitgezonderd thuiswonende kinderen)

Ja	31
Nee	59
Totaal	90

9. Wat is uw leeftijd?

Gemiddeld	47 jaar (47,088)
Minimum	24 jaar
Maximum	65 jaar

10. Bent u man of vrouw?

Man	43
Vrouw	47
Totaal	90

11. Waarom heeft u gekozen voor het zelfstandig ondernemerschap? (meerdere antwoorden mogelijk)

Het zelf kunnen bepalen van de werkzaamheden	50
Het zelf kunnen bepalen van (de indeling van) het aantal uren	43
Het kunnen combineren van werk met een gezin	21
Het kunnen combineren van werk met andere werkzaamheden	7
Om eigen baas te kunnen zijn	42
Om een avontuur in te stappen	13
Om een droom in vervulling te laten gaan	10
Om meer geld te kunnen verdienen	16
Om mezelf te kunnen ontwikkelen	30
Vanwege ontevredenheid met eerdere werkgever	23
Vanwege ontevredenheid met recente veranderingen in mijn sector	7
Omdat het in mijn sector gebruikelijk is als zelfstandige werkzaam te zijn	10
Anders, namelijk...	16
Totaal	288
Anders, namelijk	
Ontslag/niet verlengen arbeidscontract	7
Alleen als zzp'er het beroep uit te kunnen oefenen	2
Vrijheid en onafhankelijkheid	1
Te kunnen doen waarvoor opgeleid te zijn	1
Uit de hand gelopen hobby	1
Gezondheidsredenen	1
Persoonlijke omstandigheden	1
Toeval	1
Vervelende ervaring bij eerdere werkgever	1

12. Hoe ervaart u het zijn van zzp'er? (meerdere antwoorden mogelijk)

leuk	64
moeilijk	19
spannend	28
plezierig	38
risicovol	29
uitdagend	49
gemakkelijk	5
eng	4
verantwoordelijk	40
trots	45
anders, namelijk....	8
Totaal	329
Anders, namelijk	
Eenzaam	3
Geweldig	1
Onzeker	1
Energierijk	1
Lastig	1
Vrijheid	1

13. Hoe zou u uw eigen onderneming typeren? (meerdere antwoorden mogelijk)

Succesvol	50
Zoekend	13
In de opstartfase	6
Winstgevend	29
Moeizaam vooruitkomend	9
Groeiend	18
In afbouwfase	3
In ontwikkeling	34
Anders, namelijk...	6
Totaal	168
Anders, namelijk	
Stabiel	2
Uitdagend	1
Voortkabbelend	1
Elke dag anders	1
Ik overleef'	1

14. Bent u van plan om als zelfstandige werkzaam te blijven? (bij antwoorden 'f' en 'g' kunt u verder naar vraag 16)

Ja, het bevalt me goed.	61
Ja, maar ik weet niet of ik het kan blijven vanwege de financiële situatie	11
Ja, maar ik weet niet of ik zelfstandige kan blijven vanwege veranderingen in mijn sector	1
Ja, maar ik weet niet of ik zelfstandige kan blijven vanwege,	5
Misschien	5
Nee, ik wil mijn onderneming graag verder uitbreiden en werkgever worden.	3
Nee, ik wil (weer) in loondienst.	0
Anders, namelijk	4
Totaal	90
Ja, maar ik weet niet of ik zelfstandige kan blijven vanwege	
Moeite met acquisitie	2
Ouderdom	1
Wegvallen loon partner	1
Nieuwe uitdagingen	1
Anders, namelijk	
Stopt geheel met werken	1
Stopt met huidige onderneming	2
Werkt aan nieuwe carrière	1

15. U wilt zelfstandige blijven. Bent u van plan in de komende jaren iets te gaan veranderen aan uw onderneming? (meerdere antwoorden mogelijk) N=87

Nee	21
Misschien	24
Ja, ik ga me op een andere doelgroep richten	12
Ja, ik ga de financiering van mijn onderneming veranderen	2
Ja, ik ga me op andere werkzaamheden richten	15
Ja, ik ga het aantal uren dat ik werk veranderen	15
Anders, namelijk...	11
Totaal	100
Anders, namelijk	
Samenwerken met andere zzp'ers	2
Minder werken	1
Professionaliseren	1
Duidelijker profileren	1
Verder ontwikkelen	1
Richten op andere werkzaamheden in dezelfde sector	1
Andere werkzaamheden eraan gaan doen	1
Minder werken via bemiddelingsbureaus	1
BV oprichten	1
Overname van onderneming proberen te realiseren	1

16. Hoe ziet u de toekomst van uw eigen onderneming in?

Zeer positief	16
Positief	53
Neutraal	18
Negatief	3
Zeer negatief	0
Totaal	90

17. Op welke manier bent u bezig met de toekomst van uw onderneming? (meerdere antwoorden mogelijk)

Ik maak heldere plannen over de ontwikkeling van mijn onderneming.	22
Ik volg regelmatig cursussen en trainingen binnen mijn vakgebied.	47
Ik volg regelmatig cursussen en trainingen buiten mijn vakgebied.	9
Ik heb mijn financiën goed op orde en weet waar ik financieel naar toe wil met mijn onderneming.	38
Ik volg de veranderingen in mijn sector op de voet.	32
Ik houd me er niet zo mee bezig en zie wel wat de toekomst brengt.	28
Ik heb amper tijd om me bezig te houden met de toekomst van mijn onderneming.	8
Anders, namelijk.....	7
Totaal	191
Anders, namelijk	
I go with the flow'	1
ik volg mijn eigen weg'	1
Ik werk aan een tweede carrière in een ander vakgebied	1
ik zoek samenwerking met collega's	1
status quo handhaven	1
netwerk opbouwen	1
is niet meer bezig met toekomst carrière	1

18. Spaart u momenteel als zelfstandige voor uw pensioen/ouderdagvoorziening? (Indien u 'a' aangeeft, kunt u verder naar vraag 20.)

Onder pensioen/ouderdagvoorziening wordt verstaan: U zet een bepaald bedrag per jaar of per maand 'weg', reserveert, of betaalt aan een pensioenverzekeraar, voor de periode nadat u bent gestopt met werken.	
Ja	52
Nee	38
Totaal	90

20. Op welke wijze bouwt u momenteel pensioen op? (N= 52)

Via (verplichtgesteld) pensioenfonds	2
Via pensioenfonds van mijn vorige werkgever.	10
Via pensioenfonds van werk uit een dienstbetrekking.	1
Via spaarrekening (banksparen).	27
Via beleggingen.	6
Ik verwacht dat ik uit de verkoop van mijn huis mijn pensioen kan betalen.	7
Via lijfrenteverzekering.	19
Via levensloopregeling	4
Via reservering op de FOR	11
Via pensioen in eigen beheer (dga).	6
Anders, namelijk....	5
Totaal	98
Anders, namelijk	
Commercieel verhuur vakantiehuis	1
Levensverzekering	1
Sparen/Spaarregeling	2
Investering in tweede huis	1

19. Waarom bouwt u momenteel geen pensioen op als zelfstandige? Meerdere antwoorden mogelijk. (N=38)

Ik heb al (voldoende) pensioen opgebouwd.	8
Ik kan het momenteel niet betalen en ik ben ook niet van plan om pensioen op te bouwen.	14
Ik kan het momenteel niet betalen, maar ik ben wel van plan om mijn pensioen te gaan regelen. 5	5
Ik bouw momenteel pensioen op via andere werkzaamheden.	3
Ik vind het niet nodig om pensioen op te bouwen.	2
Anders, namelijk....	11
Totaal	43
Anders, namelijk	
Ik heb al voldoende pensioen	5
Is nog van plan te sparen voor pensioen	1
Bouwt nog geen pensioen op vanwege leeftijd (jong)	1
Geen vertrouwen in pensioenfondsen/ Onduidelijkheid huidige pensioenregelingen	2
Wil zich niet verzekeren	1
Is zich nog aan het oriënteren op de mogelijkheden	1

21. Waarop heeft u de keuze voor de bovenstaande wijze voor pensioenopbouw gebaseerd? (meerdere antwoorden mogelijk) (N=52)

Een bekende heeft deze manier/organisatie aangeraden.	5
Ik heb me laten adviseren door een professionele adviseur.	30
Ik heb me er in verdiept door zelf de mogelijkheden te vergelijken.	16
Anders, namelijk...	9
Totaal	60
Anders, namelijk	
Ddoor de jaren heen op verschillende manieren pensioen verzameld.	2
Gekozen voor de gemakkelijkste optie	2
Een mix van bovenstaande	1
Via vorige werkgever	1
Nog oriënterend	1
Pensioen grotendeels al opgebouwd via vorige werkgever	1
Zelf uitgerekend	1

22. Beschikt u over een arbeidsongeschiktheidsverzekering? (Indien u antwoord 'a' aangeeft, kunt u verder naar vraag 24.)

Ja	44
Nee	46
Totaal	90

23. Waarom beschikt u momenteel niet over een arbeidsongeschiktheidsverzekering? (N= 46)

Ik vind het te duur, en kan het momenteel niet betalen.	17
Ik vind het te duur, maar zou het eventueel wel kunnen betalen.	10
Ik vind het niet nodig een arbeidsongeschiktheidsverzekering te hebben.	8
Anders, namelijk...	11
Totaal	46
Anders, namelijk	
Te duur of niet mogelijk te verzekeren ivm ziektegeschiedenis	5
Te duur	2
Al een vaste baan met arbeidsongeschiktheidsverzekering,	1
De zwangerschapsuitkering wordt amper aangevuld,	1
Onoverzichtelijke markt met te veel addertjes onder het gras	1
Alternatief ervoor gevonden: maandlastenverzekering.	1

24. Waarom heeft u gekozen voor uw huidige verzekeraar? (Meerdere antwoorden mogelijk) (N=44)

De prijskwaliteit verhouding.	22
De prijs.	4
De voorwaarden.	10
De klantgerichtheid.	4
Deze verzekeraar werd mij aangeraden door bekenden.	6
Anders, namelijk....	11
Totaal	57
Anders, namelijk	
Via (collectieve verzekering van) PZO	3
Aangeraden via FNV	3
Dit was de enige mogelijke verzekeraar	2
Via tussenpersoon	1
Via UWV	1
Via organisatie die ook andere verzekeringen regelt	1

25. Hoe bent u bekend geraakt met uw huidige verzekeraar? (meerdere antwoorden mogelijk) (N=44)

Een vriend/collega heeft deze manier/organisatie aangeraden.	7
Ik heb me laten adviseren door een professionele adviseur.	15
Ik heb me er in verdiept door zelf de mogelijkheden te vergelijken.	11
Anders, namelijk....	13
Totaal	46
Anders namelijk	
Via PZO	3
Via FNV	3
Via collectief	1
Via vakbond	1
Via tussenpersoon	1
Al eerdere betrekking met verzekering	1
Vanuit dienstverband	1
Via internet	1
Zelf adviseur	1

