

# ZP Onderzoek 2019

In de eerste maanden van 2019 heeft Adapt Groep een ZP Onderzoek onder zelfstandige professionals (zpz'ers en freelancers) binnen Nederland uitgezet. Dit onderzoek werd voorheen jaarlijks door FastFlex verricht. Deze online vragenlijst heeft in totaal vijf weken open gestaan en is via verschillende kanalen uitgezet. De belangrijkste kanalen zijn daarbij:

- ✿ Communicatie kanalen van Adapt Groep en haar dochterorganisaties, zoals diverse Sociale media, nieuwsbrief, website en klantsystemen;
- ✿ Een aantal vaste (oude en nieuwe) partners en leveranciers die veel met zpz'ers werken;
- ✿ Database van zpz'ers die bekend zijn bij ABN AMRO en aangegeven hebben mee te willen werken aan onderzoeken;

In dit document worden de belangrijkste gegevens (*ook in vergelijking met andere jaren*) uit dit onderzoek per onderwerp kort neergezet:

## Respondenten

**Aantal deelnemers totaal:** 985

**Geslacht:** 67,7% man vs 32,3% vrouw (*aantal vrouwen stijgt*)

**Vakgroep:** 59% ICT professionals

**Gemiddelde leeftijd** 40,9 jaar (*is al jaren dalende*)

**Gemiddeld tarief:** € 85,- (*licht stijgende al jaren*)

## Tarief

**Vrouwen (vooral hoger opgeleide) dichten het gat qua tarief richting mannen.** Vrouwen HBO opgeleid verdienen gemiddeld € 3,45 per uur minder. Vrouwen WO opgeleid verdienen gemiddeld maar € 2,75 per uur minder (*duidelijke vermindering van het gat tussen mannen en vrouwen. Vrouwen dichten het gat met de mannen*)

**De piek van het tarief wat professionals rekenen wordt steeds op jongere leeftijd bereikt.** Piek van het tarief ligt tussen de 45 en de 55 jaar (was voorheen ouder). Daarna zwakt deze langzaam verder af.

**Professionals gaan steeds vaker af van 'uurtje factuurtje'.** 24% legt voor bepaalde opdrachten gedeelte het risico bij zichzelf door een prestatieloon / op basis van output. De stijging van de afgelopen jaren zet stevig door. In 2018 was dit 20%, in 2017 was het 17%, in 2016 14% en in 2015 nog maar 8%.

**Lang niet alle professionals hebben afgelopen jaren een hoger tarief kunnen rekenen.** Slechts 39% heeft het afgelopen jaar daadwerkelijk een hoger tarief gekregen. ( *vorig jaar gaf nog meer dan 70% aan te verwachten een hoger tarief te krijgen / kunnen vragen. Dus lang niet iedereen van deze groep heeft deze verhoging ook kunnen doorvoeren*).

**Interessante opdracht is cruciaal voor zpz'ers.** Momenteel is 70% bereid het tarief te verlagen voor een interessantere opdracht.

## Blended workforce

- Bij ruim 71% van de organisatie wordt er niet openlijk gecommuniceerd over de soort contractvorm die aangeaan is tussen organisatie en medewerker;

- o 71 % van de professionals zou het een goede zaak vinden als dit wel gedaan zou worden; (2018 was dit 51%)
- Bij ruim 86% (was 89%) van de organisatie wordt er niet openlijk gecommuniceerd over de inhoudelijke contractafspraken die gemaakt zijn tussen organisatie en medewerker;
- 48% (was 37%) van de professionals zou het wel een goede zaak vinden als dit wel gedaan zou worden;

### **Voor-/nadelen aan team bestaande uit verschillende contractvormen**

*(respondenten mochten vijf items aanvinken uit een diverse lijst) Voordelen top*

#### **vijf:**

- 1) Teams zijn efficiënter - 72% (was 64%)
- 2) Zorgt voor flexibiliteit - 68% (was 71%)
- 3) Bevordert de diversiteit - 60% (was 62%)
- 4) Zorgt voor meer zelfsturende capaciteiten - 59% (was 51%)
- 5) Meer en beter resultaat - 52% (was 46%)

9% (was 8%) ziet geen voordelen aan een team dat bestaat uit professionals met verschillende contractvormen

#### **Nadelen top vijf:**

- 1) Kan de wederkerigheid beïnvloeden 67% (was 53%)
- 2) Zorgt voor onderlinge strijd – 58% (was 62%)
- 3) Onbedoeld ontstaan van hiërarchie - 51% (was 44%)
- 4) Voelt als oneerlijk 49% (was 59%)
- 5) Slechte invloed op 'teamgevoel'- 39% (was 42%)

24% (was 17%) ziet geen nadelen aan een team dat bestaat uit professionals met verschillende contractvormen

### **Wat zijn belangrijke competenties in een team anno 2019?**

*Respondenten mochten hun eigen top 10 samenstellen uit 20 competenties (+ anders namelijk)*

1. Samenwerken
2. Klantgerichtheid
3. Aanpasingsvermogen
4. Probleemoplossend denken
5. Sociale intelligentie
6. Resultaatgerichtheid
7. Computational thinking
8. Creativiteit
9. Deskundigheid
10. Leidinggeven

## **Organisaties**

**Professionals voelen zich niet gebonden aan organisatie maar wel verbonden:** 70% (was 73%) van de zp'ers voelt zich niet gebonden aan de organisaties waar hij werkt. 30% voelt zich dus gebonden aan de organisaties. Hier staat tegenover dat 44% (was 42%) zich wel verbonden voelt.

**Werken bij startup is niet meer heilig:** 57% (was in 2018 59%, in 2017 67%, in 2016 71% en in 2015 65%) van de zp'ers geeft eerder de voorkeur om aan de slag te gaan bij "lean organisaties" en "startups" dan bij multinationals. (steeds meer bewustzijn dat startups ook niet heilig zijn")

**Professionals kijken naar aantrekkelijkheid, positionering en branding van de organisaties als werkgever i.p.v. het bedrijf zelf:** 68% vindt Employer Branding belangrijker dan Corporate Branding.

### Concurreren & positionering

Grootste uitdagingen in het zzp-schap zijn: 1) het verkrijgen van opdrachten; 2) het verkrijgen van interessante opdrachten/projecten; 3) goede opdrachtgever; 4) omgaan met complexe wetregelgeving; 5) goed tarief verkrijgen; 6) netwerken; 7) volgen van voldoende opleidingen en cursussen.

### Wet en regelgeving

**Politiek ondersteund het ZP-schap onvoldoende.** 85% vindt dat de overheid het zzp-schap in Nederland onvoldoende ondersteund. Dit percentage is al jaren stijgende; (Te veel regeltjes en te veel nadruk op een selecte groep waar misstanden gelden )

- **67 % (Was 64%) staat achter de volgende denk oplossing:** *Vraag starters bewijs van hun zelfstandigheid en geef hen voorlopig toegang tot fiscale ondernemersfaciliteiten. Als na drie jaar vast is komen te staan dat zij daadwerkelijk een onderneming hebben opgebouwd waarmee zij zich kunnen bedruipen, krijgen zij definitief toegang tot die faciliteiten. Zo niet, dan gaan zij vanaf dat moment weer inkomstenbelasting betalen als particulier.*
- **67% (was 79%) staat achter de volgende denkrichting:** *Leg de definitie van het begrip zelfstandige wettelijk vast in zowel het fiscaal recht als het arbeidsrecht. In alle afgeleide regelgeving moet het begrip zelfstandige op dezelfde eenduidige manier worden gehanteerd. (vaak als onmogelijk gezien door diversiteit van de zelfstandige)*

## Generatie onderzoek

Specifieke onderzoekspopulatie voor dit deelonderzoek was 444. Daarvan behoorde 220 tot de "jonge generatie" (generatie Y & Z). Generaties hebben over het algemeen als het gaat om geboortejaren altijd een bepaalde overlap. In de bepaling van de generaties hebben wij de volgende geboortejaren gehanteerd: Generatie Y: Geboren tussen 1985 - 1992 Generatie z: Geboren in 1992 of later

### Wat is belangrijk: Werkzekerheid of Baanzekerheid?

**Werkzekerheid voor jonge generatie is veel belangrijker dan baanzekerheid.**

|                      | Percentage | Jonge generatie |
|----------------------|------------|-----------------|
| <b>Werkzekerheid</b> | 45%        | 75%             |
| <b>Baanzekerheid</b> | 55%        | 25%             |

Het soort contract (contractvorm) is voor mij een cruciaal onderdeel in de beslissing om me te verbinden aan een organisatie?

**Soort contract is voor jonge generatie veel minder van belang**

|   | Percentage | Jonge generatie |
|---|------------|-----------------|
| <b>Eens (<i>helemaal eens + eens</i>)</b>       | 74%        | 52%             |
| <b>Neutraal</b>                                 | 5%         | 8%              |
| <b>Oneens (<i>helemaal oneens + oneens</i>)</b> | 21%%       | 40%             |

Voor een mooie rol bij een aantrekkelijke organisatie ben ik bereid om flexibel te zijn in het soort contract wat ik aanga met een organisatie? (dus zzp, payroll, vast contract etc)

**Mooi rol is belangrijker dan contract voor jonge generatie**

|   | Percentage | Jonge generatie |
|---|------------|-----------------|
| <b>Eens (<i>helemaal eens + eens</i>)</b>       | 18%        | 56%             |
| <b>Neutraal</b>                                 | 21%        | 24%             |
| <b>Oneens (<i>helemaal oneens + oneens</i>)</b> | 61%        | 20%             |