



Zzp'ers in de sector zorg en welzijn

AZW Rapportage

Auteur: Panteia (Koen Maas, Marijke Beulen, Bart van Doesburg)

Datum: 20-5-2026



Inhoudsopgave

1. Samenvatting	1
2. Inleiding	4
3. Ontwikkeling van zzp-inzet in de sector	6
4. Profiel en kenmerken van zzp'ers	15
5. Loopbaanbewegingen tussen loondienst en zzp	23
6. Motieven en werkbeleving van zzp'ers	34
7. Beëindiging van zzp-schap	41
8. Effecten van zzp-inzet op teams en werkdruk	46
9. Inhuur van zzp'ers door werkgevers	50

1. Samenvatting

Aanleiding en doel

De inzet van zzp'ers in zorg en welzijn staat de afgelopen jaren sterk in de maatschappelijke en politieke belangstelling. In de media ontstaat enerzijds het beeld van een sterke groei van het aantal zzp'ers, terwijl anderzijds sinds eind 2024 een mogelijke omslag zichtbaar lijkt door strengere handhaving op schijnzelfstandigheid. Tegelijkertijd spelen vraagstukken rond arbeidsmarktkrapte, flexibiliteit, kosten, autonomie en kwaliteit van zorg een belangrijke rol in het debat. Daarbij verschillen ontwikkelingen zichtbaar tussen branches, beroepsgroepen en regio's, waardoor een eenduidig beeld ontbreekt.

Dit rapport heeft als doel om op basis van beschikbare data en bestaande inzichten een feitelijk en genuanceerd beeld te geven van de inzet van zzp'ers in de sector zorg en welzijn. Daarbij wordt gekeken naar de ontwikkeling van het aantal zzp'ers, de redenen voor inzet en keuze voor het zzp-schap en de effecten op organisaties, professionals en de kwaliteit en continuïteit van zorg en hulpverlening.

Onderzoeksuitkomsten

De inzet van zzp'ers in de sector zorg en welzijn is t/m 2024 duidelijk toegenomen, maar deze ontwikkeling verliep niet gelijkmatig. In branches zoals huisartsen en gezondheidscentra en overige zorg is sprake van een relatief stabiele groei, terwijl in de verpleging, verzorging en thuiszorg een grilliger patroon zichtbaar is. In ziekenhuizen bleef de inzet beperkter en sterker afhankelijk van specifieke situaties. In 2025 lijkt in delen van de sector een afname zichtbaar, met name in de thuiszorg en kinderopvang, maar deze ontwikkeling verschilt per branche en is geen sector breed fenomeen.

Tegelijkertijd blijft de arbeidsmarkt in de sector structureel zeer krap, vooral in medische en verpleegkundige beroepen. Deze krapte verschilt per regio en beroepsgroep, maar is overal aanwezig. Dit betekent dat de behoefte aan flexibiliteit in personeelsinzet blijft bestaan, ook wanneer het aantal zzp'ers afneemt. Daarmee vormen zzp'ers geen dominante groep in de sector, maar spelen zij in specifieke branches wel een belangrijke rol in het opvangen van personeelstekorten.

Zzp'ers zijn sterk geconcentreerd in functies binnen het primaire proces en vaak in specialistische beroepen. Het profiel verschilt echter per branche: waar in de huisartsenzorg en ggz vooral artsen en behandelaren als zzp'er werken, ligt in de verpleging en thuiszorg de nadruk op verzorgenden en verpleegkundigen. In de gehandicaptenzorg gaat het juist vaker om begeleidende functies. Daarnaast zijn zzp'ers relatief vaker hoogopgeleid en is er sprake van grote spreiding in gewerkte uren, waarbij zowel een zeer kleine als zeer grote contractomvang voorkomt.

De arbeidsmarkt in zorg en welzijn kenmerkt zich door een hoge mate van mobiliteit. De overstap van loondienst naar zzp-schap komt vaker voor dan andersom, maar er is ook structureel sprake van terugkeer naar loondienst. Daarnaast combineert een substantieel deel van de zzp'ers zelfstandigheid met werk in loondienst, met name in branches zoals jeugdzorg en ggz. Zzp-schap is daarmee vaak onderdeel van een flexibele loopbaanstrategie en geen eindpunt.

De keuze om als zzp'er te werken hangt in sterke mate samen met autonomie. Vooral de mogelijkheid om zelf werktijden en werkdruk te bepalen speelt een centrale rol, maar de invulling daarvan verschilt per branche. In de ggz en jeugdzorg speelt daarnaast de ruimte om betere zorg te leveren een belangrijke rol, terwijl in de kinderopvang de werk-privébalans zwaarder weegt. Zzp'ers ervaren over het algemeen meer tevredenheid en invloed op hun werk dan werknemers, maar dit beeld is niet uniform. In de huisartsenzorg ervaren zzp'ers bijvoorbeeld juist relatief vaak een hoge werkdruk.

De meeste zzp'ers geven aan zelfstandig te willen blijven werken. Waar een voorkeur voor loondienst bestaat, hangt dit vooral samen met behoefte aan zekerheid, zoals een stabiel inkomen, sociale zekerheid en werken in een vast team. Deze motieven spelen relatief sterker in branches zoals kinderopvang en jeugdzorg. Opvallend is dat regelgeving en handhaving een minder directe rol spelen in deze keuze dan vaak wordt verondersteld.

De inzet van zzp'ers heeft uiteenlopende effecten op teams en organisaties. In situaties van schaarste dragen zij bij aan het opvangen van piekbelasting en het waarborgen van continuïteit van zorg, met name in de verpleging en verzorging, thuiszorg en ggz. Tegelijk kan een grotere inzet leiden tot minder stabiele teams en complexere organisatie van werk, vooral in branches waar langdurige samenwerking centraal staat, zoals de gehandicaptenzorg. De effecten van zzp-inzet zijn daarmee contextafhankelijk en hangen samen met de balans tussen flexibiliteit en stabiliteit.

Werkgevers zetten zzp'ers in om twee hoofdredenen: het oplossen van roosterproblemen en het verkrijgen van specifieke expertise. Welke van deze factoren dominant is, verschilt per branche. In ziekenhuizen en ggz speelt expertise een grotere rol, terwijl in de verpleging en thuiszorg roosterdruk centraler staat. Tegelijk blijft in een groot deel van de organisaties de inzet van zzp'ers stabiel, en is er geen aanwijzing dat werkgevers massaal overstappen op andere flexibele arbeidsvormen. Waar een afname zichtbaar is, hangt deze vaker samen met organisatiegrootte en beleidskeuzes dan met een fundamenteel lagere behoefte aan flexibiliteit.

Conclusie

Samengenomen laten de resultaten zien dat de inzet van zzp'ers in zorg en welzijn een structureel en veelzijdig fenomeen is. Zzp'ers werken veelal in het primair proces en voorzien organisaties van noodzakelijke flexibiliteit bij arbeidsmarktkrapte, ziekte, piekbelasting en specialistische inzet. Tegelijkertijd kiezen steeds meer werknemers bewust voor het zzp-schap, mede vanwege grotere

tevredenheid over werk, werktijden en werk-privébalans. De overgang van werknemer in loondienst naar zzp'er wordt vaker gemaakt dan andersom van zzp'er terug naar loondienst. De effecten van zzp-inzet op organisaties, samenwerking en kwaliteit van zorg en hulpverlening zijn daarbij niet eenduidig, maar sterk afhankelijk van branche, beroepsgroep en organisatiecontext. Er is veel aandacht voor de contractvorm, maar het zou als we naar de feitelijke data uit dit onderzoek kijken meer moeten gaan over de balans tussen de gewenste flexibiliteit en stabiliteit die tegemoetkomt aan de wensen van zowel werkgevers als de werkenden.

2. Inleiding

In de media ontstaat het beeld dat het aantal zzp'ers in de sector zorg en welzijn in de jaren vóór 2025 is gegroeid, maar dat vanaf december 2024 een omslag zichtbaar werd door de strengere handhaving op schijnzelfstandigheid.^{1,2} Ook wordt in de media benadrukt dat die daling niet eenvoudig te duiden is, omdat een deel van de zzp'ers mogelijk ingeschreven blijft zonder nog daadwerkelijk opdrachten uit te voeren.³ De inzet van zzp'ers gaat gepaard met toenemende maatschappelijke, beleidsmatige en politieke aandacht. Deze ontwikkelingen lijken van invloed op zowel het gedrag van zorgorganisaties als dat van zelfstandigen zelf, en dragen bij aan een veranderend beeld van de rol van zzp'ers in de sector. In het publieke debat komen verschillende terugkerende thema's naar voren, zoals de rol van zzp'ers in de invulling van roosters en ploegendiensten, verschillen in kosten en tarieven tussen zzp'ers en werknemers, en de behoefte aan flexibiliteit bij zowel zorgorganisaties als professionals. Ook worden aspecten als ondernemerschap, autonomie, werkdruk en werkplezier regelmatig genoemd als belangrijke motieven om als zzp'er te werken. Tegelijkertijd verschilt de ontwikkeling duidelijk tussen branches, beroepen en regio's. Over de inzet van zzp'ers wordt al met al veel geschreven, maar wat is er nu echt aan de hand? Wat zegt de data ons over de inzet van zzp'ers in de sector zorg en welzijn?

Dit rapport geeft op verschillende thema's weer wat er in de media over zzp'ers wordt geschreven en presenteert daarna een feitelijk en samenhangend beeld van de inzet van zzp'ers in de sector zorg en welzijn. Op basis van bestaande databronnen en empirisch onderzoek worden de ontwikkelingen, kenmerken en effecten van zzp-inzet in kaart gebracht. Daarbij wordt waar mogelijk en relevant nadrukkelijk ook onderscheid gemaakt tussen verschillende branches en beroepsgroepen. Het rapport beoogt bij te dragen aan een beter onderbouwd en evenwichtiger inzicht in de rol van zzp'ers in de sector. De nadruk ligt op het beschrijven en duiden van feiten en patronen, zonder normatieve conclusies of beleidsaanbevelingen.

Leeswijzer

De hoofdstukken zijn thematisch opgebouwd en behandelen achtereenvolgens de ontwikkeling, kenmerken, dynamiek en effecten van zzp-inzet.

- Hoofdstuk 1 gaat in op de ontwikkeling van het aantal zzp'ers in de sector. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen branches, regio's en beroepsgroepen, en wordt de ontwikkeling geplaatst in de context van de arbeidsmarktkrapte.
- Hoofdstuk 2 beschrijft de kenmerken van zzp'ers. Hierbij wordt gekeken naar beroepsgroepen, opleidingsniveau, urenpatronen en leeftijdsopbouw, en wordt een vergelijking gemaakt met werknemers.
- Hoofdstuk 3 richt zich op loopbaanbewegingen tussen loondienst en zzp-schap. Dit hoofdstuk laat zien in hoeverre professionals wisselen tussen contractvormen en in welke mate hybride werken voorkomt.
- In hoofdstuk 4 staan de motieven en werkbeleving van zzp'ers centraal. Hier wordt ingegaan op drijfveren om zzp'er te worden en te blijven, en op verschillen in werktevredenheid, autonomie en werkdruk ten opzichte van werknemers.

¹ NRC 27 februari 2025, "De zorg is afhankelijk van zzp'ers maar nu mogen de meesten van hen er niet meer werken"

² NU 5 maart 2025, "Daling zzp'ers nog steeds het grootst in zorgsector"

³ NU 12 augustus 2025, "Steeds minder zzp'ers in zorg sinds strengere controle schijnzelfstandigheid"

- Hoofdstuk 5 behandelt het stoppen met het zzp-schap. Dit hoofdstuk gaat in op de redenen om te kiezen voor loondienst en op de rol van factoren zoals zekerheid, werkdruk en regelgeving.
- Hoofdstuk 6 beschrijft de effecten van zzp-inzet op teams, werkdruk en organisatie. Daarbij wordt aandacht besteed aan zowel positieve effecten, zoals flexibiliteit en extra capaciteit, als aan mogelijke knelpunten in samenwerking en continuïteit.
- Hoofdstuk 7 gaat in op de keuzes van werkgevers rondom de inzet van zzp'ers. Hierbij wordt gekeken naar ontwikkelingen in de inhuur, verschillen tussen organisaties en branches, en de rol van factoren zoals roosterdruk, expertise en regelgeving.

Elk hoofdstuk is opgebouwd vanuit data en analyse, waarbij de belangrijkste bevindingen worden geduid en waar relevant geplaatst naast signalen uit mediaberichten. Op deze manier ontstaat een samenhangend beeld waarin feitelijke ontwikkelingen en maatschappelijke beeldvorming met elkaar in verband worden gebracht.

3. Ontwikkeling van zzp-inzet in de sector

Wat zegt berichtgeving uit de media?

In de mediaberichten ontstaat het beeld dat het aantal zzp'ers in de sector zorg en welzijn in de jaren vóór 2025 is gegroeid, maar dat vanaf december 2024 een omslag zichtbaar was en het aantal zzp'ers weer daalde, met name door de strengere handhaving op schijnzelfstandigheid.^{4,5} Tegelijk wordt in de media benadrukt dat die daling niet eenvoudig te duiden is, omdat een deel van de zzp'ers mogelijk ingeschreven blijft zonder nog daadwerkelijk opdrachten uit te voeren.⁶

In de mediaberichten worden daarbij duidelijke verschillen tussen branches zichtbaar.^{7,8} De afname van het aantal zzp'ers in 2025 was vooral sterk zichtbaar in de VVT, kinderopvang en bij ziekenhuisverpleegkundigen.⁹ Andere mediaberichten laten zien dat de gevolgen van de afname per branche verschillen.¹⁰ In de huisartsenzorg wordt benadrukt dat waarnemers als zelfstandige worden ingezet voor diensten, invalwerk en situaties van 'ziek, piek en uniek', en dat het wegvallen van die inzet de continuïteit van de sector zorg en welzijn onder druk kan zetten. In de geestelijke gezondheidszorg (GGZ) ligt in de berichtgeving de nadruk juist sterk op personeelsproblemen en capaciteitsverlies wanneer instellingen stoppen met de inzet van zzp'ers.¹¹ Zo is beschreven dat bij een instelling tijdelijk ongeveer een derde van de bedden op een acute opnameafdeling moest worden afgeschaald.⁵ Voor ziekenhuizen komt in de media een gemengd beeld naar voren: instellingen proberen minder afhankelijk te worden van zzp'ers en andere flexkrachten, maar grijpen op sommige afdelingen of in pieksituaties toch weer op hen terug om de zorg overeind te houden.⁷

Wat de verhouding tussen zzp'ers en werknemers betreft, geven de mediaberichten zelden één sectorbrede verhouding voor de hele sector zorg en welzijn.^{7,8,12} Waar media wel concrete verhoudingen noemen, zijn zzp'ers doorgaans een minderheid ten opzichte van werknemers, al kan hun aandeel in de flexibele inzet aanzienlijk zijn.^{7,9,13} Voor de kinderopvang noemt het FD dat zzp'ers weliswaar een minderheid vormen binnen het personeelsbestand, maar tegelijk een zichtbare en lastig te missen groep zijn.⁷ Voor medisch specialisten in ziekenhuizen noemt NRC dat een substantieel deel niet in loondienst werkt, al vormen specialisten in loondienst nog steeds de meerderheid.¹⁰ Op een meer operationeel niveau laat het FD zien dat flexkrachten in Haagse ziekenhuizen op de operatiekamers een wezenlijk deel van de bezetting vormden.⁷

Verschillen in groei van zzp'ers per branche

Over de langere termijn (2013-2025) is binnen de sector zorg en welzijn sprake van een duidelijke toename van het aantal zzp'ers.

⁴ NRC 27 februari 2025, "De zorg is afhankelijk van zzp'ers maar nu mogen de meesten van hen er niet meer werken"

⁵ NU 5 maart 2025, "Daling zzp'ers nog steeds het grootst in zorgsector"

⁶ NU 12 augustus 2025, "Steeds minder zzp'ers in zorg sinds strengere controle schijnzelfstandigheid"

⁷ FD 16 december 2024, "Huisartsen zeggen: zonder zzp'ers komt continuïteit zorg in gevaar"

⁸ FD 18 februari 2025, "Handhaving op schijn-zzp'er jaagt personeelstekort in zorg verder op"

⁹ NU 12 augustus 2025, "Steeds minder zzp'ers in zorg sinds strengere controle schijnzelfstandigheid"

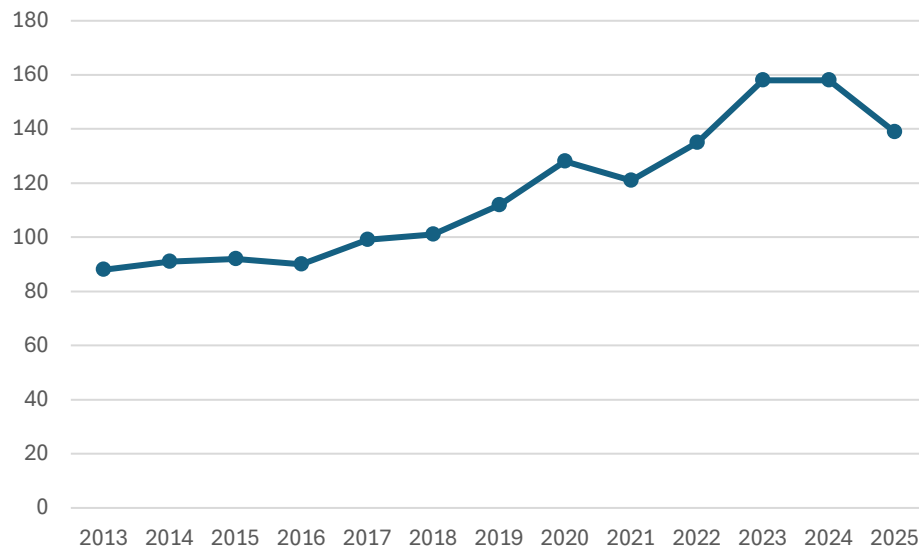
¹⁰ FD 24 maart 2025, "Ziekenhuizen: minder operaties door verlies flexkrachten"

¹¹ NRC 27 februari 2025, "De zorg is afhankelijk van zzp'ers maar nu mogen de meesten van hen er niet meer werken"

¹² FD 7 augustus 2024, "Kinderopvang zoekt naar mogelijkheden om toestroom zzp'ers te beteugelen"

¹³ NRC 5 november 2024, "Medisch specialisten moeten in loondienst"

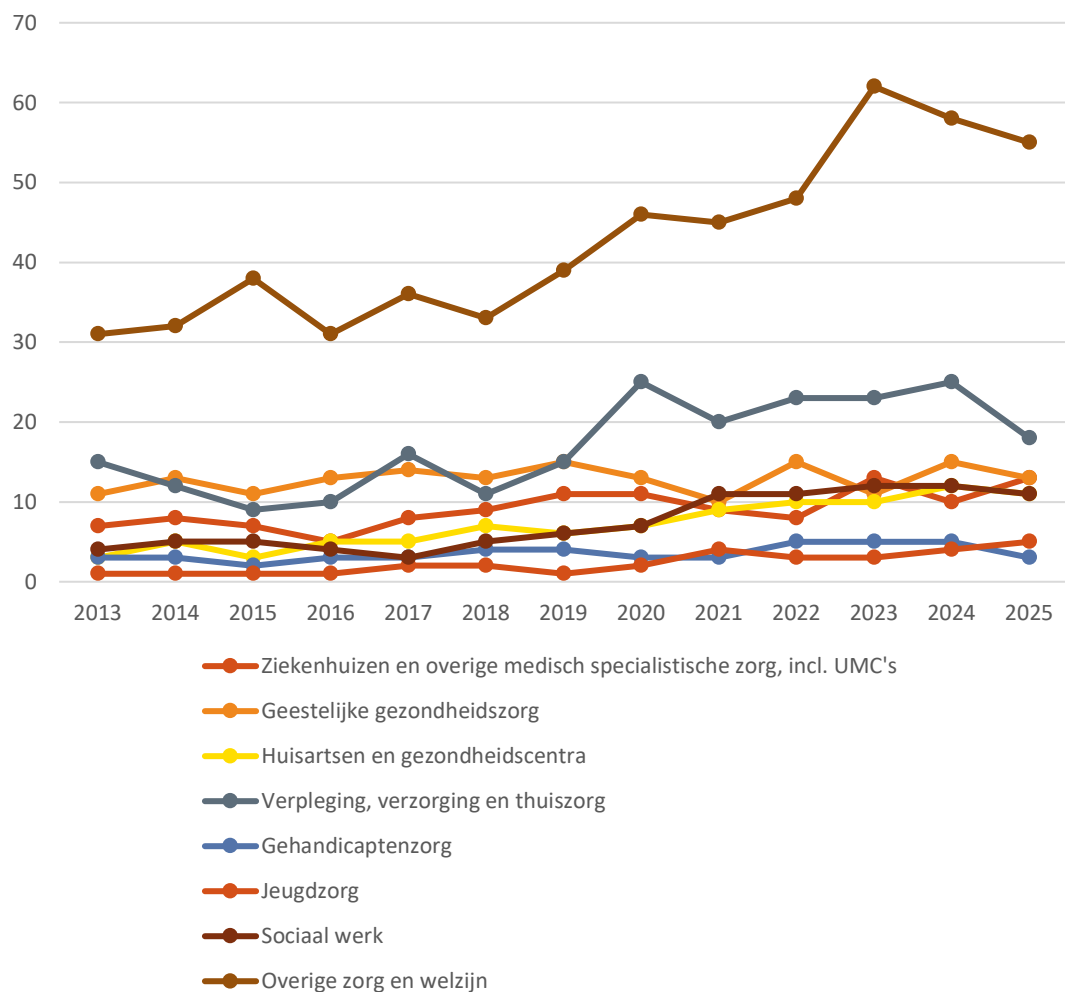
Figuur 1 Aantallen (x 1000) zzp'ers binnen zorg en welzijn, per jaar



Bron: CBS, bewerking Panteia. Deze figuur bevat CBS-data (24163NED) voor aantallen (in duizendtallen) zzp'ers gemeten in het vierde kwartaal (KW4) van 2013 tot en met 2025.

Tegelijkertijd is hier sprake van een trendbreuk in het laatste gerapporteerde jaar (2025). Een belangrijke oorzaak voor deze omslag lijkt de aangekondigde handhaving op schijnzelfstandigheid vanaf het begin van 2025 waar organisaties en zzp'ers zelf op hebben geanticipeerd. Deze ontwikkeling op lange termijn verloopt echter niet uniform tussen de verschillende branches. Waar in sommige branches sprake is van een vrij consistente groei, laten andere branches een grilliger verloop zien, met sterkere schommelingen tussen jaren of een beperkter groeipad.

Figuur 2 Aantallen (x 1000) zpz'ers binnen zorg en welzijn, per jaar en per branche



Bron: CBS/AZW vierde kwartaal (KW4) van 2013 tot en met 2025.

Groei bij ziekenhuizen

Zo laten ziekenhuizen eveneens een toename zien, maar verloopt deze minder gelijkmatig en is eerder sprake van groei met tussentijdse correcties. De ontwikkeling is daar dus op langere termijn opwaarts, maar met meer schommelingen dan in sommige andere branches.

Grilliger patroon bij VVT

Een afwijkend patroon is ook zichtbaar in de verpleging, verzorging en thuiszorg. Ook daar is over de langere termijn sprake van een toename, maar de ontwikkeling is duidelijk grilliger. Perioden van sterkere groei worden afgewisseld met jaren van afvlakking of terugval. Juist deze branche laat zien dat een toename van zpz-inzet niet zonder meer samenvalt met een stabiel groeipad.

Uitgesproken groei bij huisartsen en overige zorg en welzijn

De meest uitgesproken groei is zichtbaar bij huisartsen en gezondheidscentra en in de overige zorg en welzijn, waaronder praktijken van bijvoorbeeld tandartsen en fysiotherapeuten vallen. In deze branches neemt het aantal zpz'ers over de tijd duidelijk toe. Ook in de branche sociaal werk is over de langere termijn sprake van een duidelijke groei. Deze ontwikkeling is minder sterk dan in overige zorg en welzijn, maar wel vrij consistent zichtbaar.

Daarnaast zijn er branches waar de ontwikkeling beperkter of stabiel blijft. In de gehandicaptenzorg overheerst een relatief stabiel beeld, met minder uitgesproken groei dan in de eerdergenoemde branches. Ook in universitair medische centra (UMC's) blijft de inzet van zzp'ers beperkt. Jeugdzorg vormt in dit opzicht een relevant contrast: de absolute omvang blijft kleiner dan in andere branches, maar de ontwikkeling wijst er wel op dat zzp-inzet in deze branche duidelijk aan betekenis heeft gewonnen.

Ontwikkeling van arbeidsmarktkrapte

In de sector Zorg en Welzijn is er duidelijk sprake van enorme krapte de afgelopen jaren.

Tabel 1 Spanningscijfer voor de beroepsklasse 'zorg en welzijnberoepen', 4e kwartaal van 2023, 2024 en 2025

Jaar	Spanning	Typering
2023	6,3	Zeer krap
2024	7,0	Zeer krap
2025	7,4	Zeer krap

Bron: UWV

De Arbeidsmarktspanningsindicator¹⁴ laat zien dat de reguliere arbeidsmarkt in de sector zorg en welzijn in 2023–2025 zeer krap was en verder is aangespannen. Voor de sector zorg en welzijn als geheel stijgt de spanning van 6,3 in 2023 naar 7,0 in 2024 en 7,4 in 2025. Dat wijst erop dat de krapte in deze periode verder is toegenomen.

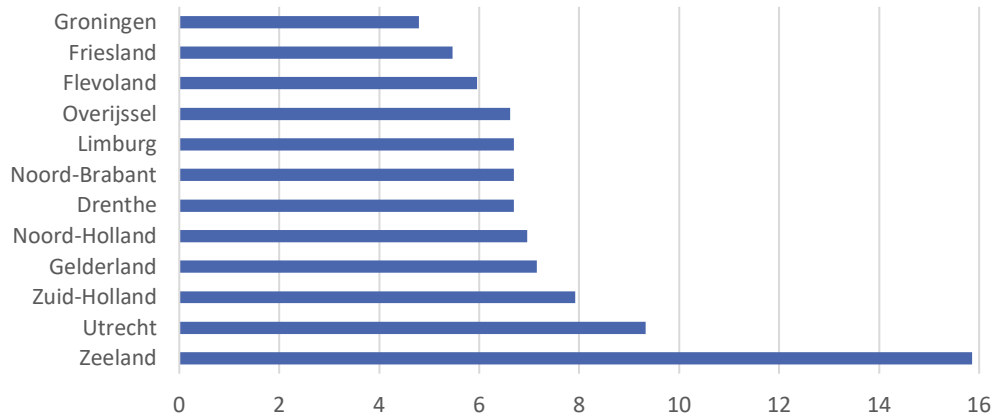
Regionale verschillen

Ook tussen provincies zijn duidelijke verschillen zichtbaar. In 2025 is in alle provincies sprake van een zeer krappe arbeidsmarkt voor zorg- en welzijnsberoepen, maar de omvang van die krapte verschilt. Zeeland kent de hoogste spanning, gevolgd door Utrecht en Zuid-Holland. Groningen en Friesland kennen de laagste spanningscijfers, al blijft ook daar sprake van een zeer krappe arbeidsmarkt. Daarmee laat de indicator zien dat de krapte in zorg en welzijn overal groot is, maar regionaal wel in intensiteit uiteenloopt.

¹⁴ UWV, Dashboard Spanningsindicator (Arbeidsmarktinformatie). De spanningsindicator is gedefinieerd als het aantal openstaande vacatures gedeeld door het aantal personen dat op hetzelfde moment korter dan 6 maanden een WW-uitkering ontvangt.

<https://www.uwv.nl/nl/arbeidsmarktinformatie/dashboards/dashboard-spanningsindicator>

Figuur 3 Spanningscijfer beroepsklasse 'zorg en welzijnberoepen' naar provincie, 4e kwartaal 2025

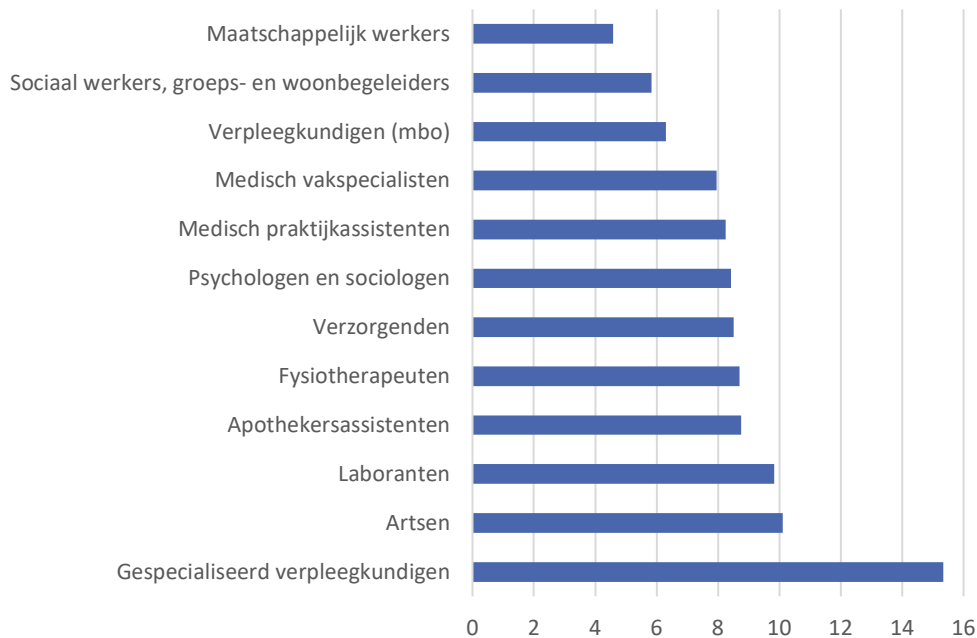


Bron: UWV

Verschillen in beroepsgroepen

Wanneer wordt gekeken naar beroepsgroepen, dan is de krapte vooral groot in medische, verpleegkundige en enkele sociaal-maatschappelijke beroepen. Gespecialiseerd verpleegkundigen springen daarbij het sterkst eruit. Ook artsen, laboranten, apothekersassistenten, fysiotherapeuten en psychologen en sociologen kennen zeer hoge spanningscijfers. Dat beeld laat zien dat juist in beroepen die cruciaal zijn voor de directe zorgverlening de arbeidsmarkt het meest onder druk staat.

Figuur 4 Spanningscijfers per beroepsgroep, landelijk gemiddelde, 2025



Bron: UWV

Ook de ontwikkeling over de tijd verschilt tussen beroepsgroepen. De sterkste toename tussen 2023 en 2025 is zichtbaar bij medisch praktijkassistenten, maatschappelijk werkers, verzorgenden en verpleegkundigen op mbo-niveau. Bij gespecialiseerd verpleegkundigen en artsen is de spanning juist

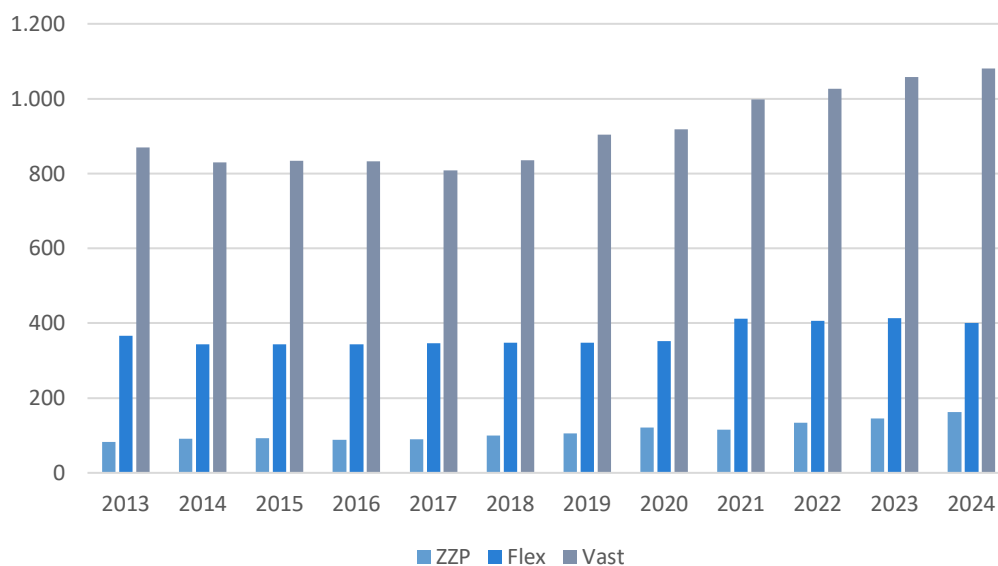
gedurende de hele periode al zeer hoog. Dat wijst erop dat in sommige beroepsgroepen de krapte verder oploopt, terwijl in andere beroepen al langer sprake is van grote schaarste.

Wanneer provincie en beroepsgroep samen worden bekeken, blijkt bovendien dat die krapte niet overall hetzelfde uitpakt. Voor gespecialiseerd verpleegkundigen is in alle provincies sprake van zeer hoge spanning. Bij artsen, fysiotherapeuten, verzorgenden en medisch praktijkassistenten lopen de spanningscijfers tussen provincies sterker uiteen. Bij verschillende beroepsgroepen liggen de cijfers hoog in Zeeland en Utrecht, terwijl Groningen, Friesland en Flevoland vaker lager uitkomen. Daarmee laat de indicator zien dat de krapte in de sector zorg en welzijn niet alleen verschilt per beroepsgroep, maar ook per provincie.

Verschillen tussen beroepsgroepen en regio's

De cijfers geven het volgende basisbeeld voor de sector zorg en welzijn: vaste werknemers vormen de grootste groep, gevolgd door flexibele werknemers en daarna zzp'ers.

Figuur 5 Ontwikkeling van aantallen (x 1000) werknemers met vaste of flexibele arbeidsrelatie en zzp'ers in de sector zorg en welzijn, 2013-2024 (4e kwartaal)



Bron: CBS/AZW

Tegelijk verschilt de verhouding tussen deze groepen duidelijk tussen branches en provincies. In sommige delen van de sector neemt zzp-inzet relatief aan betekenis toe, terwijl in andere delen werknemers duidelijk dominant blijven.

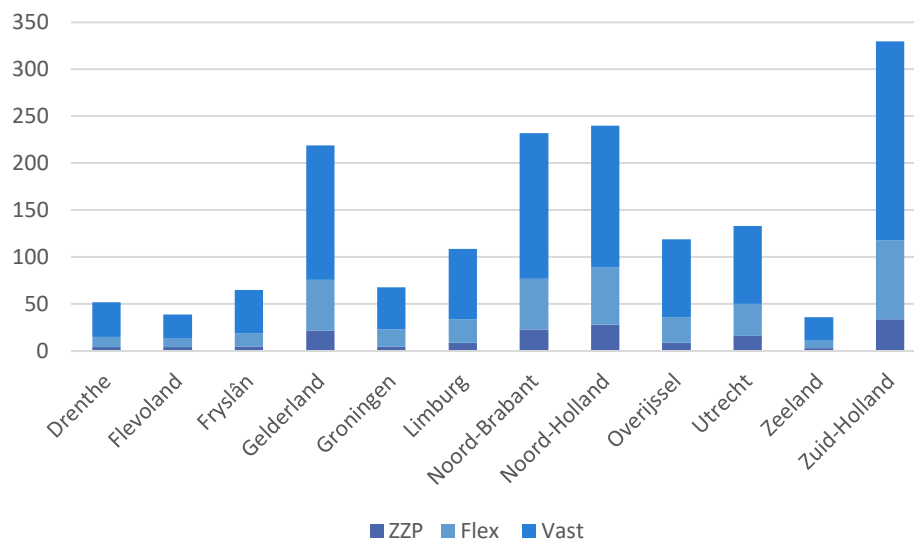
Een opvallende ontwikkeling is zichtbaar in de branche sociaal werk. Ten opzichte van het startniveau is hier sprake van een duidelijke groei. De zzp-inzet binnen sociaal werk wint duidelijk aan betekenis, al blijft de absolute omvang kleiner dan in bredere zorgbranches. Binnen huisartsen en gezondheidscentra is eveneens sprake van een duidelijke toename van het aantal zzp'ers. Vergeleken met meerdere andere branches is die groei relatief sterk, waardoor zzp-inzet binnen deze

branche aan betekenis wint. Tegelijk blijven ook hier vaste werknemers belangrijk. Daarmee is eerder sprake van een relatief sterke zzp-positie dan van verdringing van werknemers.

Zzp'ers of werknemers op regionale schaal?

In de meeste provincies is het basispatroon vergelijkbaar, maar verschillen schaal en verhouding. Zo was de zzp-inzet in 2024 in Noord-Brabant, Noord-Holland, Gelderland en Zuid-Holland in verhouding groter, zie figuur 6.

Figuur 6 Aantallen (x 1000) werknemers en zzp'ers per Provincie in 2024



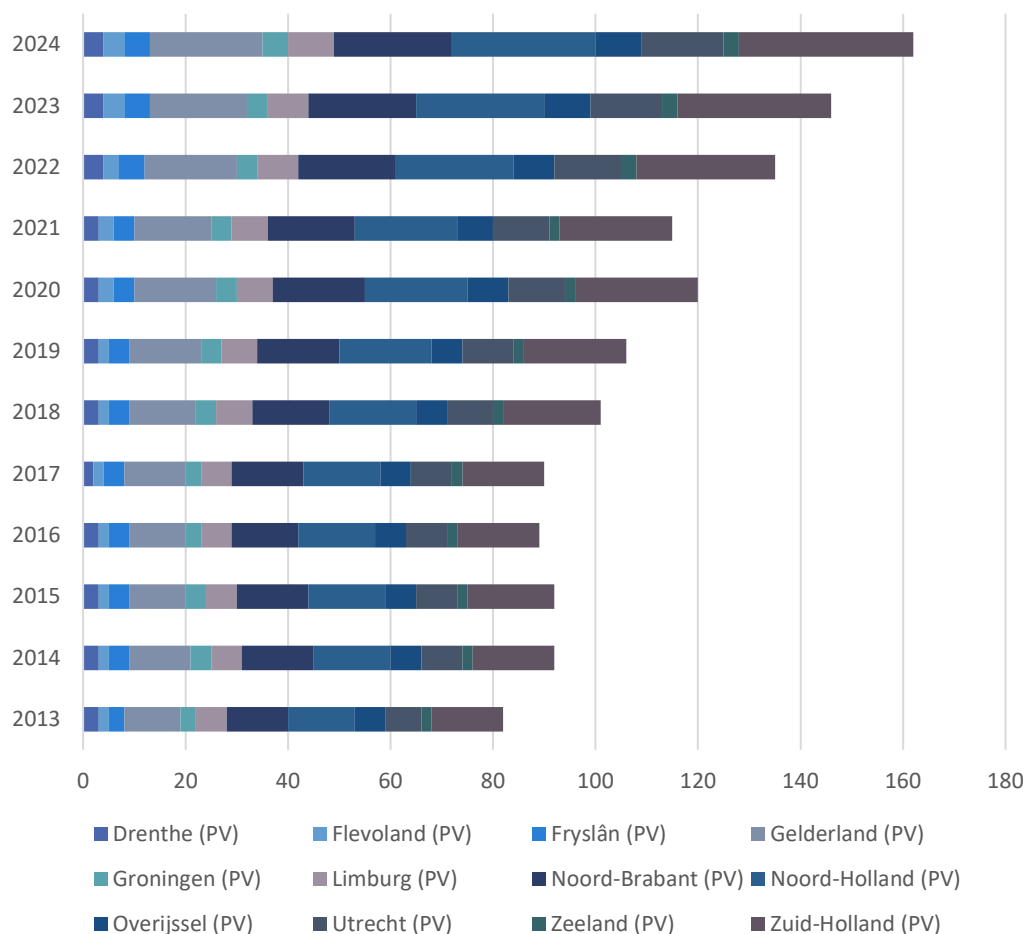
Bron: CBS/AZW

Tegelijk blijven ook daar vaste werknemers de grootste groep en blijft de werknemersbasis breed. Deze provincies laten daarmee het duidelijkste beeld zien van een relatief sterkere zzp-positie binnen zorg en welzijn, zonder dat werknemers hun dominante positie verliezen.

Groningen vormt in dit opzicht een contrast. De verhoudingen blijven daar sterker in het voordeel van werknemers, en vooral vaste werknemers behouden een duidelijk dominante positie. De groei van zzp-inzet is daar beperkter zichtbaar dan in Noord- en Zuid-Holland (zie figuur 8). Dat geldt in het bijzonder voor huisartsen en gezondheidscentra, waar zzp-inzet in Groningen minder nadrukkelijk naar voren komt dan in de provincies waarin meer mensen werkzaam zijn in de sector.

Daarmee laten de data zien dat de verhouding tussen zzp'ers, flexibele werknemers en vaste werknemers niet overal hetzelfde patroon volgt. In branches als huisartsen en gezondheidscentra en overige zorg wint zzp-inzet relatief aan betekenis, vooral in Noord-Holland en Zuid-Holland, terwijl in ziekenhuizen en overige medisch-specialistische zorg werknemers dominant blijven, ook in provincies waar het aantal zzp'ers in andere branches sterker groeit.

Figuur 7 Aantal zzp'ers (x 1000) in zorg en welzijn per provincie per jaar



Bron: CBS/AZW

Conclusies uit de data en hoe verhoudt dit zich tot de berichten uit de media?

De ontwikkeling van het aantal zzp'ers in de sector zorg en welzijn laat over een langere periode een duidelijk stijgende lijn zien, maar deze ontwikkeling verloopt niet uniform. In branches zoals huisartsen en gezondheidscentra en overige zorg is sprake van een relatief consistente groei, waarbij zelfstandigheid al langer een structureel onderdeel van de organisatie van het werk is. In andere branches, zoals de verpleging, verzorging en thuiszorg, is de ontwikkeling grilliger: perioden van groei worden daar afgewisseld met stabilisatie of tijdelijke daling. In ziekenhuizen is de inzet van zzp'ers beperkter en fluctueert deze sterker.

In 2025 was ook een omslag te zien, waarbij het aantal zzp'ers in delen van de sector afneemt. Deze afname is niet in alle branches even sterk zichtbaar. Zo lijkt deze sterker door te werken in onder meer de thuiszorg en kinderopvang, terwijl in andere delen van de sector de inzet stabiel blijft of slechts beperkt afneemt.

Tegelijkertijd blijft de arbeidsmarkt in de sector zorg en welzijn structureel krap. Vooral in beroepen die direct betrokken zijn bij zorgverlening – zoals verpleegkundigen, artsen en gespecialiseerde behandelaren – blijft de vraag naar personeel hoog. Dit betekent dat de behoefte aan flexibiliteit in

personeelsinzet niet verdwijnt, ook wanneer het aantal zzp'ers afneemt. Dit beeld nuanceert het dominante mediabeeld waarin vooral de recente daling van het aantal zzp'ers centraal staat.

De media wijst hierbij naar de strengere handhaving op schijnzelfstandigheid.^{15,16} Tegelijk wordt in de media benadrukt dat die daling niet eenvoudig te duiden is, omdat een deel van de zzp'ers mogelijk ingeschreven blijft zonder nog daadwerkelijk opdrachten uit te voeren.¹⁷ Tegelijkertijd sluiten de data wel aan bij mediaberichten waarin wordt gesignaleerd dat de gevolgen van afname per branche verschillen.^{18,19} De afname van het aantal zzp'ers in 2025 was vooral sterk zichtbaar in de thuiszorg, kinderopvang en bij ziekenhuisverpleegkundigen.²⁰ Andere mediaberichten laten zien dat de gevolgen van de afname per branche verschillen.²¹ In de huisartsenzorg wordt benadrukt dat waarnemers als zelfstandige worden ingezet voor diensten, invalwerk en situaties van 'ziek, piek en uniek', en dat het wegvallen van die inzet de continuïteit van de sector zorg en welzijn onder druk kan zetten. In branches waar zzp'ers een belangrijke rol spelen in het opvangen van pieken en uitval, zoals de ggz en huisartsenzorg, kan een afname direct merkbaar zijn in de capaciteit en continuïteit van zorg. In andere branches, waar zzp-inzet beperkter is, is dit effect minder zichtbaar. In de geestelijke gezondheidszorg (ggz) ligt in de berichtgeving de nadruk juist sterk op personeelsproblemen en capaciteitsverlies wanneer instellingen stoppen met de inzet van zzp'ers.²² Zo is beschreven dat bij een instelling tijdelijk ongeveer een derde van de bedden op een acute opnameafdeling moest worden afgeschaald.⁵ Voor ziekenhuizen komt in de media een gemengd beeld naar voren: instellingen proberen minder afhankelijk te worden van zzp'ers en andere flexkrachten, maar grijpen op sommige afdelingen of in pieksituaties toch weer op hen terug om de zorg overeind te houden.⁷

Wat de verhouding tussen zzp'ers en werknemers betreft, geven de mediaberichten zelden één sectorbrede verhouding voor de hele sector zorg en welzijn.^{7,8,23} Waar media wel concrete verhoudingen noemen, zijn zzp'ers doorgaans een minderheid ten opzichte van werknemers, al kan hun aandeel in de flexibele inzet aanzienlijk zijn.^{7,9,24} Voor de kinderopvang noemt het FD dat zzp'ers weliswaar een minderheid vormen binnen het personeelsbestand, maar tegelijk een zichtbare en lastig te missen groep zijn.⁷ Voor medisch specialisten in ziekenhuizen noemt NRC dat een substantieel deel niet in loondienst werkt, al vormen specialisten in loondienst nog steeds de meerderheid.¹⁰ Op een meer operationeel niveau laat het FD zien dat flexkrachten in Haagse ziekenhuizen op de operatiekamers een wezenlijk deel van de bezetting vormen.⁷ De data bevestigt dat zzp'ers doorgaans een minderheid vormen en ondersteunen het beeld dat zzp'ers in bepaalde branches en situaties een belangrijke rol spelen in het opvangen van krapte, wel impliceren mediaberichten soms dat de rol van zzp'ers dominant is.

Al met al ontstaat een genuanceerd beeld: zzp'ers vormen geen dominante groep binnen de sector, maar zijn in specifieke delen van de zorg wel van grote betekenis voor de flexibiliteit en continuïteit.

¹⁵ NRC 27 februari 2025, "[De zorg is afhankelijk van zzp'ers maar nu mogen de meesten van hen er niet meer werken](#)"

¹⁶ NU 5 maart 2025, "[Daling zzp'ers nog steeds het grootst in zorgsector](#)"

¹⁷ NU 12 augustus 2025, "[Steeds minder zzp'ers in zorg sinds strengere controle schijnzelfstandigheid](#)"

¹⁸ FD 16 december 2024, "[Huisartsen zeggen: zonder zzp'ers komt continuïteit zorg in gevaar](#)"

¹⁹ FD 18 februari 2025, "[Handhaving op schijn-zzp'er jaagt personeelstekort in zorg verder op](#)"

²⁰ NU 12 augustus 2025, "[Steeds minder zzp'ers in zorg sinds strengere controle schijnzelfstandigheid](#)"

²¹ FD 24 maart 2025, "[Ziekenhuizen: minder operaties door verlies flexkrachten](#)"

²² NRC 27 februari 2025, "[De zorg is afhankelijk van zzp'ers maar nu mogen de meesten van hen er niet meer werken](#)"

²³ FD 7 augustus 2024, "[Kinderopvang zoekt naar mogelijkheden om toestroom zzp'ers te beteugelen](#)"

²⁴ NRC 5 november 2024, "[Medisch specialisten moeten in loondienst](#)"

4. Profiel en kenmerken van zzp'ers

Wat zegt berichtgeving uit de media?

Voor ziekenhuizen en UMC's is het beeld in de media dat zzp'ers worden ingezet op hooggespecialiseerde functies waar soms snel opgeschaald moet worden, zoals op operatiekamers (OK's), de intensive care of spoedeisende hulp.²⁵ Daarnaast is er in de afgelopen jaren politieke aandacht geweest voor het feit dat medisch specialisten niet altijd in loondienst zijn in het ziekenhuis waar zij werken. De Tweede Kamer heeft de wens geuit om specialisten verplicht in loondienst te laten treden.²⁶ Hoewel D66 en CDA hier ook voorstander van zijn, is dit uiteindelijk niet in het regeerakkoord van het kabinet-Jetten terechtgekomen en is er in de huidige Tweede Kamer ook geen meerderheid meer voor.²⁷ Bij huisartsen wordt met name het waarnemen genoemd. Volgens het FD doen huisartsen dat, al dan niet naast hun vaste baan, vaak in een zzp-constructie.²⁸ Ook in de GGZ worden artsen genoemd als onmisbare zzp'ers, in de functie van regiebehandelaar.²⁹ Samenvattend overheerst het beeld dat hooggespecialiseerde professionals vaker als zzp'er werken, zeker in bepaalde branches.

Wat urenpatronen betreft, heerst van oudsher het beeld dat zzp'ers alleen de populaire diensten willen werken en bijv. geen weekenden of avonden. Met de strengere handhaving op schijnzelfstandigheid en de daardoor verminderde inzet van zzp'ers, zouden deze diensten weer beschikbaar zijn voor de vaste medewerkers, aldus een artikel in de NRC.³⁰ Aan de andere kant kwamen er vanaf 1 januari 2025 verschillende berichten naar buiten over zorginstellingen die de roosters niet meer rond kregen zonder zzp'ers. Dit bleek ook uit ledenpeilingen van verschillende vakbonden.³¹ Volgens deze berichten nam hierdoor de werkdruk bij vaste medewerkers toe en kon er minder of minder goede zorg geleverd worden.³² Dit impliceert juist dat zzp'ers voorheen nog ingezet konden worden om gaten te vullen en blijkbaar wél beschikbaar waren op momenten dat werknemers dat niet waren, of niet ingezet konden worden. In hetzelfde NRC-artikel wordt dit bijvoorbeeld gezegd over nachtdiensten. Tot slot is er zowel in de media als in de politiek aandacht geweest voor bemiddelingsbureaus die mensen met valse kwalificaties aan het werk helpen in de zorg.³³ Met name GGZ, thuiszorg en jeugdzorg worden genoemd als branches waar dit probleem speelt.

²⁵ Financieel Dagblad, 24-03-2025, Ziekenhuizen minder operaties door verlies flexkrachten, <https://fd.nl/economie/1549497/ziekenhuizen-minder-operaties-door-verlies-flexkrachten>.

²⁶ Kamerbrief van de Minister van VWS, 19 januari 2026

²⁷ Medisch Contact, 11 maart 2026: Geen Kamermeerderheid voor loondienstplicht medisch specialisten

²⁸ Financieel Dagblad, 16-12-2024, Huisartsen zeggen: zonder zzp'ers komt continuïteit zorg in gevaar, <https://fd.nl/economie/1540179/huisartsen-zonder-zzpers-komt-continuïteit-zorg-in-gevaar>

²⁹ De Nederlandse ggz, 09-09-2024, Ggz-branche waarschuwt voor gevolgen zzp-wetgeving op continuïteit van ggz, <https://www.denederlandseggz.nl/nieuws/2024/ggz-branche-waarschuwt-voor-gevolgen-zzp-wetgeving-op-continuïteit-van-ggz>

³⁰ NRC, 27-08-2025, De zorg zonder zzp'ers: de populaire diensten zijn weer beschikbaar voor de vaste medewerker, <https://www.nrc.nl/nieuws/2025/08/27/de-zorg-zonder-zzpers-de-populaire-diensten-zijn-weer-beschikbaar-voor-de-vaste-medewerker-a4904228>

³¹ Bijv.: NU'91, mei 2025: Zomermaanden kritiek voor zorgsector door strengere zzp-regels, <https://nu91.nl/nieuws/495-zomermaanden-kritiek-voor-zorgsector-door-strengere-zzp-regels>

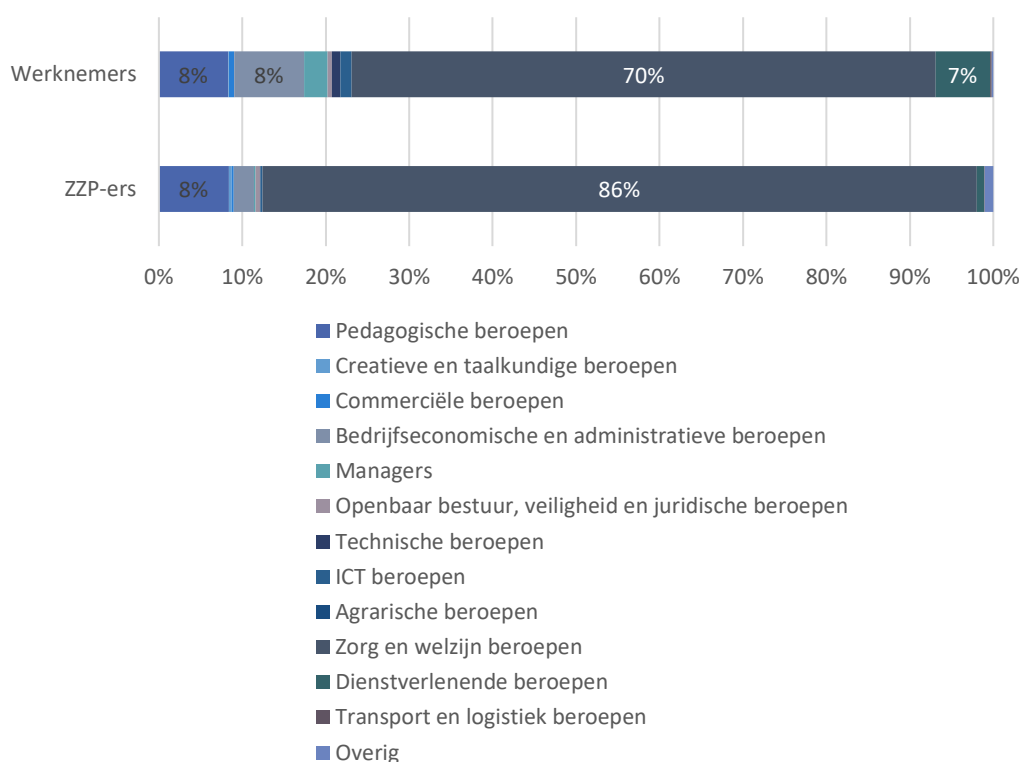
³² NOS, 08-09-2025, Werkdruk zorgmedewerkers nog hoger door minder inhuur van zzp'ers, <https://nos.nl/artikel/2581697-werkdruk-zorgmedewerkers-nog-hoger-door-minder-inhuur-van-zzp-ers>

³³ Nu.nl, 27-06-2024, Inspecties waarschuwen voor onbevoegde zzp'ers in de zorg, <https://www.nu.nl/binnenland/6318544/inspecties-waarschuwen-voor-onbevoegde-zzpers-in-de-zorg.html>

Zzp'ers werken vooral in het primaire proces

Het merendeel van de zzp'ers werkt in een beroep dat deel uitmaakt van het primaire proces: In de gehele sector zorg en welzijn had in 2025 zo'n 94% van de zzp'ers een zorg en welzijnberoep of een pedagogisch beroep (zie figuur 8). De groep met een pedagogisch beroep werkt, zoals te verwachten, vooral in de kinderopvang. Onder werknemers werkt in de gehele sector zorg en welzijn zo'n 78% in een zorg en welzijnberoep of een pedagogisch beroep. Hiermee is deze groep nog steeds sterk in de meerderheid maar beduidend minder dan onder zzp'ers. De wijst erop dat er bij uitvoerende zorgfuncties relatief vaker voor externe inhuur gekozen wordt dan voor ondersteunende en managementfuncties.

Figuur 8 Verdeling zzp'ers en werknemers over beroepsklassen, gehele sector zorg en welzijn, 2025 (%)



Bron: AZW-zelfstandigenenquête 2025

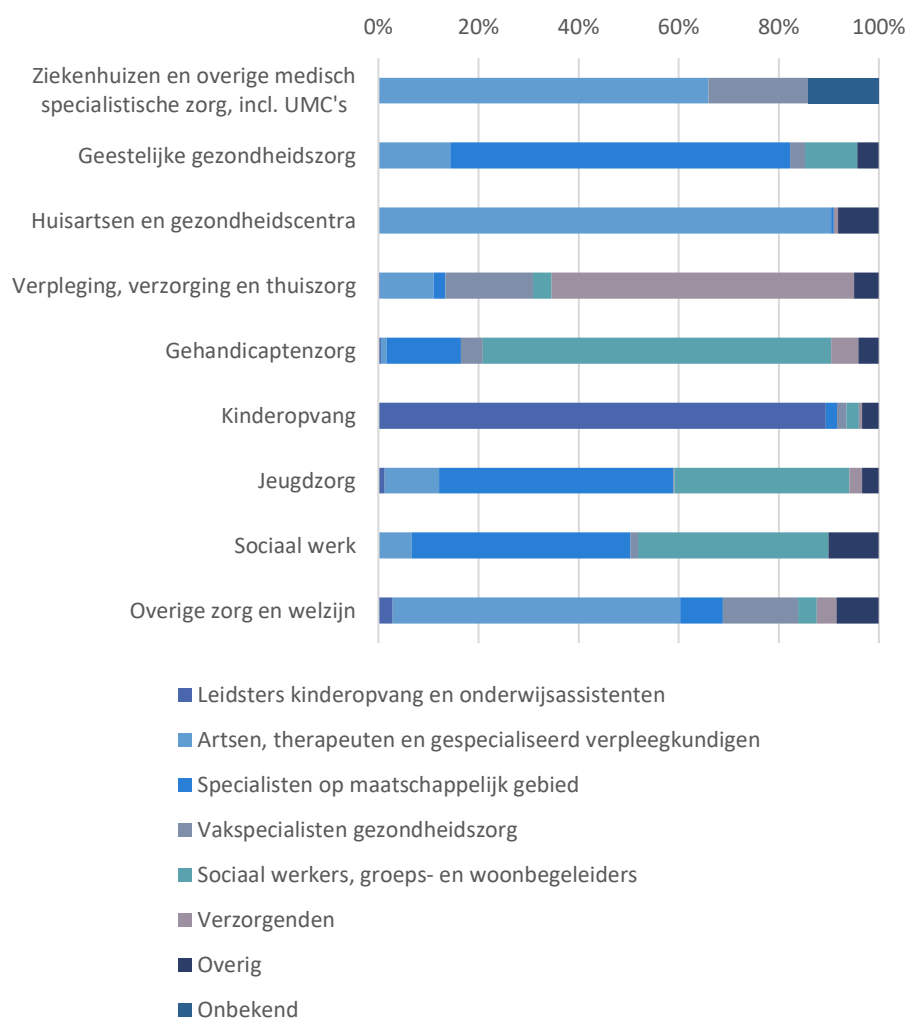
Deze cijfers kunnen nog nader uitgesplitst worden in beroepssegmenten. Het meest voorkomende beroepssegment onder zzp'ers in de gehele sector zorg en welzijn zijn de artsen, therapeuten en gespecialiseerd verpleegkundigen (35%). Er zijn echter duidelijke verschillen tussen branches. Figuur 9 geeft voor elke branche de verdeling van beroepssegmenten onder zzp'ers weer.

In de branches huisartsen en gezondheidscentra en overige zorg en welzijn zijn artsen, therapeuten en gespecialiseerd verpleegkundigen de grootste groep. In de branches ggz, jeugdzorg en sociaal werk zijn dit echter de specialisten op maatschappelijk gebied. Onder deze groep vallen o.a. psychologen en maatschappelijk werkers. In de jeugdzorg en het sociaal werk zijn ook veel zzp'ers specialist op maatschappelijk gebied, maar vallen er daarnaast ook veel onder de sociaal werkers, groeps- en woonbegeleiders. Laatstgenoemde groep is op zijn beurt veruit het grootst in de gehandicaptenzorg. In de verpleging, verzorging en thuiszorg (VVT) zijn opvallend veel zzp'ers verzorgende. In de kinderopvang vallen bijna 9 op de 10 zzp'ers in de groep leidsters kinderopvang en onderwijsassistenten.

Verschillen met werknemers per branche

Dit is ook terug te zien in de aandelen van beroepssegmenten onder werknemers in de verschillende branches, weergegeven in figuur 10. Ook hier zijn de 'overige' beroepen veel nadrukkelijker aanwezig dan onder zzp'ers. De meest voorkomende beroepssegmenten die hieronder vallen zijn die op het gebied van bedrijfsbeheer en administratie, en management. Daarnaast komen sommige beroepsgroepen vaak voor in specifieke branches. Zo komt de beroepsgroep 'schoonmakers en keukenhulpen' bijzonder vaak voor in de thuiszorg (23,5%) en overige zorg en welzijn (13,9%). In de VVT en overige zorg en welzijn werken ook relatief veel 'medewerkers persoonlijke dienstverlening'. In de UMC's zijn dan weer relatief veel docenten, onderzoekers en specialisten ICT in dienst.

Figuur 9 Meest voorkomende beroepssegmenten onder zzp'ers per AZW-branche



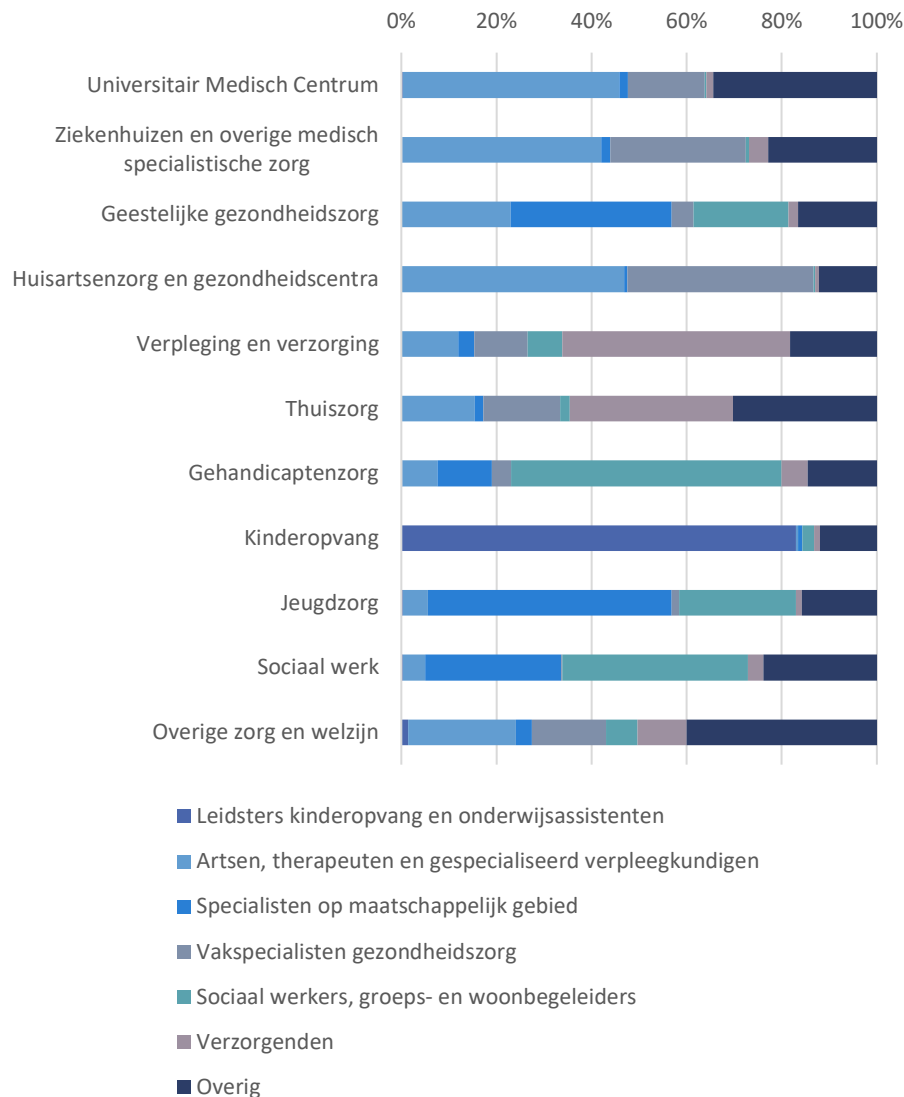
Bron: AZW-zelfstandigenenquête 2025. NB: voor de branche 'Ziekenhuizen en overige medisch specialistische zorg, incl. umc's' kunnen vanwege lage responsaantallen niet alle beroepssegmenten worden onderscheiden. In plaats daarvan is een categorie 'onbekend' opgenomen.

Beroepsgroepen verschillen sterk per branche

Binnen de zorg en welzijnberoepen zijn er in sommige branches opvallende verschillen tussen hoe vaak beroepsgroepen voorkomen onder zzp'ers en onder werknemers. Zo vormen in de gehandicaptenzorg de specialisten op maatschappelijk gebied een beduidend groter aandeel van de populatie zzp'ers dan van de werknemers. Bij de huisartsen en gezondheidscentra is ditzelfde het geval voor de artsen, therapeuten en gespecialiseerd verpleegkundigen. Dit duidt erop dat deze

groepen relatief vaak als zzp'er werken, of andere beroepsgroepen juist relatief weinig. Hetzelfde geldt voor verzorgenden in de verpleging, verzorging en thuiszorg.

Figuur 10 Meest voorkomende beroepssegmenten onder werknemers per branche



Bron: AZW-werknemersenquête 2025

De observaties in de media dat bepaalde beroepsgroepen belangrijk zijn in het zzp'ers bestand komen dus overeen met de resultaten van de AZW-enquêtes. Ook het verschil in opleidingsniveau tussen zzp'ers en werknemers, ondersteunt dit beeld omdat in de sector zorg en welzijn relatief meer hoogopgeleide zzp'ers dan hoogopgeleide werknemers actief zijn en dat verschil vooral zichtbaar is in een branche als huisartsen en gezondheidscentra.

Grote spreiding in gewerkte uren, geen eenduidig beeld van inzetbaarheid

Het aantal gewerkte uren van werknemers ligt gemiddeld hoger dan het aantal uren dat zelfstandigen voor een opdrachtgever werken. In de meeste branches geldt dat het daadwerkelijk gewerkte aantal uren van werknemers iets (tot 1 uur) hoger ligt dan de contracturen; in enkele

branches is er geen verschil, nergens ligt het lager. In de gehele sector zorg en welzijn leidt dit tot een gemiddelde van 26,7 contracturen per week en 27,1 daadwerkelijk gewerkte uren per week.³⁴

Bij zzp'ers moet onderscheid gemaakt worden tussen declarabele uren, waarin zij daadwerkelijk voor hun opdrachtgever(s) aan de slag zijn, en niet-declarabele uren waarin zij voor hun eigen bedrijf bezig zijn, bijv. met administratie.

In de gehele sector zorg en welzijn ligt het aantal declarabele uren van zzp'ers met 23,6 uur per week lager dan de gewerkte uren van werknemers. Daar staat tegenover dat de zzp'ers gemiddeld ook nog 7,8 uur per week bezig zijn met niet-declarabel werk.³⁵ In totaal werken zij dus wel meer uren per week dan werknemers.

Wanneer we kijken hoe dit gemiddelde tot stand komt, valt op dat zzp'ers vaker heel veel of heel weinig uren per week werken. Zo komt (bijna) fulltime werken onder zzp'ers veel vaker voor dan onder werknemers: 40,8% van alle zzp'ers in zorg en welzijn werkt minimaal 35 uur per week, tegen 20,4% van de werknemers (daadwerkelijk gewerkte uren). Minder dan 12 uur per week werken komt ook iets vaker voor onder zzp'ers: 12,4% van de zzp'ers tegen 8,3% van de werknemers. Mogelijk heeft dit ermee te maken dat een aanzienlijk deel van de zzp'ers daarnaast ook nog in loondienst werkt, zoals te zien is in hoofdstuk 5. Wat overblijft is dat minder dan de helft van de zzp'ers tussen 12 en 35 uur per week werkt, waar dit bij werknemers voor ruim 70% het geval is.

Opvallende uitzonderingen zijn de branches huisartsen en gezondheidscentra, de gehandicaptenzorg en de kinderopvang, waar zzp'ers gemiddeld meer declarabele uren werken dan werknemers. Dit kan te maken hebben met de verschillende functies die zzp'ers en werknemers vervullen binnen deze branches (bijv. waarnemende huisartsen), of het feit dat mensen in loondienst juist meer uren zouden willen werken maar die mogelijkheid niet krijgen, en daarom zzp'er worden.

De laatste verklaring wordt echter beperkt ondersteund door de data. In de AZW-werknemersenquête wordt werknemers gevraagd hoeveel uren ze bij hun huidige werkgever zouden willen werken. In vrijwel alle branches ligt dit gemiddeld lager dan het aantal contracturen en het aantal daadwerkelijk gewerkte uren. Alleen in de kinderopvang zouden werknemers iets meer willen werken dan ze doen (gemiddeld 26,0 uur per week), maar dat is nog geen half uur meer dan het gemiddelde aantal contracturen en daadwerkelijk gewerkte uren (beide 25,6).

Andersom kunnen zzp'ers in de zelfstandigenenquête aangeven of 'zelf kunnen bepalen hoeveel en wanneer ik werk' een belangrijke reden voor hen is om zelfstandige te worden. Aan mensen voor wie dit het geval is, wordt vervolgens gevraagd wat dan precies hun wens is: meer of minder werken, het aantal uren kunnen variëren en/of zelf bepalen wanneer men werkt. In de gehele sector zorg en welzijn noemt slechts 10,8% van deze respondenten de wens om meer uren te werken. In de gehandicaptenzorg noemt echter 25,1% van de respondenten deze motivatie. Redenen om zzp'er te worden komen uitgebreider aan bod in hoofdstuk 6.

De data zeggen niet direct iets over de momenten waarop mensen werken of bereid zijn te werken. Het is dus moeilijk te achterhalen of zzp'ers inderdaad meer populaire diensten draaien. Bekend is dat zeggenschap over werktijden en werkdruk een belangrijke motivatie is om zzp'er te worden³⁶ (zie opnieuw hoofdstuk 6). Die zeggenschap kan er echter ook voor zorgen dat zzp'ers juist wel bereid zijn om op impopulaire momenten te werken, zolang zij daar zelf de regie over hebben.

³⁴ Bron: AZW werknemersenquête 2025

³⁵ Bron: AZW zelfstandigenenquête 2025

³⁶ CBS, 21-11-2023: Zzp'er in zorg en welzijn kiest vooral voor onafhankelijkheid, <https://www.cbs.nl/nl-nieuws/2023/47/zzp-er-in-zorg-en-welzijn-kiest-vooral-voor-onafhankelijkheid>

Zzp'ers vaker hoogopgeleid in specifieke branches

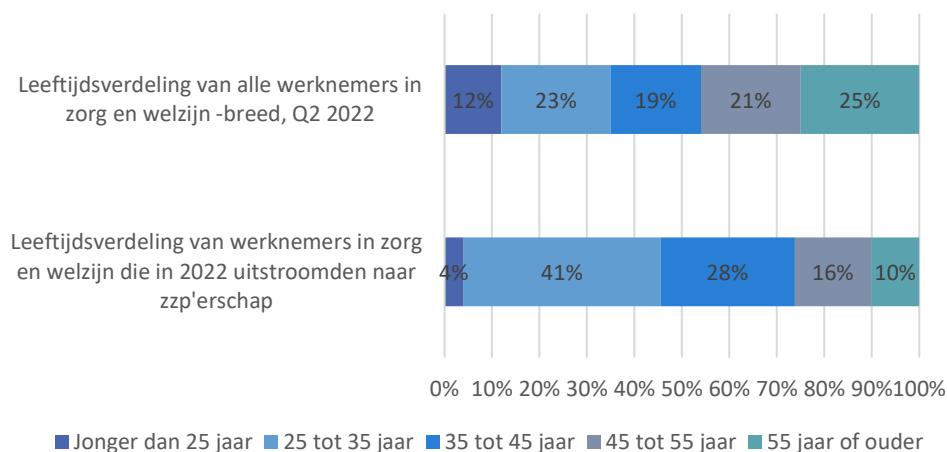
In de sector zorg en welzijn zijn er relatief meer hoogopgeleide zzp'ers dan hoogopgeleide werknemers. Dit verschil is het grootst in de branche huisartsen en gezondheidscentra, waar 83% van de zzp'ers een masterniveau of hoger heeft, tegenover slechts 29% van de werknemers. In de geestelijke gezondheidszorg heeft 69% van de zzp'ers een masteropleiding of hoger, tegen 39% van de werknemers. Dit komt overeen met het eerdergenoemde beeld dat artsen en specialisten op maatschappelijk gebied hier relatief vaak zzp'er zijn waar andere beroepsgroepen vaker in loondienst zijn. In de ziekenhuizen en overige medisch specialistische zorg inclusief UMC's is in mindere mate hetzelfde beeld te zien: 39,5% van de zzp'ers heeft daar een masterniveau, tegen 22,3% van de werknemers. In de overige branches zijn er geen opvallende verschillen in de gemiddelde opleidingsniveaus van zzp'ers en werknemers.

Over valse kwalificaties, waar in de media wel aandacht voor is geweest, is niets terug te vinden in de officiële data.

Zzp'ers vaak midden in hun loopbaan

Het CBS heeft onlangs een analyse gepubliceerd van loopbaanpaden van zzp'ers in zorg en welzijn.³⁷ Daaruit blijkt dat onder personen die in 2022 (het laatste jaar waar cijfers over zijn) de overstap maakten van stabiel werknemerschap naar zzp, bijna de helft jonger was dan 35 jaar.

Figuur 11 Leeftijdverdeling van werknemers in zorg en welzijn



Bron: AZW-breed Loopbaanpaden van zelfstandigen 2011-2023

Van deze groep gaat overigens maar een deel als zzp'er aan de slag in dezelfde branche waar zij in loondienst waren: 35% blijft binnen dezelfde branche, 43% gaat naar een andere branche binnen zorg en welzijn en 22% verlaat zorg en welzijn. Meer hierover in hoofdstuk 5. Een vergelijking met de leeftijdsverdeling van alle werknemers AZW-breed in diezelfde periode laat zien dat werknemers tussen de 25 en 35 buitenproportioneel vaak zzp'er werden, en in mindere mate de groep daarboven ook. Dit zullen overwegend professionals zijn met enige ervaring maar ook nog veel jaren te gaan in hun loopbaan. Werknemers jonger dan 25 of ouder dan 55 maakten juist relatief minder vaak die overstap.

³⁷ [AZW-breed; Loopbaanpaden van zelfstandigen zonder personeel, 2011-2023 | CBS](#)

Conclusies uit de data en hoe verhoudt dit zich tot de berichten uit de media?

Zzp'ers in de sector zorg en welzijn zijn sterk geconcentreerd in functies die direct onderdeel zijn van het primaire zorgproces. In vrijwel alle branches betreft het vooral uitvoerende en vaak specialistische beroepen. In de huisartsenzorg en overige zorg zijn dit bijvoorbeeld artsen en therapeuten, terwijl in de ggz en jeugdzorg vaker psychologen en andere behandelaars als zelfstandige werken. In de verpleging, verzorging en thuiszorg ligt de nadruk juist meer op verzorgenden en verpleegkundigen, en in de gehandicaptenzorg op begeleidende functies.

Deze spreiding laat zien dat het profiel van zzp'ers sterk afhankelijk is van de beroepsstructuur binnen een branche. In branches waar zelfstandige beroepsuitoefening historisch gebruikelijk is, zoals bij huisartsen en paramedici, is het aandeel zelfstandigen logischerwijs groter. In branches waar werk meer team gebonden en organisatorisch ingebed is, zoals ziekenhuizen en gehandicaptenzorg, is zelfstandigheid beperkter.

Daarnaast wijkt de samenstelling van zzp'ers af van die van werknemers. Zzp'ers zijn relatief vaak hoger opgeleid, vooral in branches waar specialistische functies domineren. Tegelijk is er binnen de groep zzp'ers een grotere spreiding in het aantal gewerkte uren. Sommige zzp'ers werken intensief en fulltime, terwijl anderen juist beperkt inzetbaar zijn of zelfstandigheid combineren met werk in loondienst.

Deze bevindingen sluiten grotendeels aan bij het beeld uit mediaberichten, waarin zzp'ers vaak worden beschreven als specialistische krachten die flexibel inzetbaar zijn. De data ondersteunen dat beeld in zoverre dat zzp'ers inderdaad vaak actief zijn in specialistische functies en in meerdere contexten inzetbaar zijn. Voor ziekenhuizen en UMC's is het beeld in de media dat zzp'ers worden ingezet op hoog gespecialiseerde functies waar soms snel opgeschaald moet worden, zoals op operatiekamers (OK's), de intensive care of spoedeisende hulp.³⁸ Daarnaast is er in de afgelopen jaren politieke aandacht geweest voor het feit dat medisch specialisten niet altijd in loondienst zijn in het ziekenhuis waar zij werken. De Tweede Kamer heeft de wens geuit om specialisten verplicht in loondienst te laten treden.³⁹ Hoewel D66 en CDA hier ook voorstander van zijn, is dit uiteindelijk niet in het regeerakkoord van het kabinet-Jetten terechtgekomen en is er in de huidige Tweede Kamer ook geen meerderheid meer voor.⁴⁰ Bij huisartsen wordt met name het waarnemen genoemd. Volgens het FD doen huisartsen dat, al dan niet naast hun vaste baan, vaak in een zzp-constructie.⁴¹ Ook in de GGZ worden artsen genoemd als onmisbare zzp'ers, in de functie van regiebehandelaar.⁴² Samenvattend overheerst het beeld dat hooggespecialiseerde professionals vaker als zzp'er werken, zeker in bepaalde branches. Tegelijk nuanceren de data het idee van één homogeen profiel: de kenmerken van zzp'ers verschillen sterk per branche en functie.

Wat urenpatronen betreft, heerst van oudsher het beeld dat zzp'ers alleen de populaire diensten willen werken en bijvoorbeeld geen weekenden of avonden. Met de strengere handhaving op schijnzelfstandigheid en de daardoor verminderde inzet van zzp'ers, zouden de meer populaire

³⁸ NRC, 27-08-2025; Financieel Dagblad, 24-03-2025, Ziekenhuizen minder operaties door verlies flexkrachten, <https://fd.nl/economie/1549497/ziekenhuizen-minder-operaties-door-verlies-flexkrachten>.

³⁹ Kamerbrief van de Minister van VWS, 19 januari 2026

⁴⁰ [Medisch Contact, 11 maart 2026: Geen Kamermeerderheid voor loondienstplicht medisch specialisten](#)

⁴¹ Financieel Dagblad, 16-12-2024, Huisartsen zeggen: zonder zzp'ers komt continuïteit zorg in gevaar, <https://fd.nl/economie/1540179/huisartsen-zonder-zzpers-komt-continuïteit-zorg-in-gevaar>

⁴² De Nederlandse ggz, 09-09-2024, Ggz-branche waarschuwt voor gevolgen zzp-wetgeving op continuïteit van ggz, <https://www.denederlandseggz.nl/nieuws/2024/ggz-branche-waarschuwt-voor-gevolgen-zzp-wetgeving-op-continu%C3%AFteit-van-ggz>

diensten weer beschikbaar zijn voor de vaste medewerkers, aldus een artikel in de NRC.⁴³ Aan de andere kant kwamen er vanaf 1 januari 2025 verschillende berichten naar buiten over zorginstellingen die de roosters niet meer rond kregen zonder zzp'ers. Dit bleek ook uit ledenpeilingen van verschillende vakbonden.⁴⁴ Volgens deze berichten nam hierdoor de werkdruk bij vaste medewerkers toe en kon er minder of minder goede zorg geleverd worden.⁴⁵ Dit impliceert juist dat zzp'ers voorheen nog ingezet konden worden om gaten te vullen en blijkbaar wél beschikbaar waren op momenten dat werknemers dat niet waren, of niet ingezet konden worden. In hetzelfde NRC-artikel wordt dit bijvoorbeeld gezegd over nachtdiensten. Veelgehoorde aannames over inzetbaarheid – bijvoorbeeld dat zzp'ers vooral 'gunstige' diensten kiezen – kunnen op basis van de beschikbare data niet eenduidig worden bevestigd. De variatie in uren en werkvormen wijst eerder op een diverse groep, waarbij keuzes rondom inzet samenhangen met autonomie en persoonlijke voorkeuren, maar niet uniform zijn. Tot slot is er zowel in de media als in de politiek aandacht geweest voor bemiddelingsbureaus die mensen met valse kwalificaties aan het werk helpen in de zorg.⁴⁶ Met name GGZ, thuiszorg en jeugdzorg worden genoemd als branches waar dit probleem speelt. Op basis van de beschikbare data zijn daar geen bevestigende of ontkenkende uitspraken over te doen.

⁴³ NRC, 27-08-2025, De zorg zonder zzp'ers: de populaire diensten zijn weer beschikbaar voor de vaste medewerker, <https://www.nrc.nl/nieuws/2025/08/27/de-zorg-zonder-zzpers-de-populaire-diensten-zijn-weer-beschikbaar-voor-de-vaste-medewerker-a4904228>

⁴⁴ Bijv.: NU'91, mei 2025: Zomermaanden kritiek voor zorgsector door strengere zzp-regels, <https://nu91.nl/nieuws/495-zomermaanden-kritiek-voor-zorgsector-door-strengere-zzp-regels>

⁴⁵ NOS, 08-09-2025, Werkdruk zorgmedewerkers nog hoger door minder inhuur van zzp'ers. <https://nos.nl/artikel/2581697-werkdruk-zorgmedewerkers-nog-hoger-door-minder-inhuur-van-zzp-ers>

⁴⁶ Nu.nl, 27-06-2024, Inspecties waarschuwen voor onbevoegde zzp'ers in de zorg, <https://www.nu.nl/binnenland/6318544/inspecties-waarschuwen-voor-onbevoegde-zzpers-in-de-zorg.html>

5. Loopbaanbewegingen tussen loondienst en zzp

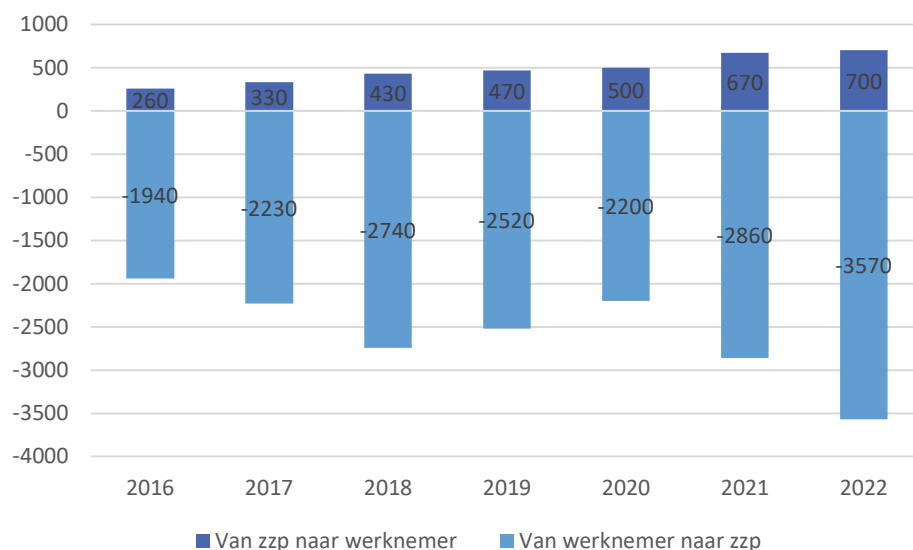
Wat zegt berichtgeving uit de media?

Het CBS meldde in 2023 dat autonomie, gedefinieerd als het bepalen van hoeveel en wanneer men wil werken, het vaakst de reden is om als zelfstandige te werken. Van alle zzp'ers in zorg en welzijn zou slechts 1 op 10 liever als werknemer werken. Dit zorgt er ook voor dat men niet zo snel geneigd is om in loondienst te komen werken wanneer men eenmaal als zzp'er aan de slag is gegaan. De invoering van de volledige handhaving op schijnzelfstandigheid heeft er wel toe geleid dat werkgevers, in ieder geval in de directe maanden na de bekendmaking, meer zijn gaan sturen op het in loondienst nemen van zzp'ers. Echter, ziekenhuizen in de regio's Den Haag en Leiden gaven in 2025 bijvoorbeeld aan dat er minder zzp'ers in loondienst zijn komen werken dan gehoopt. Degene die dit wel heeft gedaan werd gelokt door baanzekerheid en gunstigere arbeidsvoorwaarden. Toch lijkt het aantal zzp'ers dat gestopt is in 2025 wel groot te zijn, in de hele economie maar zeker ook in de sector zorg en welzijn. Daar zijn twintigduizend zzp'ers – oftewel 14 procent van het totale aantal zelfstandigen in de sector – gestopt, zo stelt de Volkskrant. Een deel daarvan ging terug in loondienst, maar het artikel geeft niet duidelijk aan hoeveel dat voor de sector zorg en welzijn is. Dit beeld zou ook nog eens verschillen per beroepsgroep, waarbij in verpleeghuizen en in de gehandicaptenzorg de loopbaanbeweging van zzp'er naar werknemer in loondienst hoger zou zijn dan bij ziekenhuizen en huisartsen. Dit alles leidt tot de vraag welke patronen er nu daadwerkelijk aanwezig zijn in de loopbaanbewegingen van zorgprofessionals als zzp'er en als werknemer.

Meer uitstroom naar zzp dan terugkeer

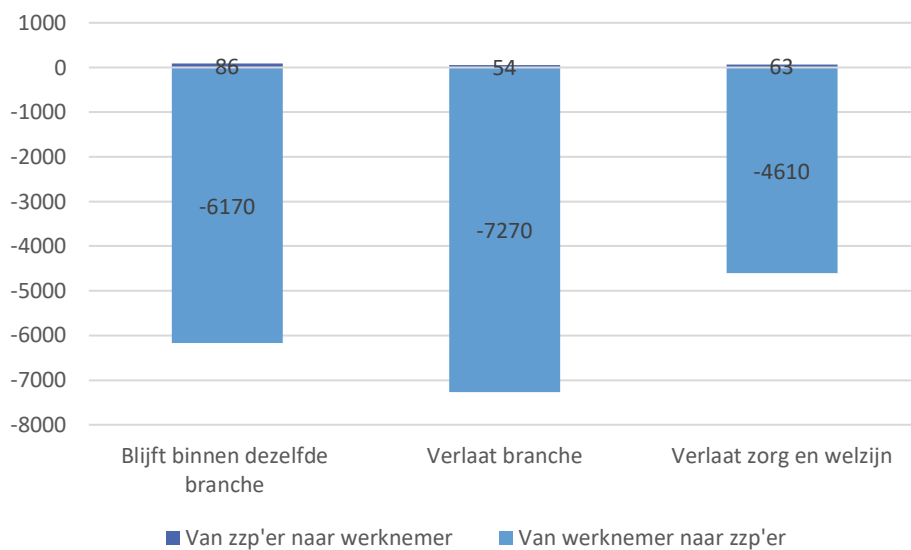
Het aantal loopbaanbewegingen van zorgprofessionals is tussen 2016 en 2022 toegenomen. Dit geldt zowel voor het aantal professionals werkzaam in loondienst in zorg en welzijn dat zzp'er is geworden als voor het aantal zzp'ers dat als werknemer in de sector is gaan werken. Wel is duidelijk dat het aantal werknemers dat als zzp'er aan de slag gaat een stuk groter is, zie figuur 12.

Figuur 12 Loopbaanbewegingen van werknemers en zzp'ers vanuit de sector zorg en welzijn, 2016-2022



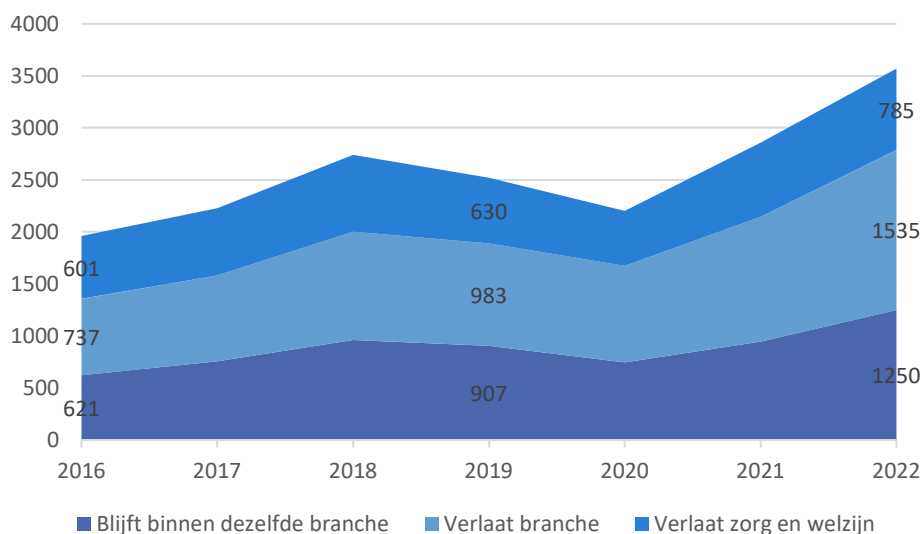
Het aantal professionals dat hun baan als werknemer verliet en aan de slag is gegaan als zzp'er in de sector zorg en welzijn nam in totaal toe met 84% tussen 2016 en 2022, zie figuur 12. Van het aantal werknemers dat tussen 2016 en 2022 als zzp'er aan de slag is gegaan, verliet 26% de sector (figuur 13). In 2016 was dit aandeel 31% en in 2022 was dit 22% (figuur 14). Dit lijkt erop te wijzen dat professionals die de switch naar zzp-schap maken vaker in de zorg (kunnen) blijven werken. Van de 74% die de switch naar zzp-schap maakten in de periode 2016-2022 en wel in de sector bleef werken, bleef 46% ook in dezelfde branche werken (figuur 13). In 2022 bleef 35% binnen dezelfde branche als zzp'er werkzaam, 43% verliet de branche als werknemer en ging in een andere zorg en welzijnbranche als zzp'er aan de slag (figuur 14).

Figuur 13 Loopbaanbewegingen van werknemers en zzp'ers vanuit de sector zorg en welzijn, 2016-2022



Bron: AZW-breed; Loopbaanpaden van zelfstandigen, 2011-2023

Figuur 14 Aantal werknemers in zorg en welzijn dat uitstroomt van stabiel werknemerschap naar zzp, 2016-2022

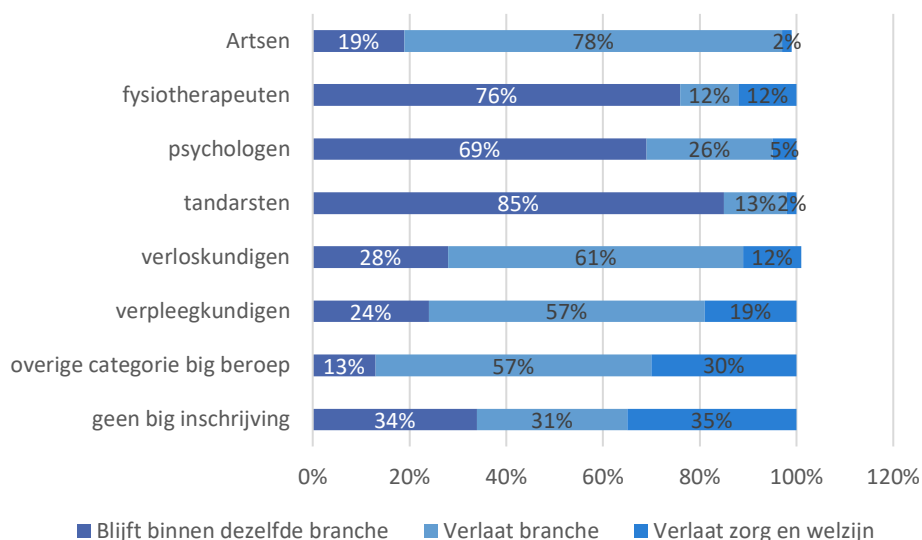


Bron: AZW-breed; Loopbaanpaden van zelfstandigen, 2011-2023

Verschillen per beroep en branche

Per BIG-beroep zijn grote verschillen in te zien in de uitstroom van het aandeel werknemers dat als zzp'er aan de slag gaat zo blijkt uit figuur 15. Zo blijft slechts 19% van de artsen die als zzp'er aan de slag gingen in de periode 2016-2022 binnen dezelfde branche werken terwijl dit voor fysiotherapeuten (76%), psychologen (69%) en tandartsen (85%) een stuk gebruikelijker is.

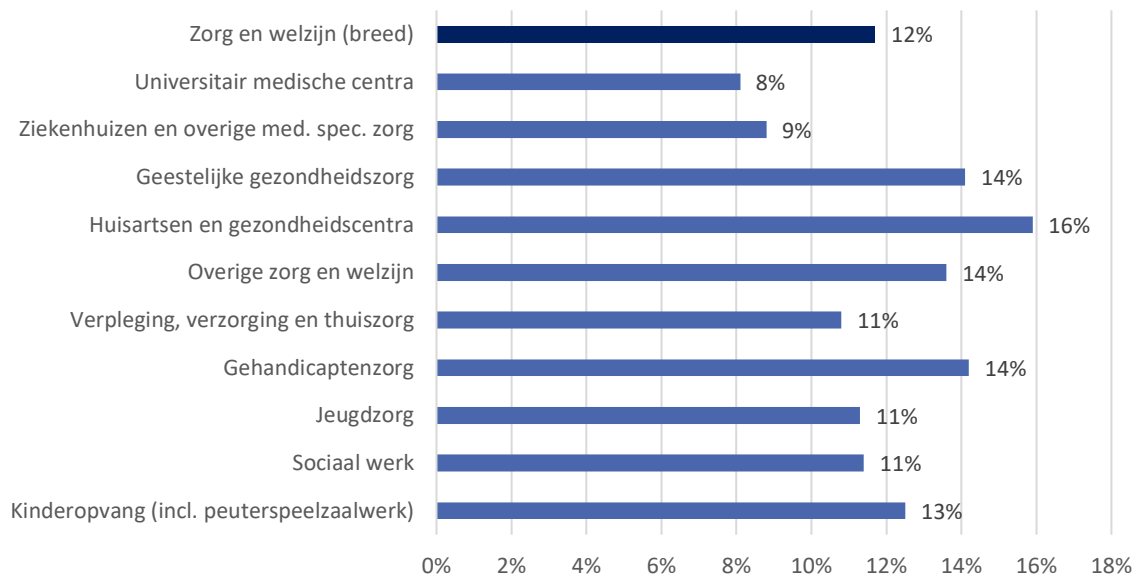
Figuur 15 Verdeling werknemers zorg en welzijn die uitstromen van stabiel werknemerschap naar zzp naar BIG-beroep en stroomtype, 2016-2022



Bron: AZW-breed; Loopbaanpaden van zelfstandigen, 2011-2023

De uitstroom van werknemers in loondienst binnen de sector zorg en welzijn naar zzp'er was het grootste in de branche 'huisartsen en gezondheidscentra' (15,9%), zie figuur 16. Dit betekent dat bijna 16% van de werknemers die de branche als werknemer verlieten in het vierde kwartaal van 2023 vervolgens als zzp'er aan de slag ging. Hierbij is echter niet bekend welk aandeel van die 16% binnen de branche of binnen de sector werkzaam bleef. Ook in de branches 'gehandicaptenzorg' (14,2%) en 'geestelijke gezondheidszorg' (14,1%) is een relatief hogere uitstroom richting zzp-schap te zien.

Figuur 16 Uitstroom van werknemers uit de branche naar zzp als aandeel van de totale uitstroom van werknemers uit de branche, 4e kwartaal 2023

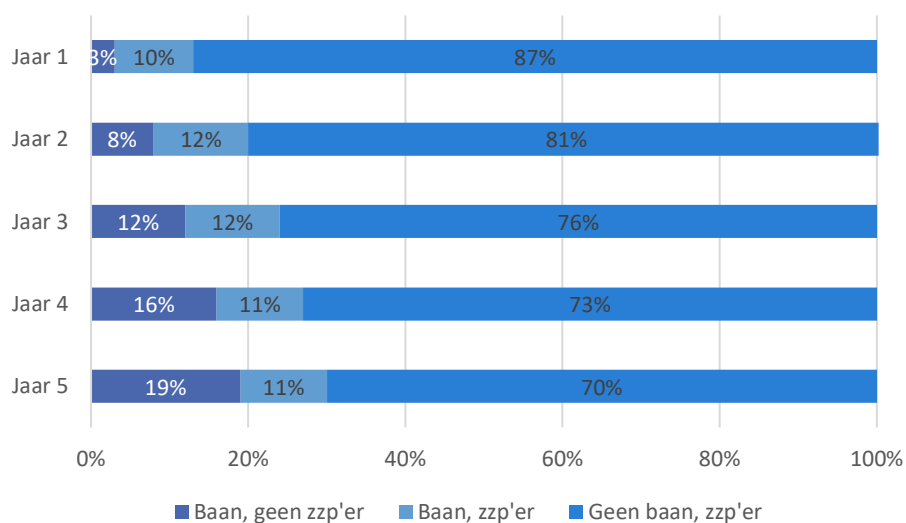


Bron: AZW-breed; Loopbaanpaden van zelfstandigen, 2011-2023

Beperkte maar structurele terugkeer naar loondienst

Ongeveer 20% van de werknemers die stoppen met hun baan om als zzp'er te gaan werken zijn na 5 jaar weer terug in loondienst (figuur 17). Hierbij is echter niet bekend of zij in dezelfde branche zijn teruggekeerd of dan überhaupt nog in de sector zorg en welzijn werken.

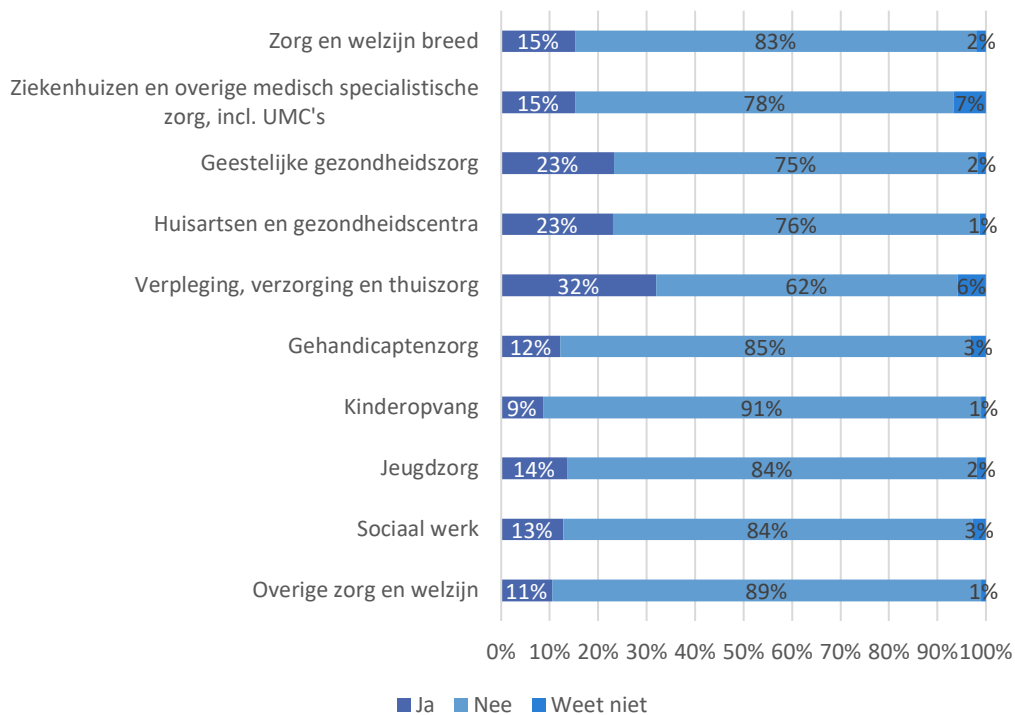
Figuur 17 Verdeling naar arbeidsmarktstatus in de jaren 1 tot en met 5 voor werknemers met baan in zorg en welzijn die uitstromen naar zzp-schap in de twee voorgaande jaren, 2011-2023



Bron: AZW-breed; Loopbaanpaden van zelfstandigen, 2011-2023

15% van de werkgevers gaven in mei/juni van 2025 aan dat zij in de voorgaande 12 maanden werknemers in dienst hadden genomen die daarvoor bij hen als zzp'er werkzaam waren (figuur 18). Hierbij waren grote verschillen te zien tussen de verschillende branches. Zo was het veel gebruikelijker om zzp'ers in dienst te nemen in de branche verpleging, verzorging en thuiszorg (32%), maar minder gebruikelijk in de kinderopvang (9%).

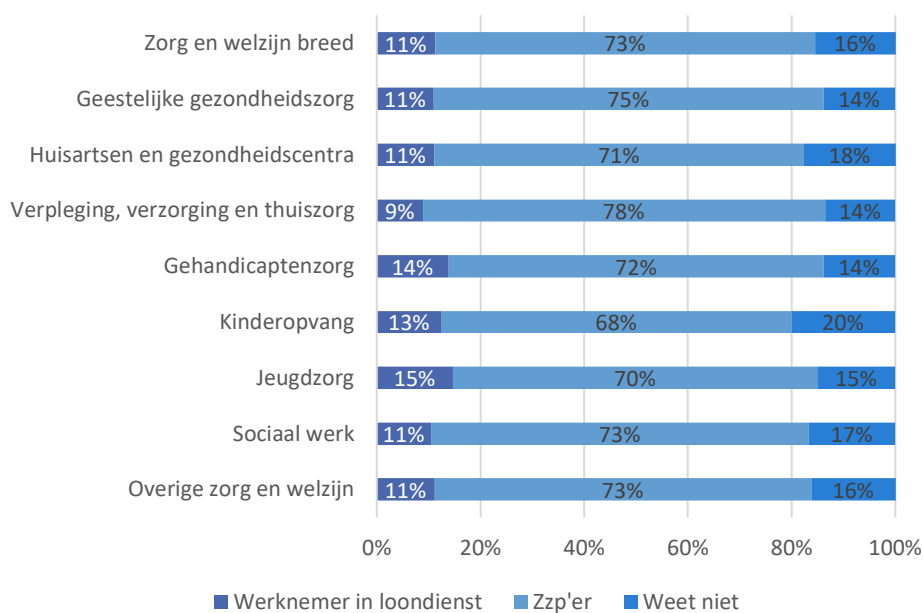
Figuur 18 In afgelopen 12 maanden werknemers in dienst genomen die eerder als zzp'er of freelancer hebben gewerkt voor dezelfde werkgever



Bron: AZW-werkgeversenquête, 2e kwartaal 2025.

Ongeveer driekwart van de zzp'ers die ooit in loondienst hebben gewerkt geeft aan de voorkeur te hebben voor het werken als zzp'er (zie figuur 19). Hierbij zijn geen grote verschillen aan te merken tussen de verschillende branches. Wel is opvallend dat in de branche VVT het grootste percentage zzp'ers aangeeft dat ze liever als zzp'er werken en dit ook de branche is waar zzp'ers meer dan in andere branches in loondienst worden genomen.

Figuur 19 Voorkeur om te werken als werknemer of zzp'er (van % zzp'ers dat ooit in loondienst heeft gewerkt)



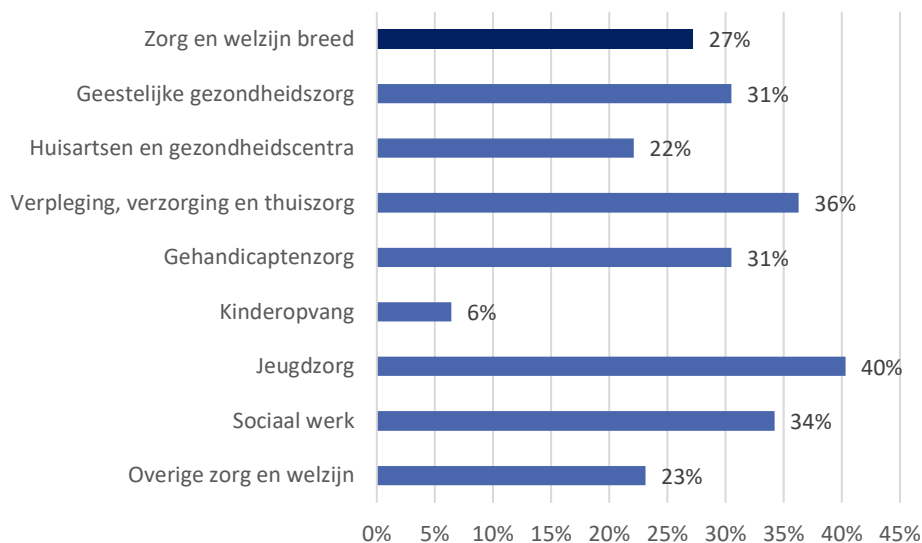
Bron: AZW zelfstandigenenquête 2025, 2e kwartaal 2025.

De redenen die zzp'ers geven om liever in loondienst te willen werken, komen aan bod in hoofdstuk 7.

Hybride werken komt vaak voor

In de sector zorg en welzijn is 27% van de zzp'ers hiernaast ook nog steeds werkzaam in loondienst als werknemer, zoals te zien is in figuur 20. Ook hier zijn grote verschillen tussen de branches aan te wijzen: in de kinderopvang is slechts 6% van de zzp'ers ook nog in dienst als werknemer terwijl dit in de jeugdzorg met 40% een stuk gebruikelijker is.

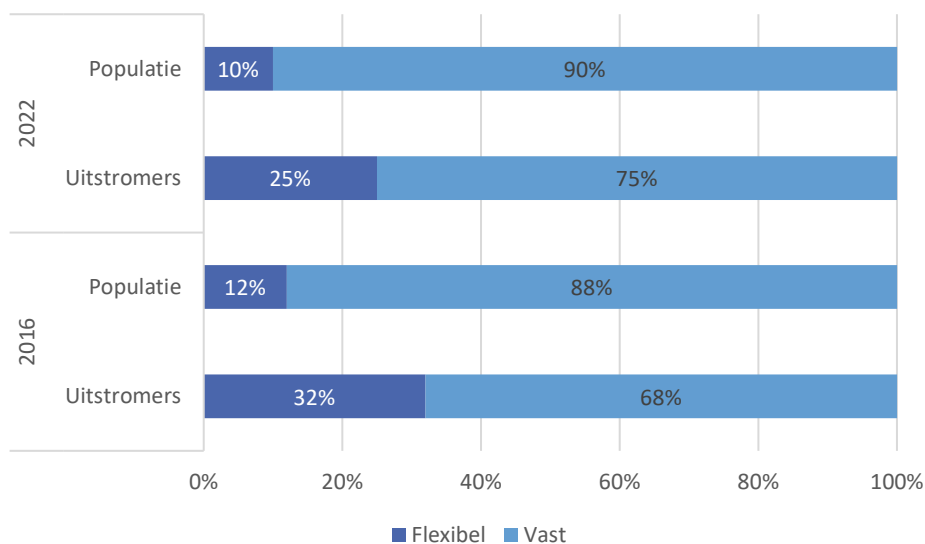
Figuur 20 Maatschappelijke positie naast zzp'er, werkend in loondienst als werknemer⁴⁷



Bron: AZW-zelfstandigenenquête 2025, 2e kwartaal 2025.

Werknemers in de sector zorg en welzijn die uitstromen naar zzp-schap hadden vaker al een flexibel contract dan gebruikelijk voor de gehele populatie werknemers in de sector (figuur 21).

Figuur 21 Verdeling werknemers zorg en welzijn die uitstromen van stabiel werknemerschap naar zzp (uitstromers) en werknemers zorg en welzijn (populatie) naar contracttype, 2016-2022



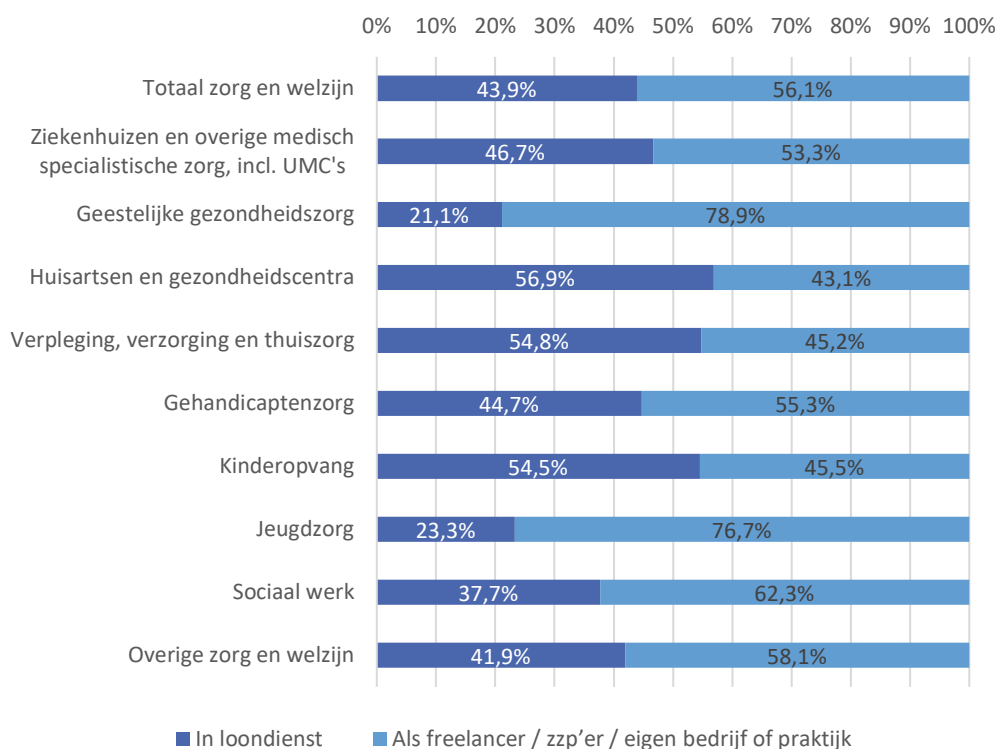
Bron: AZW-breed; Loopbaanpaden van zelfstandigen, 2011-2023

⁴⁷ Cijfers over de branche ziekenhuizen en overige medisch specialistische zorg, inclusief UMC's ontbreken door te lage respons op de enquête.

Voorkeuren voor tweede baan verschillen sterk

Andersom kunnen werknemers met een wens voor een tweede baan in de AZW-werknemersenquête aangeven of zij als tweede baan dan liever in loondienst of als zzp'er/freelancer zouden werken. Ook hier zijn opvallende verschillen tussen branches te zien (zie figuur 22). Relatief veel werknemers die een voorkeur hebben voor het één of het ander⁴⁸ zouden bij een tweede baan zzp'er of freelancer willen zijn in de branches ggz (79%) en jeugdzorg (77%). In de branches huisartsenzorg en gezondheidscentra, VVT en kinderopvang heeft meer dan de helft juist een voorkeur voor een tweede baan als werknemer.

Figuur 22 Voorkeur van werknemers die een tweede baan willen voor een tweede baan in loondienst of als zelfstandige, per branche



Bron: AZW-werknemersenquête, 2^e kwartaal 2025, bewerking Panteia m.b.v. CBS-microdata

Ook zijn er verschillen tussen groepen werknemers in de voorkeur voor een tweede baan in loondienst of als zelfstandige. Zoals figuur 23 laat zien, kiezen de jongste en oudste werknemers relatief vaak voor een tweede baan in loondienst. Werknemers met een opleiding op masterniveau of hoger willen relatief vaak een tweede baan als zelfstandige (figuur 24).

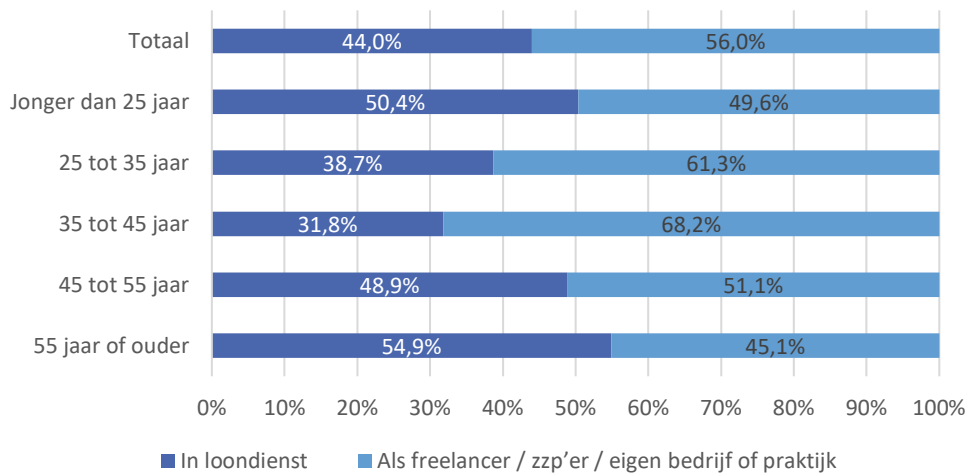
Een opvallend verschil is er ook tussen werknemers die in hun eerste baan een vast of een flexibel aantal uren hebben. Van de werknemers met een vast aantal uren⁴⁹ zou 58,4% in zijn tweede baan zelfstandige willen zijn, terwijl dat bij werknemers met een flexibel aantal uren⁵⁰ maar voor 40,5% geldt.

⁴⁸ Anders dan in de openbare tabellen is hier de categorie 'weet ik niet' buiten beschouwing gelaten.

⁴⁹ Hieronder vallen de dienstverbanden: 'vast dienstverband met vaste uren', 'tijdelijk met uitzicht op vast met vaste uren' en 'tijdelijk dienstverband met vaste uren'.

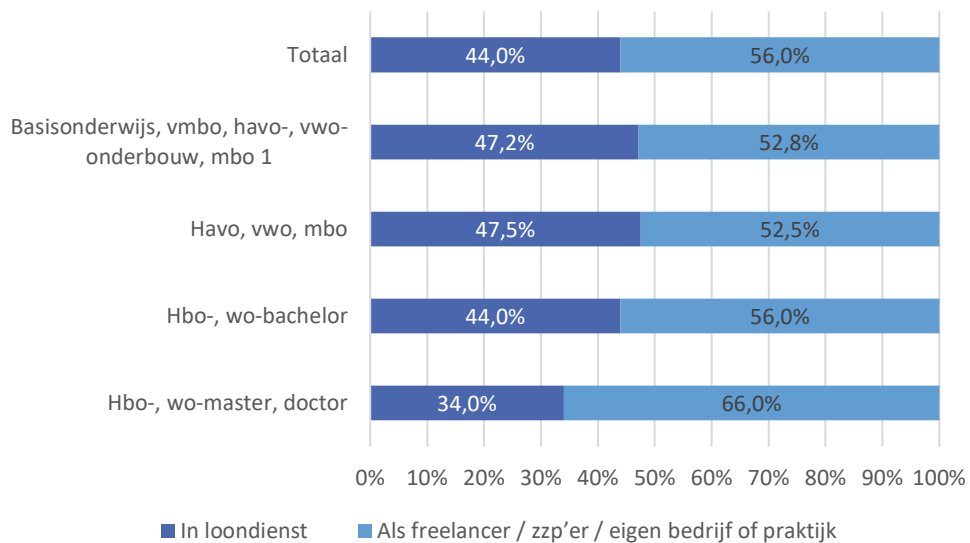
⁵⁰ Hieronder vallen de dienstverbanden: 'uitzendkracht', 'oproepkracht of invalkracht', 'vast dienstverband zonder vaste uren', 'tijdelijk dienstverband zonder vaste uren'.

Figuur 23 Voorkeur van werknemers die een tweede baan willen voor een tweede baan in loondienst of als zelfstandige, per leeftijdsgroep



Bron: AZW-werknemersenquête, 2^e kwartaal 2025, bewerking Panteia m.b.v. CBS-microdata

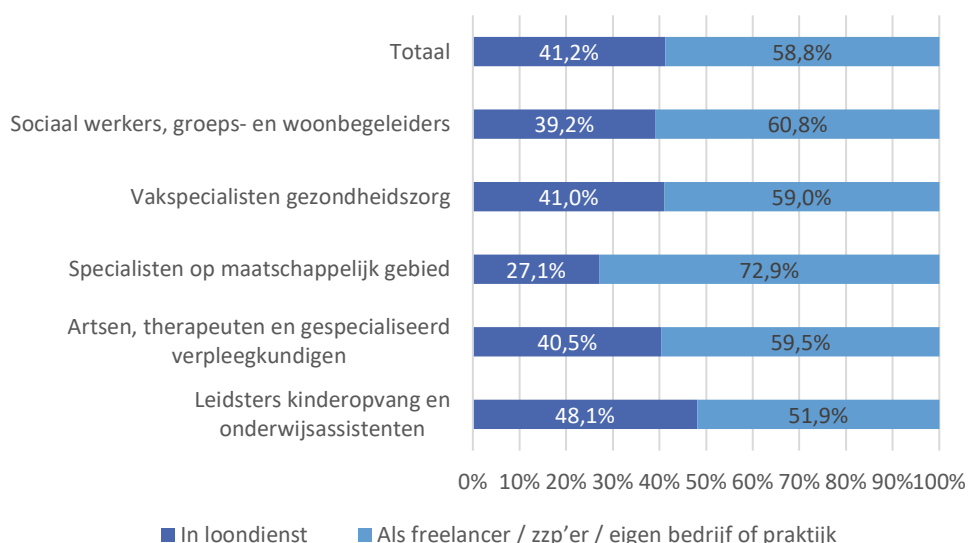
Figuur 24 Voorkeur van werknemers die een tweede baan willen voor een tweede baan in loondienst of als zelfstandige, per opleidingsniveau



Bron: AZW-werknemersenquête, 2^e kwartaal 2025, bewerking Panteia m.b.v. CBS-microdata

Tot slot laat figuur 25 de voorkeuren bij een tweede baan zien voor een aantal veel voorkomende beroepssegmenten in de zorg en welzijn. De sterke voorkeur voor zelfstandigheid bij de groep specialisten op maatschappelijk gebied hangt mogelijk samen met de eerdere observatie dat de combinatie tussen werknemerschap en ondernemerschap gebruikelijker is in sommige branches dan in andere, zoals de jeugdzorg waar relatief veel zzp'ers ook nog in loondienst zijn.

Figuur 25 Voorkeur van werknemers die een tweede baan willen voor een tweede baan in loondienst of als zelfstandige, per beroepssegment



Bron: AZW-werknemersenquête, 2^e kwartaal 2025, bewerking Panteia m.b.v. CBS-microdata

Conclusies uit de data en hoe verhoudt dit zich tot de berichten uit de media?

Het CBS meldde in 2023 dat autonomie, gedefinieerd als het bepalen van hoeveel en wanneer men wil werken, het vaakst de reden is om als zelfstandige te werken. Van alle zzp'ers in de sector zorg en welzijn zou slechts 1 op 10 liever als werknemer werken.⁵¹ Dit zorgt er ook voor dat men niet zo snel geneigd is om in loondienst te komen werken wanneer men eenmaal als zzp'er aan de slag is gegaan. De invoering van de volledige handhaving op schijnzelfstandigheid⁵² heeft er volgens verschillende media toe geleid dat werkgevers, in ieder geval in de directe maanden na de bekendmaking, meer zijn gaan sturen op het in loondienst nemen van zzp'ers. Echter, ziekenhuizen in de regio's Den Haag en Leiden gaven in 2025 bijvoorbeeld aan dat er minder zzp'ers in loondienst zijn komen werken dan gehoopt. Degene die dit wel heeft gedaan werd gelokt door baanzekerheid en gunstigere arbeidsvoorwaarden.⁵³ Toch lijkt het aantal zzp'ers dat gestopt is in 2025 wel groot te zijn, in de hele economie maar zeker ook in de sector zorg en welzijn. Daar zijn twintigduizend zzp'ers – oftewel 14 procent van het totale aantal zelfstandigen in de sector – gestopt, zo stelt de Volkskrant. Een deel daarvan ging terug in loondienst, maar het artikel geeft niet duidelijk aan hoeveel dat voor de zorg en welzijnsector is.⁵⁴ Dit beeld zou ook nog eens verschillen per beroepsgroep, waarbij in verpleeghuizen en in de gehandicaptenzorg de loopbaanbeweging van zzp'er naar werknemer in loondienst hoger zou zijn dan bij ziekenhuizen en huisartsen. Dit alles leidt tot de vraag welke patronen er nu daadwerkelijk aanwezig zijn in de loopbaanbewegingen van zorgprofessionals als zzp'er en als werknemer.

⁵¹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2023/47/zzp-er-in-zorg-en-welzijn-kiest-vooral-voor-onafhankelijkheid>

⁵² <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2024/09/06/vanaf-1-januari-2025-volledige-handhaving-op-schijnzelfstandigheid>

⁵³ FD – Ziekenhuizen minder operaties door verlies flexkrachten, <https://fd.nl/economie/1549497/ziekenhuizen-minder-operaties-door-verlies-flexkrachten>

⁵⁴ Volkskrant – Stonden zzp'ers in de rij voor vast contract? <https://www.volkskrant.nl/economie/stonden-zzp-ers-dit-jaar-in-de-rij-om-een-vast-contract-te-tekenen~be47e623/>

De arbeidsmarkt in zorg en welzijn wordt volgens de data gekenmerkt door een hoge mate van mobiliteit tussen loondienst en zelfstandigheid. In vrijwel alle branches is zichtbaar dat professionals de overstap maken van loondienst naar zzp-schap, waarbij een deel binnen dezelfde branche blijft werken en een ander deel overstapt naar een andere zorgbranche. Deze beweging is bijvoorbeeld duidelijk zichtbaar bij behandelaren in de GGZ en bij professionals in de huisartsenzorg, waar zelfstandigheid relatief goed aansluit op de organisatie van het werk.

Tegelijkertijd is er ook sprake van beweging in de andere richting. Een deel van de zzp'ers keert na verloop van tijd terug naar loondienst, al is deze groep kleiner dan de uitstroom richting zelfstandigheid. Daarnaast komt het combineren van loondienst en zzp-schap relatief vaak voor, met name in branches zoals jeugdzorg en GGZ, waar professionals hun inzet spreiden over verschillende opdrachtgevers. Deze dynamiek laat zien dat zzp-schap vaak geen eindpunt is, maar onderdeel van een flexibele loopbaanstrategie. Professionals bewegen zich tussen verschillende contractvormen afhankelijk van hun voorkeuren, mogelijkheden en de omstandigheden op de arbeidsmarkt.

In mediaberichten wordt vaak de nadruk gelegd op uitstroom – bijvoorbeeld door strengere handhaving of veranderend beleid – of juist op tekorten die ontstaan door afname van zzp'ers. De data laten echter zien dat deze bewegingen altijd in meerdere richtingen plaatsvinden en dat de arbeidsmarkt structureel dynamisch is. Daarmee wordt het beeld uit de media genuanceerd: veranderingen in het aantal zzp'ers zijn niet alleen het gevolg van recente ontwikkelingen, maar passen binnen bredere patronen van mobiliteit en flexibiliteit binnen de sector.

6. Motieven en werkbeleving van zzp'ers

Wat zegt berichtgeving uit de media?

Zzp-schap wordt vaak gekoppeld aan flexibiliteit. Bij huisartsen wordt met name het waarnemen genoemd. Volgens het FD nemen zzp-huisartsen tijdelijk werkzaamheden over of combineren zij dit met andere werkzaamheden.⁵⁵ In de kinderopvang ligt dit beeld anders. Daar wordt in de media benadrukt dat zzp'ers minder gebonden zijn aan regels en minder tijd kwijt zijn aan rapportage, waardoor zij meer tijd hebben voor kinderen.⁵⁶ Wat ook relevant blijft, is dat zelfstandigheid vaak in verband wordt gebracht met werkdruk en administratieve lasten in bepaalde branches. Bij fysiotherapeuten wordt bijvoorbeeld gewezen op hoge werkdruk, veel administratie en financiële druk.^{57,58}

Wat betreft de momenten van inzet komt een aantal verschillen naar voren uit de media. Werknemers worden daarbij vaker genoemd in relatie tot vaste roosters, terwijl zzp'ers worden beschreven als flexibel inzetbaar. Ook komt het beeld terug dat zzp'ers bepaalde diensten kiezen. Tegelijk laten berichten zien dat zorginstellingen zonder zzp'ers moeite hebben om roosters rond te krijgen en dat ongunstige diensten verschuiven naar vaste medewerkers.⁵⁹ Tot slot wordt in de media ook gewezen op de vraag in hoeverre zzp-schap binnen de zorg houdbaar is. In sommige artikelen wordt gesteld dat zelfstandigen binnen zorginstellingen juridisch onder druk staan en dat een deel van de professionals daardoor terugkeert richting loondienst.⁶⁰

Autonomie belangrijkste drijfveer

Voor zzp'ers is autonomie de belangrijkste drijfveer om als zelfstandige te werken. In de gehele sector zorg en welzijn noemt 48,4% als reden dat men zelf wil bepalen hoeveel en wanneer er gewerkt wordt. Daarna volgen werk en privé beter kunnen combineren en betere zorg kunnen geven (zie tabel 2).

Tabel 2 Belangrijkste drijfveren om zzp'er te worden

Drijfveer	Percentage zzp'ers dat dit antwoord noemt ⁶¹
Zelf bepalen hoeveel en wanneer ik werk	48,4%
Werk en privé beter kunnen combineren	29,4%
Betere zorg kunnen geven	23,4%
Beroep Meestal als ZZP'er uitgeoefend.	20,9%
Iets voor mezelf opbouwen	19,4%

Bron: AZW-zelfstandigenenquête, 2^e kwartaal 2025

Tussen branches verschilt de nadruk. In huisartsenzorg en gezondheidscentra is autonomie het sterkst zichtbaar (64,8%), in combinatie met het gegeven dat het beroep daar relatief vaak als zelfstandige wordt uitgeoefend (31,4%). In de kinderopvang staat juist de werk-privécombinatie voorop (53,6%), nog vóór autonomie (36,3%). In de GGZ, jeugdzorg en VVT vallen relatief vaak

⁵⁵ FD, 16 december 2024, "[Huisartsen: zonder zzp'ers komt continuïteit zorg in gevaar](#)"

⁵⁶ FD, 7 augustus 2024, "[Kinderopvang zoekt naar mogelijkheden om toestroom zzp'ers te beteugelen](#)"

⁵⁷ FD, 17 februari 2025, "[‘Fysio om de hoek’ redt het vaak niet meer](#)"

⁵⁸ NRC, 1 juli 2024, "[‘Fysiotherapeuten rennen het vak uit’ - NRC](#)"

⁵⁹ NRC, 28 augustus 2025, "[De zorg zonder zzp'ers: ‘De populaire diensten zijn weer beschikbaar voor de vaste medewerker’ - NRC](#)"

⁶⁰ FD, 17 oktober 2024, "[Door als zzp'er in de zorg? ‘Echte vakmensen gaan uiteindelijk in loondienst’](#)"

⁶¹ Respondenten konden op deze vraag meerdere antwoorden geven.

zorginhoudelijke motieven op: het aandeel dat noemt als zelfstandige betere zorg te kunnen geven bedraagt daar respectievelijk 38,4%, 35,0% en 25,2%.

Uit deze cijfers blijkt dat de keuze voor zzp-schap in zorg en welzijn in de eerste plaats samenhangt met regie over werktijd en inzet, maar dat de combinatie van motieven per branche verschilt. In de branches huisartsen en gezondheidscentra en overige zorg en welzijn ligt de nadruk sterker op autonomie en op de wijze waarop het beroep is georganiseerd. In andere branches spelen juist andere accenten mee: in de kinderopvang springt de werk-privécombinatie eruit, terwijl in de GGZ, jeugdzorg, sociaal werk en VVT zorginhoudelijke motieven relatief vaak worden genoemd.

Leeftijd beïnvloedt motivatie

Ook tussen leeftijdsgroepen verschilt de combinatie van motieven.

Figuur 26 Motieven om zzp'er te worden naar leeftijdsgroep



Bron: AZW-zelfstandigenenquête, 2^e kwartaal 2025, bewerking Panteia m.b.v. CBS-microdata

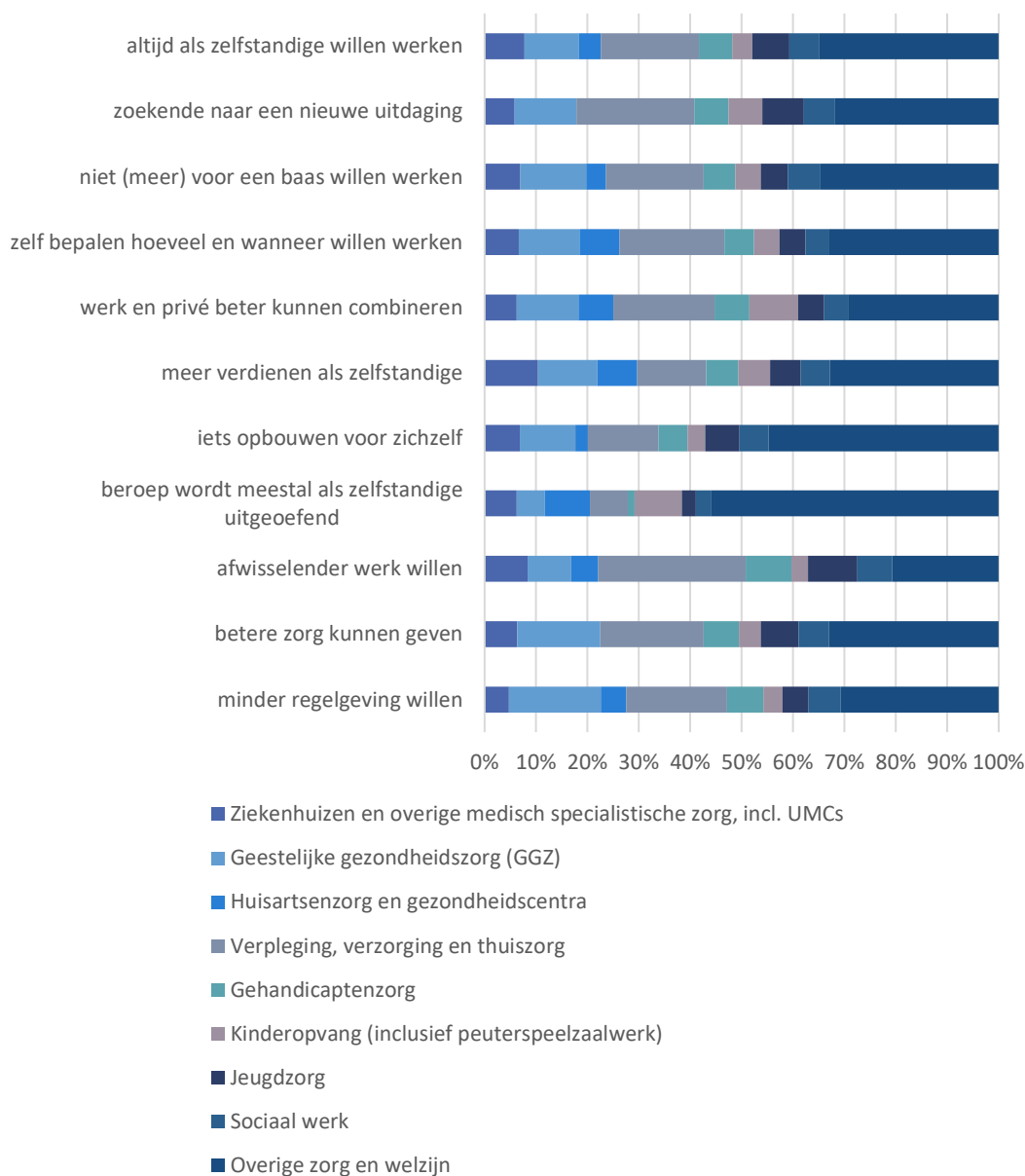
Wanneer naar de leeftijdsverdeling binnen de afzonderlijke motieven (figuur 26) wordt gekeken, vallen enkele duidelijke accenten op. Bij motieven als afwisselender werk willen (33,5%), altijd al als zelfstandige willen werken (32,0%) en meer verdienen als zelfstandige (31,7%) is het aandeel jongeren onder de 35 jaar relatief groot. Bij 35- tot 45-jarigen valt vooral op dat zij relatief vaak terugkomen bij werk en privé beter kunnen combineren (31,4%) en meer verdienen als zelfstandige (32,0%).

55-plussers zijn juist relatief sterker vertegenwoordigd bij motieven die samenhangen met de beroepsstructuur en inhoud van het werk, zoals 'het beroep wordt meestal als zelfstandige uitgeoefend' (31,9%), minder regelgeving willen (29,7%) en betere zorg kunnen geven (29,4%). Dat wijst erop dat motieven onder jongere zzp'ers vaker samenhangen met autonomie, afwisseling en

opbouw, terwijl bij oudere zzp'ers relatief vaker vakinhoudelijke en beroepsstructurele redenen naar voren komen.

Ook tussen beroepssegmenten lopen de motieven uiteen (figuur 27). Van de onderzochte motieven loopt 'het beroep wordt meestal als zelfstandige uitgeoefend' het sterkst uiteen tussen beroepssegmenten. Binnen de groep die dit motief noemt, bestaat 54,8% uit artsen, therapeuten en gespecialiseerd verpleegkundigen, terwijl dit aandeel in de andere beroepssegmenten duidelijk lager ligt. Dit wijst erop dat dit motief vooral samenhangt met beroepsgroepen waarin zelfstandige beroepsuitoefening structureel vaker voorkomt.

Figuur 27 Motieven om zzp'er te worden naar beroepssegment



Zzp'ers ervaren meer autonomie en tevredenheid

In de verschillende branches ervaren zzp'ers hun werk op meerdere punten gunstiger dan werknemers. 87,7% van de zzp'ers is tevreden met het werk, tegenover 77,0% van de werknemers. Ook rapporteren zzp'ers minder vaak een hoge werkdruk (26,4% tegenover 41,2% bij werknemers). Daarnaast geven zij vaker aan invloed te hebben op de inhoud van het werk en hun werktijden te kunnen laten aansluiten op hun thuissituatie. Ook het aandeel dat het werk als zinvol ervaart ligt onder zzp'ers hoger dan onder werknemers.

Tabel 3 Ervaringen van zzp'ers versus werknemers

Ervaring	Zzp'ers	Werknemers
Tevreden met werk	87,7%	77,0%
Hoge werkdruk	26,4%	41,2%
Invloed op inhoud werk	84,9%	59,5%
Werktijden sluiten aan op thuissituatie	84,9%	74,7%
Waardering / nuance	89,7% van de zzp'ers voelt zich gewaardeerd door de opdrachtgever	69,8% van de werknemers voelt zich gewaardeerd door hun leidinggevende

Bron: Zzp-cijfers gebaseerd op AZW-zelfstandigenenquête, 2^e kwartaal 2025. Werknemerscijfers gebaseerd op AZW-werknemersenquête, 2^e kwartaal 2025

Wanneer men inzoomt op de branches zijn de verschillen echter niet overal even groot. In de GGZ is het contrast het duidelijkst. Daar is 94,0% van de zzp'ers tevreden met het werk, tegenover 78,8% van de werknemers. Bovendien ervaren zzp'ers daar veel minder vaak een hoge werkdruk (19,0% tegenover 46,2%). Ook op autonomie scoren zzp'ers in deze branche duidelijk hoger.

Ook in de VVT ervaren zzp'ers hun werk overwegend gunstiger dan werknemers. In deze branche is 82,4% van de zzp'ers tevreden met het werk, tegenover 73,6% van de werknemers. Het aandeel dat een hoge werkdruk ervaart ligt onder zzp'ers met 29,4% duidelijk lager dan onder werknemers (42,5%). Ook hier geven zzp'ers vaker aan invloed te hebben op de inhoud van hun werk en hun werktijden beter te kunnen afstemmen op de thuissituatie.

Huisartsenzorg en gezondheidscentra vormen een relevante uitzondering. Ook daar zijn zzp'ers vaker tevreden met hun werk dan werknemers (88,5% tegenover 82,4%), maar de verschillen op autonomie zijn beperkter dan in de andere geselecteerde branches. Bovendien rapporteren zzp'ers in deze branche juist vaker een hoge werkdruk dan werknemers (48,9% tegenover 44,7%) en geven zij minder vaak aan dat hun werktijden goed aansluiten op hun thuissituatie.

Tenslotte is het benoemen waard dat binnen de gehele sector zorg en welzijn 89,7% van de zzp'ers aangeeft zich gewaardeerd te voelen door de opdrachtgever. Voor werknemers geldt dat 69,8% zich gewaardeerd voelt door hun leidinggevende.

Autonomie en cliënttijd centraal

De cijfers laten zien dat vooral de elementen van werkgeluk die samenhangen met eigen regie over het werk en met ruimte voor cliëntgerichte zorg het sterkst aan zelfstandigheid zijn gekoppeld.

Tabel 4 Vergelijking elementen van geluk tussen Zzp en Werknemer

Element van werkgeluk	Verskil zzp-werknemer AZW-breed	Illustratie in branches
Voldoende tijd voor persoonlijke aandacht	Zzp 72,3% versus werknemers 46,8% (+25,5 pp).	GGZ: 85,6% versus 49,6% (+36,0 pp). Huisartsen en gezondheidscentra vormen juist een uitzondering: 41,7% versus 54,3% (-12,6 pp).
Voldoende invloed op inhoud werk	Zzp 84,9% versus werknemers 59,5% (+25,4 pp).	GGZ: 92,8% versus 66,4% (+26,4 pp); VVT: 80,9% versus 58,0% (+22,9 pp).
Invloed op rooster / werktijden	Zzp 81,6% versus werknemers 57,6% (+24,0 pp).	GGZ: 89,1% versus 65,1% (+24,0 pp); VVT: 77,5% versus 56,4% (+21,1 pp).
Zelf beslissen hoe werk gedaan wordt	Zzp 71,4% versus werknemers 57,6% (+13,8 pp).	GGZ: 80,2% versus 65,9% (+14,3 pp). In de VVT is het verschil vrijwel afwezig: 54,2% versus 54,7% (-0,5 pp).
Motiefkoppeling	48,4% noemt zelf bepalen hoeveel en wanneer men werkt; 23,4% noemt betere zorg kunnen geven.	Binnen de groep die autonomie noemt, geeft 85,4% aan zelf te willen bepalen wanneer men werkt en 69,9% om het aantal uren te kunnen variëren. In de GGZ noemt 38,4% betere zorg kunnen geven.

Bron: Zzp-cijfers gebaseerd op AZW-zelfstandigenenquête, 2e kwartaal 2025. Werknemerscijfers gebaseerd op AZW-werknemersenquête, 2e kwartaal 2025

In de sector zorg en welzijn zijn de grootste verschillen tussen zzp'ers en werknemers zichtbaar bij voldoende tijd voor persoonlijke aandacht (+25,5 procentpunt), voldoende invloed op de inhoud van het werk (+25,4), invloed op rooster en werktijden (+24,0) en zelf beslissen hoe het werk gedaan wordt (+13,8).

Deze uitkomsten sluiten aan bij de motieven om als zzp'er te werken. Een groot deel van de zzp'ers noemt als reden dat men zelf wil bepalen hoeveel en wanneer er gewerkt wordt (48,4%). Daarnaast noemt 23,4% dat men als zelfstandige betere zorg kan geven. Binnen de groep die autonomie noemt, gaat het vooral om zelf bepalen wanneer men werkt (85,4%) en om het aantal uren kunnen variëren (69,9%).

Wanneer men de branches bekijkt is de GGZ de duidelijkste illustratie van het patroon waarin autonomie en cliëntgerichte ruimte samenkomen. In deze branche noemt een relatief groot deel van de zzp'ers als motief dat men betere zorg kan geven (38,4%). Tegelijk scoren zzp'ers in de GGZ duidelijk hoger dan werknemers op invloed op de inhoud van het werk (92,8% tegenover 66,4%) en op voldoende tijd voor persoonlijke aandacht (85,6% tegenover 49,6%).

Professionele ruimte bepalend voor zzp-keuze

De cijfers wijzen erop dat vooral vakinhoudelijke vrijheid en regelruimte in het werk samenhangen met het aantrekkelijk blijven van het zzp-schap. Niet alleen noemt een groot deel van de zzp'ers motieven die wijzen op eigen regie en professionele ruimte, ook geeft AZW-breed 73,2% aan alles overziend liever als zzp'er dan in loondienst te werken (meer hierover in hoofdstuk 7). Die voorkeur is relatief sterk in onder meer de VVT en de GGZ. Bovendien is zij groter onder zzp'ers die zeer tevreden zijn met hun werk en onder zzp'ers die hun werkdruk als passend ervaren.

Tussen branches zijn er tevens accentverschillen. In de huisartsenzorg en gezondheidscentra lijkt zelfstandigheid juist sterker verweven met de manier waarop het beroep is georganiseerd. Daar ligt het meer voor de hand om ook ondernemerschap nadrukkelijk mee te wegen, omdat zelfstandigheid vaker onderdeel is van de beroepsuitoefening zelf.

Conclusies uit de data en hoe verhoudt dit zich tot de berichten uit de media?

De keuze om als zzp'er te werken hangt in de sector zorg en welzijn in sterke mate samen met autonomie. In vrijwel alle branches geven zzp'ers aan dat de mogelijkheid om zelf werktijden, werkdruk en inzet te bepalen een centrale rol speelt. Dit motief is bijzonder sterk in branches waar zelfstandigheid al langer ingebed is, zoals huisartsenzorg, maar speelt ook in andere branches een belangrijke rol. Dit wordt ook onderschreven door berichten uit de media. Volgens het FD nemen zzp-huisartsen tijdelijk werkzaamheden over of combineren zij dit met andere werkzaamheden.⁶² In de kinderopvang ligt dit beeld anders. Daar wordt in de media benadrukt dat zzp'ers minder gebonden zijn aan regels en minder tijd kwijt zijn aan rapportage, waardoor zij meer tijd hebben voor kinderen.⁶³ Uit de data blijkt dat zzp'ers relatief vaker het belang van de combinatie van werk en privé erg belangrijk vinden in hun keuze om te werken als zzp'er. Uit de data blijkt verder dat zzp'ers in de GGZ en jeugdzorg bijvoorbeeld meer ruimte ervaren om hun werk inhoudelijk vorm te geven en betere zorg te leveren. In de kinderopvang ligt de nadruk juist vaker op de combinatie van werk en privé. In de verpleging, verzorging en thuiszorg spelen zowel autonomie als werkdruk en organisatie van het werk een rol.

Wat betreft werkbeleving rapporteren zzp'ers in de data over het algemeen meer tevredenheid en meer invloed op hun werk dan werknemers. Tegelijk zijn deze verschillen niet overal even groot. In sommige branches, zoals de huisartsenzorg, ervaren zzp'ers bijvoorbeeld juist een relatief hoge werkdruk, wat laat zien dat zelfstandigheid niet automatisch leidt tot betere arbeidsomstandigheden.

Het mediabeeld waarin zzp-schap sterk wordt gekoppeld aan flexibiliteit en autonomie wordt daarmee grotendeels bevestigd door de data. Zelfstandigheid wordt vaak in verband gebracht met werkdruk en administratieve lasten in bepaalde branches. Bij fysiotherapeuten wordt bijvoorbeeld gewezen op hoge werkdruk, veel administratie en financiële druk.^{64,65} Wat betreft de momenten van inzet komt een aantal verschillen naar voren uit de media. Werknemers worden daarbij vaker genoemd in relatie tot vaste roosters, terwijl zzp'ers worden beschreven als flexibel inzetbaar en met meer ruimte om zelf diensten aan te nemen of te weigeren. Tegelijk laten berichten zien dat zorginstellingen zonder zzp'ers moeite hebben om roosters rond te krijgen en dat diensten verschuiven naar vaste medewerkers.⁶⁶ Tot slot wordt in de media ook gewezen op de vraag in hoeverre zzp-schap binnen de zorg houdbaar is. In sommige artikelen wordt gesteld dat zelfstandigen binnen zorginstellingen juridisch onder druk staan en dat een deel van de professionals daardoor terugkeert richting loondienst.⁶⁷ Tegelijkertijd laat de data zien dat de voordelen van flexibiliteit en autonomie niet los staan van context en branche. De relatie tussen zzp-schap en

⁶² FD, 16 december 2024, "[Huisartsen: zonder zzp'ers komt continuïteit zorg in gevaar](#)"

⁶³ FD, 7 augustus 2024, "[Kinderopvang zoekt naar mogelijkheden om toestroom zzp'ers te beteugelen](#)"

⁶⁴ FD, 17 februari 2025, "['Fysio om de hoek' redt het vaak niet meer](#)"

⁶⁵ NRC, 1 juli 2024, "['Fysiotherapeuten rennen het vak uit' - NRC](#)"

⁶⁶ NRC, 28 augustus 2025, "[De zorg zonder zzp'ers: 'De populaire diensten zijn weer beschikbaar voor de vaste medewerker' - NRC](#)"

⁶⁷ FD, 17 oktober 2024, "['Door als zzp'er in de zorg? 'Echte vakmensen gaan uiteindelijk in loondienst'](#)"

werkdruk of werkplezier is niet eenduidig, maar afhankelijk van de manier waarop werk is georganiseerd. Daarmee ontstaat een genuanceerder beeld dan in de media vaak wordt geschetst: autonomie is een belangrijke drijfveer, maar de uitwerking daarvan verschilt per branche en functie.

7. Beëindiging van zzp-schap

Wat zegt berichtgeving uit de media?

Zeker in de eerste maanden na het aflopen van het handhavingsmoratorium verschenen er berichten in de media over zzp'ers die stopten vanwege het risico op schijnzelfstandigheid; uit eigen beweging of omdat opdrachtgevers hen niet meer wilden inzetten. Tegelijkertijd meldde de NOS al in mei 2025 dat sommige zzp'ers na een initiële dip toch alweer ingezet werden.⁶⁸ Een ander onderwerp van maatschappelijke discussie in de afgelopen jaren is het gebrek aan sociale zekerheid voor zzp'ers en hoe wenselijk het is dat veel zzp'ers grote risico's zoals ziekte en arbeidsongeschiktheid zelf dragen, zeker in gevallen waar er sprake is van schijnzelfstandigheid en geen écht ondernemerschap. Het kabinet-Jetten werkt nu aan een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zzp'ers.⁶⁹

Meerderheid wil zzp'er blijven

In de zzp-enquête 2025 is aan alle zzp'ers in de sector zorg en welzijn die ooit in loondienst hadden gewerkt (zo'n 95% van de totale populatie), gevraagd of zij liever in loondienst of als zzp'er werken. AZW-breed antwoordt 73,2% hierop dat zij het liefst zzp'er blijven. Verder zou 11,3% liever weer in loondienst werken; de overige 15,6% weet het niet.

In de kinderopvang zijn de minste zzp'ers die zzp'er willen blijven: 67,5%. Maar liefst 20% van de respondenten weet niet wat zij liever zouden willen, en 12,5% heeft een uitgesproken voorkeur voor loondienst. Ook in de jeugdzorg zou met 14,7% een relatief groot deel van de zzp'ers die eerder in loondienst waren het liefst weer in loondienst gaan werken. Aan de andere kant wil in de verpleging, verzorging en thuiszorg maar 8,9% van de zzp'ers die eerder in loondienst werkten daarnaar terug.

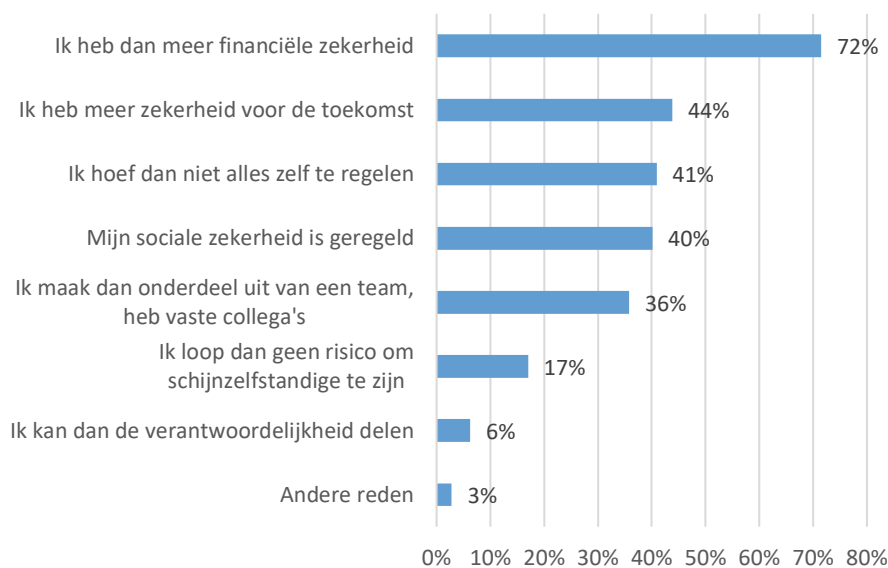
Zekerheid belangrijkste reden om te stoppen

Degenen die liever in loondienst zouden werken, noemen als reden daarvoor veruit het vaakst dat zij dan meer financiële zekerheid zouden hebben (71,5%). Mogelijk heeft dit te maken met de angst minder ingehuurd te worden die ook in mediaberichten naar voren komt. Andere veel genoemde redenen zijn dat zij niet alles zelf zouden hoeven te regelen (40,9%), sociale zekerheid geregeld zou zijn (40,1%), zij meer zekerheid zouden hebben voor de toekomst (43,8%) en onderdeel zouden uitmaken van een team met vaste collega's (35,8%). (Respondenten konden op deze vraag meerdere antwoorden geven.) Het risico schijnzelfstandige te zijn wordt AZW-breed maar door 17% van de respondenten genoemd (zie figuur 28).

⁶⁸ [NOS, 3 mei 2025: Hoe vergaat het zzp'ers in de zorg? 'Het was gewoon niet meer te doen'](#)

⁶⁹ [NOS, 13 maart 2026: Na jaren discussie buigt Tweede Kamer zich over verplichte zzp-verzekering](#)

Figuur 28 Redenen om liever in loondienst te werken (van % zzp'ers die liever in loondienst werken)



Bron: AZW-zelfstandigenenquête, 2e kwartaal 2025.

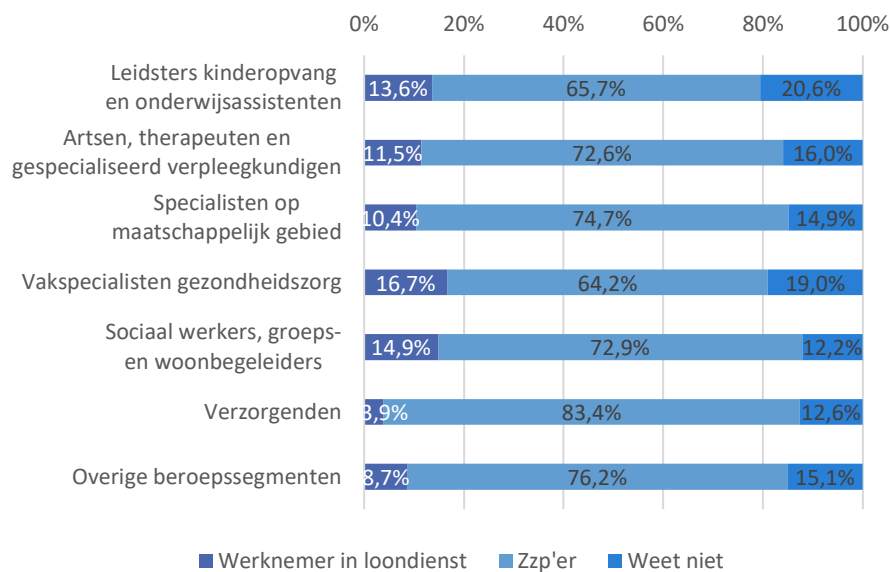
Weinig verschillen tussen leeftijdsgroepen, wel tussen beroepsgroepen

Er zijn geen cijfers beschikbaar over welke groepen zzp'ers daadwerkelijk stoppen. Wel kunnen we kijken naar de groep die in de zzp-enquête aangeeft liever in loondienst te willen werken. Hierbij moet uiteraard de kanttekening geplaatst worden dat een enquête een momentopname is en niet iedereen die dit antwoord geeft daadwerkelijk zal stoppen als zzp'er.

Tussen leeftijdsgroepen zien we geen opvallende verschillen in voorkeuren voor loondienst of zzp-schap. Het percentage zzp'ers dat het liefst zzp'er zou blijven ligt in alle leeftijdsgroepen tussen de 72% en 75%; het percentage dat liever weer in loondienst zou willen tussen 10% en 13%. Wat betreft redenen die zij hiervoor noemen is opvallend dat oudere werknemers (55 en ouder) duidelijk vaker aangeven dat sociale zekerheid dan geregeld is, en dat zij dan in een team met vaste collega's zouden werken. Jongeren noemen dan weer vaker zekerheid voor de toekomst. Onder alle leeftijdsgroepen is 'meer financiële zekerheid' echter veruit de vaakst genoemde reden.

Tussen beroepssegmenten zijn wel verschillen te zien in de voorkeur van zzp'ers voor zzp-schap of loondienst. Van de verzorgenden die als zzp'er werken zou het grootste deel ook zzp'er willen blijven, terwijl vakspecialisten gezondheidszorg relatief vaak terug zouden willen naar loondienst (zie figuur 29). In alle groepen is het echter zo dat de meerderheid van de zzp'ers niet terug zou willen keren in loondienst.

Figuur 29 Voorkeur van zzp'ers voor zzp-schap of loondienst, per beroepssegment



Bron: AZW-zelfstandigenenquête, 2e kwartaal 2025.

Werktevredenheid en werkdruk beïnvloeden keuze

Het aantal zzp'ers dat in de enquête een voorkeur voor loondienst of zzp-schap aangeeft kan afgezet worden tegen hoe tevreden zij zijn met hun werk in het algemeen (tabel 4) en met de werkdruk (tabel 5).

Tabel 5 De werktevredenheid van zzp'ers uitgesplitst naar of de zzp'er de voorkeur heeft om daadwerkelijk als zzp'er te werken of toch liever als werknemer in loondienst

Mate van tevredenheid met hun huidige werk	(Zeer) ontevreden	Niet tevreden maar ook niet ontevreden	Tevreden	Zeer tevreden
Voorkeur voor werkzaam zijn als				
Werknemer in loondienst	22,2%	10,2%	14,1%	5,9%
ZZP'er	65,5%	61,0%	70,7%	81,3%
Weet niet	12,4%	28,8%	15,1%	12,8%

Bron: AZW-zelfstandigenenquête, 2e kwartaal 2025, bewerking Panteia

Hierin is duidelijk te zien dat zzp'ers die tevreden zijn met hun werk vaker zzp'er willen blijven. Zowel bij een te hoge als bij een te lage werkdruk hebben zzp'ers vaker een voorkeur voor loondienst. Over het algemeen geldt echter opnieuw in alle groepen dat een ruime meerderheid van de zzp'ers ook zzp'ers wil blijven.

Tabel 6 De ervaren werkdruk van zzp'ers uitgesplitst naar of de zzp'er de voorkeur heeft om daadwerkelijk als zzp'er te werken of toch liever als werknemer in loondienst

Ervaren werkdruk	(Veel) te laag	Goed	(Veel) te hoog
Voorkeur voor werkzaam zijn als			
Werknemer in loondienst	23,0%	9,4%	15,5%
ZZP'er	64,1%	74,9%	69,1%
Weet niet	12,9%	15,7%	15,5%

Bron: AZW-zelfstandigenenquête, 2e kwartaal 2025, bewerking Panteia

Aan de mensen met een voorkeur voor loondienst is ook gevraagd naar hun redenen daarvoor. Als we kijken naar de samenhang met tevredenheid valt op dat 'niet alles zelf hoeven te regelen' duidelijk vaker wordt genoemd door zzp'ers die nu niet tevreden zijn. Mensen die wel tevreden zijn noemen relatief vaak het onderdeel uitmaken van een team met vaste collega's als reden om toch liever weer in loondienst te willen.

Beperkte directe invloed van handhaving op schijnzelfstandigheid

Eén van de antwoordopties in de enquêtevraag naar redenen om liever in loondienst te willen werken, was het risico om schijnzelfstandige te zijn. Dit antwoord werd, zoals al eerder aangegeven, slechts door 17% van de respondenten die liever in loondienst zouden werken genoemd. Hiermee is het zeker niet één van de belangrijkste redenen voor zzp'ers om terug te willen naar loondienst. Indirect kan de wens naar meer financiële zekerheid ook samenhangen met onzekerheid over hoe opdrachtgevers reageren op de nieuwe handhaving, maar dit is uit de enquête-antwoorden niet vast te stellen. Een uitsplitsing van deze vragen naar verschillende AZW-branches is i.v.m. de lage aantallen niet mogelijk.

Conclusies uit de data en hoe verhoudt dit zich tot de berichten uit de media?

De meeste zzp'ers in de sector zorg en welzijn geven aan dat zij zelfstandig willen blijven werken. In alle branches vormt deze groep de meerderheid. Tegelijk is er een kleinere groep die een voorkeur heeft voor loondienst, waarbij motieven vooral liggen in behoefte aan zekerheid, zoals stabiel inkomen, sociale zekerheid en het werken in een vast team.

Deze motieven komen in meerdere branches terug, maar zijn relatief sterker zichtbaar in bijvoorbeeld de kinderopvang en jeugdzorg, waar de behoefte aan stabiliteit en teamverband groter lijkt. In andere branches, zoals de verpleging en thuiszorg, blijft de voorkeur voor zelfstandigheid juist sterker aanwezig.

Opvallend is dat factoren zoals regelgeving en handhaving een minder prominente rol spelen in de individuele motivatie om te stoppen dan vaak wordt verondersteld. Hoewel deze factoren wel invloed hebben op de context waarin keuzes worden gemaakt, zijn het vooral klassieke arbeidsvoorwaarden – zekerheid, organisatie en samenwerking – die bepalend zijn.

Dit wijkt deels af van het beeld in mediaberichten, waarin de nadruk vaak ligt op het effect van strengere handhaving op schijnzelfstandigheid. Zeker in de eerste maanden na het aflopen van het handhavingsmoratorium verschenen er berichten in de media over zzp'ers die stopten vanwege het

risico op schijnzelfstandigheid; uit eigen beweging of omdat werkgevers hen niet meer wilden inzetten. De data laten zien dat deze factor slechts een deel van het verhaal vormt en dat de keuze om te stoppen breder wordt bepaald. Tegelijkertijd meldde de NOS al in mei 2025 dat sommige zzp'ers na een initiële dip toch alweer ingezet werden.⁷⁰ Een ander onderwerp van maatschappelijke discussie in de afgelopen jaren is het gebrek aan sociale zekerheid voor zzp'ers en hoe wenselijk het is dat veel zzp'ers grote risico's zoals ziekte en arbeidsongeschiktheid zelf dragen, zeker in gevallen waar er sprake is van schijnzelfstandigheid en geen écht ondernemerschap. Het kabinet-Jetten werkt nu aan een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zzp'ers.⁷¹

Conclusie: veranderingen in het aantal zzp'ers kunnen samenhangen met de wijzigingen in (de uitvoering) van beleid en de handhaving, maar individuele keuzes van mensen worden vooral gedreven door afwegingen tussen autonomie en baanzekerheid.

⁷⁰ [NOS, 3 mei 2025: Hoe vergaat het zzp'ers in de zorg? 'Het was gewoon niet meer te doen'](#)

⁷¹ [NOS, 13 maart 2026: Na jaren discussie buigt Tweede Kamer zich over verplichte zzp-verzekering](#)

8. Effecten van zzp-inzet op teams en werkdruk

Wat zegt berichtgeving uit de media?

Uit recente berichtgeving lijkt een afname van zzp-inzet tot aanzienlijke roosterdruk te leiden: zorgorganisaties hebben meer moeite om roosters rond te krijgen en vaste medewerkers draaien vaker overuren. Tegelijkertijd zorgde de eerdere groei van zzp'ers er juist voor dat gaten in roosters flexibel konden worden opgevuld, al berichtte de media dat dit soms ten koste zou gaan van een 'eerlijke verdeling' van onaantrekkelijke diensten, zoals nachtdiensten, die vaker bij vaste krachten terechtkwamen. Ook de continuïteit van zorg staat onder druk: wisselende gezichten leiden tot minder stabiele zorgrelaties en de daling van zzp'ers zorgt voor personeelstekorten die leiden tot langere wachttijden.^{72,73,74}

Daarnaast wijzen mediabronnen op effecten binnen teams. De aanwezigheid van zzp'ers kan flexibiliteit en aanvullende expertise bieden voor teams, maar tegelijkertijd leiden tot een verstoring in teamdynamiek en beperkte kennisdeling en borging op lange termijn in de organisatie, doordat tijdelijke krachten minder ingebed zijn in vaste teams.⁷⁵ Voor vaste medewerkers brengt het werken met zzp'ers bovendien extra organisatorische lasten met zich mee, bijvoorbeeld door het afstemmen van roosters, overdrachten en inwerkprocessen, terwijl de al bestaande administratieve druk in de sector hoog blijft.⁷⁶ Tegelijkertijd benadrukken berichten dat zzp'ers juist in piekperiodes of bij ziekte kunnen bijdragen aan verlichting van werkdruk en het leveren van specialistische kennis, mits hun inzet goed wordt ingebed in de organisatie.⁷⁷ Deze berichtgeving leidt tot de vraag of er uit bestaande data en onderzoek meer valt te zeggen over hoe de inzet van zzp'ers het werk van werknemers beïnvloedt, en of dit positieve of negatieve effecten zijn.

Zzp'ers vergroten capaciteit en flexibiliteit voor werkgevers

Volgens een onderzoek van SEO Economisch Onderzoek kunnen zzp'ers bijdragen aan het opvangen van piekbelasting, ziekteverzuim en specifieke zorgvragen.⁷⁸ De maatschappelijke kosten-batenanalyse van SEO schat dat de bijdrage van zzp'ers kan leiden tot een maatschappelijke meerwaarde van circa 0,5 tot 1,5 miljard euro per jaar. Een belangrijk mechanisme achter deze meerwaarde is dat het zzp-schap een deel van de zorgprofessionals in de sector houdt dat anders mogelijk zou uitstromen naar andere sectoren of inactief zou worden. In het hypothetische scenario zonder zzp'ers zou volgens SEO een deel van de huidige zelfstandigen niet (meer) in de zorg werken. In dit scenario verlaat 2 tot 11 procent van de zzp'ers de zorg wanneer het niet meer mogelijk is om als zzp'er in de zorg te werken. Dit impliceert dat de inzet van zzp'ers bijdraagt aan het vergroten van de totale personele capaciteit, wat directe gevolgen heeft voor roosterdruk en continuïteit van zorg.

De inzet van zzp'ers is vaak gericht op het invullen van openstaande diensten, met name op momenten van onderbezetting. Dit kan leiden tot verschillen in de verdeling van minder aantrekkelijke diensten, zoals nachtdiensten of weekenddiensten. Kwantitatieve data hierover is beperkt. In de MKBA van SEO wordt aangegeven dat effecten op werknemers in loondienst, zoals

⁷² [NOS, 08-09-2025: Werkdruk zorgmedewerkers nog hoger door minder inhuur van zzp'ers](#)

⁷³ [RTL, 08-09-2025: Zorgmedewerkers hebben het drukker vanwege uitstroom zzp'ers](#)

⁷⁴ [Hart van Nederland, 08-09-2025: Minder zorg-zzp'ers: langere wachttijden dreigen voor patiënten](#)

⁷⁵ <https://www.venvn.nl/nieuws/zzp-ers-in-de-zorg-wat-verandert-er-in-2025>

⁷⁶ <https://okeedo.nl/werkdruk-in-de-zorg-percentages-oorzaken-en-maatregelen>

⁷⁷ <https://www.ing.nl/zakelijk/sector/healthcare/voorzicht-health-2026>

⁷⁸ <https://www.seo.nl/publicaties/de-waarde-van-zzpers-in-de-zorg-een-maatschappelijke-kosten-batenanalyse/>

werkdruk en werkplezier, moeilijk eenduidig vast te stellen zijn en sterk afhankelijk zijn van de specifieke organisatiecontext. Vanuit economisch perspectief kan een te groot aandeel flexibele arbeid leiden tot minder stabiele teams en daarmee mogelijk negatieve effecten op continuïteit en kwaliteit. SEO stelt dat een hoog aandeel zzp'ers de samenwerking en schaalvoordelen binnen organisaties kan ondermijnen. Tegelijkertijd kan een te laag aandeel zzp'ers juist leiden tot capaciteitsproblemen en verminderde toegankelijkheid van zorg. Dit wijst op het bestaan van een evenwichtsniveau, waarbij zowel flexibiliteit als stabiliteit wordt geborgd. Het rapport geeft geen indicatie waar dit evenwichtsniveau zich bevindt.

Zzp'ers brengen expertise mee, maar tijdelijkheid beperkt inbedding

De samenstelling van zorgteams verandert door de inzet van zzp'ers, wat gevolgen heeft voor teamdynamiek en samenwerking. Zoals eerder al bleek uit de cijfers van het AZW-onderzoek, hebben zzp'ers gemiddeld andere kenmerken dan werknemers in loondienst: zij zijn vaker hoger opgeleid, ouder en werken vaker voor meerdere opdrachtgevers. Deze kenmerken beïnvloeden de manier waarop zij participeren in teams en bijdragen aan kennisdeling.

De aanwezigheid van zzp'ers kan leiden tot een verrijking van teams. Door hun ervaring bij meerdere organisaties brengen zij kennis en best practices mee die in vaste teams minder snel ontstaan. Dit wordt ondersteund door het feit dat een groot deel van de zzp'ers hoogopgeleid is en specialistische functies vervult, zoals artsen en gespecialiseerde verpleegkundigen.⁷⁹ In dergelijke situaties kan de inzet van zzp'ers bijdragen aan kennisuitwisseling en innovatie binnen teams.

Maar zzp'ers werken vaak tijdelijk binnen een organisatie en zijn minder ingebed in vaste structuren, zoals team overleggen of scholingstrajecten. Dit kan de continuïteit van samenwerking en kennisoverdracht beperken. Uit de AZW-enquêtes onder werknemers en zzp'ers bleek al eerder dat zzp'ers hun werk gemiddeld positiever beoordelen op aspecten zoals autonomie en werk-privébalans. De vergelijking tussen beide groepen laat zien dat verschillen in arbeidsrelatie samenhangen met verschillen in werkbeleving, wat indirect invloed kan hebben op teamdynamiek.

De MKBA van SEO geeft aan dat het effect van zzp-inzet op werktevredenheid en samenwerking van werknemers in loondienst niet eenduidig is en moeilijk kwantificeerbaar blijft. Dit geeft weer aan dat de impact op teamdynamiek sterk afhankelijk is van factoren zoals organisatiecultuur, de mate van integratie van zzp'ers en de omvang van hun inzet binnen teams.

Hoge administratieve druk in sector, verhoging van complexiteit door meerdere contractvormen

De zorgsector kent in algemene zin een hoge administratieve druk. Volgens recente CBS-cijfers besteden werknemers in de zorg gemiddeld circa 31 procent van hun werktijd aan administratie, zoals verslaglegging en registratie.⁸⁰ Deze administratieve belasting is de afgelopen jaren relatief stabiel gebleven, maar wordt door werknemers als hoog ervaren.

Onderzoek van FNV uit 2024 bevestigt dit beeld: bijna de helft van de zorgmedewerkers besteedt minimaal een kwart van de werktijd aan administratieve taken, terwijl 20 procent zelfs de helft of meer van de tijd hieraan kwijt is. Bovendien geeft 73 procent van de medewerkers aan dat de administratieve druk in de afgelopen vijf jaar is toegenomen.⁸¹ Deze cijfers geven inzicht in de bredere context waarin de inzet van zzp'ers plaatsvindt. Hoewel specifieke kwantitatieve data over

⁷⁹ <https://www.seo.nl/publicaties/de-waarde-van-zzpers-in-de-zorg-een-maatschappelijke-kosten-batenanalyse/>

⁸⁰ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2025/47/bijna-een-derde-werktijd-zorg-gaat-op-aan-administratie>

⁸¹ <https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/sectornieuws/zorg-welzijn/2024/06/pijn-meten-bij-patienten-zonder-pijn-en-alles-van>

de extra administratieve lasten door zzp-inzet beperkt is, zijn er aanwijzingen dat het werken met verschillende contractvormen leidt tot aanvullende organisatorische afstemming. Dit betreft onder meer roostering, contractbeheer, facturatie en overdracht van informatie. In de praktijk betekent dit dat organisaties processen moeten inrichten om de inzet van externe krachten te coördineren, wat extra organisatorische complexiteit kan veroorzaken.

Daarnaast speelt verantwoording een rol. Zorgorganisaties moeten voldoen aan eisen van zorgverzekeraars, toezichthouders en overheid, wat leidt tot uitgebreide registratieverplichtingen. In situaties waarin meerdere typen arbeidsrelaties naast elkaar bestaan, kan dit leiden tot aanvullende administratieve handelingen, bijvoorbeeld voor het vastleggen van inzet en prestaties van zzp'ers. Het effect van deze lasten op werknemers en organisaties is niet los te zien van de algemene administratieve druk in de sector. CNV wijst erop dat administratieve lasten bijdragen aan werkdruk en een rol spelen bij uitstroom van personeel.⁸² Dit betekent dat eventuele extra lasten door zzp-inzet zich voordoen binnen een al belast systeem.

Positieve effecten van zzp'ers

Naast de beschreven aandachtspunten laten verschillende onderzoeken zien dat de inzet van zzp'ers ook duidelijke positieve effecten kan hebben. Een belangrijk effect is de bijdrage aan flexibiliteit in personeelsinzet. Zzp'ers kunnen relatief snel worden ingezet bij piekbelasting, ziekteverzuim of tijdelijke capaciteitsproblemen.⁸³ Hierdoor kunnen organisaties beter inspelen op fluctuaties in de zorgvraag.

Een tweede effect is de verlichting van werkdruk. Door extra capaciteit toe te voegen, kan de belasting op vaste medewerkers worden verminderd, met name in situaties van onderbezetting. De maatschappelijke kosten-batenanalyse van SEO laat zien dat de inzet van zzp'ers leidt tot lagere kosten gerelateerd aan ziekteverzuim en uitval. Het verzuim onder zzp'er is iets lager dan onder werknemers, maar dit komt vooral doordat de kosten voor het verzuim bij de zzp'er zelf en niet bij de werkgever komen te liggen. Dit wijst er dus niet op dat extra flexibiliteit, in de vorm van de inzet van zzp'ers, indirect kan bijdragen aan duurzamere inzetbaarheid van personeel.

Daarnaast speelt expertise een rol. Zoals eerder beschreven zijn zzp'ers gemiddeld hoger opgeleid en vervullen zij vaak specialistische functies. Dit maakt het mogelijk om specifieke kennis tijdelijk in te zetten binnen organisaties, bijvoorbeeld bij complexe zorgvragen of implementatie van nieuwe werkwijzen. In die situaties kan de inzet van zzp'ers bijdragen aan kwaliteitsverbetering en kennisontwikkeling.

Ook vanuit het perspectief van de arbeidsmarkt zijn positieve effecten zichtbaar. De mogelijkheid om als zzp'er te werken vergroot de aantrekkelijkheid van de zorgsector voor bepaalde groepen professionals. Eerder bleek al uit de AZW-enquêtes dat autonomie en flexibiliteit belangrijke motieven zijn voor het kiezen van het zzp-schap. Dit draagt bij aan het behoud van personeel binnen de sector en voorkomt uitstroom naar andere sectoren.

Tot slot laat de MKBA van SEO zien dat de totale maatschappelijke baten van zzp-inzet niet alleen voortkomen uit economische effecten, maar ook uit gezondheidswinsten. Extra zorgproductie leidt volgens hen tot verbeterde gezondheidssuitkomsten, wat een belangrijk onderdeel vormt van de maatschappelijke waarde.

⁸² <https://www.cnv.nl/nieuws/administratieve-druk-in-zorg-en-welzijn-blijft-onverminderd-hoog>

⁸³ <https://www.seo.nl/publicaties/de-waarde-van-zzpers-in-de-zorg-een-maatschappelijke-kosten-batenanalyse/>

Conclusies uit de data en hoe verhoudt dit zich tot de berichten uit de media?

De inzet van zzp'ers heeft uiteenlopende effecten op teams en organisaties, die sterk afhankelijk zijn van de context en de mate van inzet. In situaties waarin sprake is van personeelstekorten, ziekte of piekbelasting dragen zzp'ers bij aan het opvangen van capaciteitsproblemen. Dit is met name zichtbaar in branches zoals de verpleging, verzorging en thuiszorg en GGZ, waar de inzet van extra capaciteit direct invloed heeft op de continuïteit van zorg. Daarnaast brengen zzp'ers in sommige gevallen specifieke expertise mee, bijvoorbeeld in specialistische functies. Dit kan bijdragen aan kennisuitwisseling en innovatie binnen teams, vooral wanneer zij ervaring hebben in meerdere organisaties. Tegelijkertijd zijn er ook aandachtspunten. In branches waar langdurige samenwerking en teamcontinuïteit belangrijk zijn, zoals de gehandicaptenzorg, kan een hogere inzet van zzp'ers leiden tot minder stabiele teams en beperkingen in kennisoverdracht. Ook kan de organisatie van werk complexer worden door het combineren van verschillende contractvormen.

De data laten daarmee zien dat zowel positieve als negatieve effecten voorkomen en dat er geen eenduidig effect is van zzp-inzet. De uitkomst hangt sterk af van de balans tussen flexibiliteit en stabiliteit binnen een organisatie.

Uit recente berichtgeving lijkt een afname van zzp-inzet tot aanzienlijke roosterdruk te leiden: zorgorganisaties hebben meer moeite om roosters rond te krijgen en vaste medewerkers draaien vaker overuren. Tegelijkertijd zorgde de eerdere groei van zzp'ers er juist voor dat gaten in roosters flexibel konden worden opgevuld, al berichtte de media dat dit soms ten koste zou gaan van een 'eerlijke verdeling' van onaantrekkelijke diensten, zoals nachtdiensten, die vaker bij vaste krachten terechtkwamen. Ook de continuïteit van zorg staat onder druk: wisselende gezichten leiden tot minder stabiele zorgrelaties en de daling van zzp'ers zorgt voor personeelstekorten die leiden tot langere wachttijden.^{84,85,86}

Daarnaast wijzen mediabronnen op effecten binnen teams. De aanwezigheid van zzp'ers kan flexibiliteit en aanvullende expertise bieden voor teams, maar tegelijkertijd leiden tot een verstoring in teamdynamiek en beperkte kennisdeling en borging op lange termijn in de organisatie, doordat tijdelijke krachten minder ingebed zijn in vaste teams.⁸⁷ Voor vaste medewerkers brengt het werken met zzp'ers bovendien extra organisatorische lasten met zich mee, bijvoorbeeld door het afstemmen van roosters, overdrachten en inwerkprocessen, terwijl de al bestaande administratieve druk in de sector hoog blijft.⁸⁸ Tegelijkertijd benadrukken berichten dat zzp'ers juist in piekperiodes of bij ziekte kunnen bijdragen aan verlichting van werkdruk en het leveren van specialistische kennis, mits hun inzet goed wordt ingebed in de organisatie.⁸⁹ Deze berichtgeving leidt tot de vraag of er uit bestaande data en onderzoek meer valt te zeggen over hoe de inzet van zzp'ers het werk van werknemers beïnvloedt, en of dit positieve of negatieve effecten zijn.

Mediaberichten leggen daarmee vaak de nadruk op één van beide kanten: ofwel op de problemen rond werkdruk en roosters, ofwel op de voordelen van flexibiliteit. De data ondersteunen dat beide perspectieven voorkomen, maar laten ook zien dat deze effecten niet universeel zijn. Daarmee ontstaat het beeld waarin zzp'ers zowel bijdragen aan het functioneren van de sector als nieuwe organisatorische vraagstukken met zich meebrengen.

⁸⁴ [NOS, 08-09-2025: Werkdruk zorgmedewerkers nog hoger door minder inhuur van zzp'ers](#)

⁸⁵ [RTL, 08-09-2025: Zorgmedewerkers hebben het drukker vanwege uitstroom zzp'ers](#)

⁸⁶ [Hart van Nederland, 08-09-2025: Minder zorg-zzp'ers: langere wachttijden dreigen voor patiënten](#)

⁸⁷ <https://www.venvn.nl/nieuws/zzp-ers-in-de-zorg-wat-verandert-er-in-2025>

⁸⁸ <https://okeedo.nl/werkdruk-in-de-zorg-percentages-oorzaken-en-maatregelen>

⁸⁹ <https://www.ing.nl/zakelijk/sector/healthcare/vooruitzicht-health-2026>

9. Inhuur van zzp'ers door werkgevers

Wat zegt berichtgeving uit de media?

Ook vanuit het perspectief van werkgevers is vooraf gewaarschuwd dat strengere handhaving op schijnzelfstandigheid de continuïteit van zorg in gevaar zou kunnen brengen. In een paper voor het Kamercommissiedebat over arbeidsmarktbeleid in de zorg, in december 2024, waarschuwde branchevereniging Actiz dat het niet mogelijk zou zijn om het wegvallen van zzp'ers op te vangen met vast personeel. Andere brancheverenigingen brachten op dat moment soortgelijke statements naar buiten. Als gevolg zouden werkgevers moeten uitwijken naar nog duurder alternatieven zoals detachering of uitzendkrachten, aldus Actiz.⁹⁰ Die laatste vrees werd bevestigd in een paper van de gezamenlijke Brancheorganisaties Zorg op basis van een uitvraag onder haar leden in maart 2025, enkele maanden na het aflopen van het handhavingsmoratorium.⁹¹

Waar rondom het aflopen van het handhavingsmoratorium de nadruk werd gelegd op kosten en continuïteitsrisico's door het wegvallen van zzp'ers, waren er eerder ook wel andere geluiden te horen over de inzet van zzp'ers. De Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen merkte in 2023 op dat zzp'ers zorgen voor "ontevredenheid en discontinuïteit in instellingen". De vicevoorzitter sprak van een "scheefgroei op het gebied van kwaliteit, samenwerking binnen teams en kosten". Met minder zzp'ers zou het werkplezier van de vaste collega's weer toenemen door minder werkdruk.⁹² Actiz benadrukte in augustus 2024 o.a. het belang van vaste gezichten voor cliënten.⁹³ De Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland waarschuwde in december 2024 dat zzp'ers per uur ook al duurder zijn dan medewerkers in loondienst.⁹⁴ Een terugkeer naar de situatie van vóór 2025 heeft dus ook niet per se de voorkeur van werkgevers.

Inzet van zzp'ers bij de meeste werkgevers stabiel, afname vooral bij grotere organisaties

In het tweede kwartaal van 2025 heeft AZW in haar enquête aan werkgevers gevraagd of de inzet van zzp'ers en freelancers in hun organisatie was toegenomen of afgenomen in de 6 maanden daarvoor. Meer werkgevers rapporteren hier een afname (26,2%) dan een toename (4,9%). Dit beeld komt overeen met de algemene cijfers over het aantal zzp'ers in hoofdstuk 3.

In het licht van de landelijke cijfers is het wel opvallend dat ruim twee derde (69%) van de werkgevers geen verandering ziet in de inzet van zzp'ers. Dit percentage blijkt echter sterk te verschillen tussen grote en kleine werkgevers.

Tabel 7 Ontwikkeling van inzet van zzp'ers en freelancers in de afgelopen 6 maanden volgens werkgevers, 2e kwartaal 2025

Ontwikkeling	AZW-breed
Toegenomen	4,9%
Gelijk gebleven	69,0%
Afgenomen	26,2%

Bron: AZW werkgeversenquête, 2e kwartaal 2025

⁹⁰ [Actiz, inbreng voor Kamercommissiedebat Arbeidsmarktbeleid in de zorg, 19 december 2024](#)

⁹¹ [Brancheorganisaties Zorg, inbreng voor Kamercommissiedebat zzp, 27 maart 2025](#)

⁹² [Zorgpartijen maken einde aan schijnzelfstandigheid zzp'ers | NVZ](#)

⁹³ [Flexibel werken: het kan in de VVT | Actiz](#)

⁹⁴ [Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland, inbreng aan vaste Kamercommissie voor VWS, 11 december 2024](#)

Enkele branches wijken af van het algemene beeld. Zo worden er vaker afnames gerapporteerd door werkgevers in de branches huisartsen en gezondheidscentra (43,8%) en verpleging, verzorging en thuiszorg (42,7%). In de geestelijke gezondheidszorg wordt dan weer relatief vaak een toename gemeld (12,5%).

Tegenover de afnemende inzet van zzp'ers lijkt geen toegenomen inzet van ander flexibel personeel in de vorm van uitzendkrachten of gedetacheerden te staan. Slechts 3,6% van de werkgevers zegt in dezelfde periode meer uitzendkrachten of gedetacheerden te zijn gaan inzetten. 14,3% rapporteert ook bij deze groep een afname en een grote meerderheid van 82,1% ziet geen verschil. In de branches waar relatief meer of minder zzp'ers worden ingezet, is dit beeld niet anders.

Inzet zzp'ers door roosterproblemen en voor expertise

Aan werkgevers die daadwerkelijk zzp'ers of freelancers hebben ingehuurd vraagt de AZW-enquête ook naar doorslaggevende redenen om wel of juist niet met zzp'ers of freelancers te werken. Veel genoemde redenen om dit *wel* te doen zijn het ontbreken van specifieke kennis of vaardigheden in de eigen organisatie en het niet vol krijgen van het rooster (zie tabel 8). De mate waarin deze motieven spelen, verschilt per branche. In ziekenhuizen en UMC's, geestelijke gezondheidszorg, jeugdzorg en sociaal werk speelt vooral de factor kennis en vaardigheden een rol. Werkgevers uit de branche huisartsen en gezondheidscentra noemen vooral het rooster. In de verpleging, verzorging en thuiszorg en de gehandicaptenzorg worden beide redenen relatief vaak genoemd. Aan respondenten die "andere redenen" opgeven, is niet gevraagd wat die redenen dan zijn.

Tabel 8 Doorslaggevende redenen voor werkgevers om met zzp'ers of freelancers te werken

Reden	AZW-breed
Op basis van het arbeidsrecht is dit de juiste inzet	20,3%
Zoveel mogelijk tegemoetkomen aan de behoefte als zzp'er te werken	13,6%
Het niet vol krijgen van het rooster	27,2%
Specifieke kennis en vaardigheden nodig die in de eigen organisatie ontbreken	38,5%
Andere reden	30,9%

Bron: AZW-werkgeversenquête, 2e kwartaal 2025

Zzp'ers zijn niet nodig of te duur

Als redenen om *niet* met zzp'ers of freelancers te werken, geven de werkgevers in alle branches vooral aan dat dit simpelweg niet nodig is (zie tabel 9). Alleen in de branche huisartsen en gezondheidscentra wordt vaker als reden genoemd dat werkgevers bang zijn om niet te voldoen aan wet- en regelgeving of bang zijn voor naheffingen. In de verpleging, verzorging en thuiszorg, de gehandicaptenzorg en de kinderopvang wordt relatief vaak genoemd dat zzp'ers erg duur zijn.

Slechts 15,1% van de werkgevers werkt minder met zzp'ers of freelancers omdat dit niet prettig zou zijn voor de medewerkers, en 20,6% omdat het niet prettig is voor cliënten. Deze overwegingen spelen dus wel degelijk een rol in de besluitvorming van werkgevers, maar zijn niet de meest doorslaggevende factor. Doordat deze vraag pas in 2025 is opgenomen in de enquête⁹⁵, is het helaas niet mogelijk om te zien hoe belangrijk deze redenen waren vóór het aflopen van het handavingsmoratorium.

⁹⁵ [Vragen werkgeverspanels AZW nov{2}dec 2023 en 2024 en mei{2}juni 2024 en 2025](#)

Tabel 9 Doorslaggevende redenen voor werkgevers om niet met zzp'ers of freelancers te werken

Reden	AZW-breed
Het is niet prettig voor de medewerkers	15,1%
Het is niet prettig voor de cliënten	20,6%
Zzp'ers zijn te duur	26,4%
Het is niet nodig	59,0%
Bang om niet te voldoen aan de wet- en regelgeving/bang voor naheffingen	23,5%
Andere redenen	11,2%

Bron: AZW-werkgeversenquête, 2e kwartaal 2025

Grotere organisaties sturen actiever

Het algemene beeld is dat veel werkgevers in de sector zorg en welzijn in het tweede kwartaal van 2025 geen verschil zagen in de inzet van zzp'ers ten opzichte van 6 maanden eerder. Wanneer we echter kijken naar de omvang van werkgevers, zien we dat dit in werkelijkheid genuanceerder ligt. Grotere werkgevers rapporteren wel degelijk vaak een afname in de inzet van zzp'ers: van de werkgevers met 10 tot 50 werknemers ziet 36,3% een afname en van de werkgevers met minimaal 50 werknemers zelfs 58,9%. Mogelijk werkten kleinere organisaties toch al minder met zzp'ers of baseren zij hun keuzes meer op ad hoc-overwegingen in plaats van een breder beleid dat vatbaar is voor maatschappelijke druk, waardoor zij minder snel een verschil zien ten opzichte van de oude situatie. Ook is er in absolute aantallen simpelweg meer verloop in grotere organisaties.

Tabel 10 Ontwikkeling van inzet van zzp'ers en freelancers in de afgelopen 6 maanden volgens werkgevers, naar bedrijfsgrootte

	Bedrijfsgrootte Tot 10 fte	10 tot 50 fte	50 fte of meer
Ontwikkeling inzet zzp'ers			
Afgenomen	20,7%	36,3%	58,9%
Gelijk gebleven	74,5%	59,3%	34,0%
Toegenomen	4,8%	4,4%	7,1%

Bron: AZW-werkgeversenquête, 2e kwartaal 2025

Het is niet verrassend dat de kleine bedrijven relatief veel invloed hebben op de gemiddelde uitkomst in de sector. Van de ondervraagde werkgevers heeft 73,5% (na weging) namelijk minder dan 10 werknemers. De werkgevers met 10 tot 50 werknemers vormen 19,9% van de respondenten en de grootste werkgevers slechts 6,6%. Door hun omvang heeft het gedrag van de grootste werkgevers daarentegen weer relatief veel effect op de totale inzet van zzp'ers in de sector.

Vanwege kleine aantallen is het niet mogelijk om deze percentages verder uit te splitsen naar branches.

Invloed op gedrag werkgevers, maar een van vele factoren

In de algemene vraag naar redenen om niet met zzp'ers te werken noemt, bijna een kwart van de werkgevers de angst om niet te voldoen aan wet- en regelgeving (zie tabel 8).

Daarnaast is ook aan werkgevers gevraagd of zij in het afgelopen jaar mensen in dienst hebben genomen die daarvoor al voor hen werkten als zzp'er of freelancer. Als dit het geval was, werd vervolgens gevraagd in hoeverre dit te maken heeft met de handhaving op schijnzelfstandigheid door de Belastingdienst. Voor de gehele sector zorg en welzijn rapporteert 15,3% van de werkgevers dat dit in het afgelopen jaar is voorgekomen. Van hen antwoordt bijna twee derde (65,5%) dat "veel" of "zeer veel" te maken heeft met de handhaving door de Belastingdienst (zie tabel 11). In sommige branches is dit percentage zelfs nog hoger: van werkgevers in de branche huisartsen en gezondheidscentra geeft zelfs de helft aan dat handhaving door de Belastingdienst "zeer veel" invloed heeft op het aannemen van zzp'ers en freelancers, en zo'n 29% antwoordt "veel", bij elkaar 79,5%. Ook in de verpleging en verzorging antwoordt zo'n drie kwart van de werkgevers "veel" of "zeer veel". In deze branches zeggen ook beduidend meer werkgevers voormalige zzp'ers of freelancers in dienst te hebben genomen. In de branche sociaal werk schrijft een relatief klein deel van de werkgevers het in dienst nemen van zzp'ers of freelancers toe aan de handhaving: slechts 45,6%.

Tabel 11 Mate waarin de indienstneming van voormalige zzp'ers of freelancers te maken heeft met de handhaving op schijnzelfstandigheid door de Belastingdienst, volgens werkgevers die daadwerkelijk een zzp'er of freelancer in dienst hadden genomen

Antwoord	AZW-breed
Zeer weinig	13,0%
Weinig	7,0%
Niet weinig / niet veel	14,5%
Veel	30,2%
Zeer veel	35,3%

Bron: AZW-werkgeversenquête, 2e kwartaal 2025

Geen massale overstap naar uitzendkrachten of gedetacheerden

Wanneer werkgevers, al dan niet uit angst voor handhaving door de Belastingdienst, minder met zzp'ers gaan werken en daardoor mogelijk personeel tekortkomen, ligt voor de hand dat zij dit wellicht oplossen door andere flexibele arbeidskrachten in te zetten. In de antwoorden op de werkgeversenquête is na te gaan of dezelfde werkgevers die aangeven minder met zzp'ers of freelancers te werken, in dezelfde periode meer met uitzendkrachten of gedetacheerden zijn gaan werken.

Zoals tabel 12 laat zien, is slechts 7% van de werkgevers die minder met zzp'ers zijn gaan werken, meer met uitzendkrachten of gedetacheerden gaan werken. Bijna de helft ziet daarin geen verschil met 6 maanden eerder, en zo'n 45% ziet bij beide vormen van inzet een afname. Er is dus geen aanwijzing dat werkgevers uit angst om met zzp'ers te werken massaal overstappen op andere flexibele arbeidskrachten. Werkgevers die minder zzp'ers zijn gaan inzetten, blijken vaak juist ook minder met uitzendkrachten en gedetacheerden te zijn gaan werken.

Van de groep die geen verandering ziet in de inzet van zzp'ers, ziet de overgrote meerderheid (95%) ook geen verandering in inzet van uitzendkrachten of gedetacheerden. Dit is wellicht opnieuw een groep werkgevers die, om wat voor reden dan ook, toch al weinig met flexibele arbeidskrachten werkte.

Bij het interpreteren van deze cijfers is het goed om te onthouden dat de werkgevers die minder (of juist meer) met zzp'ers zijn gaan werken op zichzelf al een minderheid vormen in de sector, zoals te zien was in tabel 7. Bij tweederde van de werkgevers is zowel de inzet van uitzendkrachten en gedetacheerden en de inzet van zzp'ers gelijk gebleven.

Tabel 12 Ontwikkelingen in inzet van uitzendkrachten en gedetacheerden in de afgelopen 6 maanden, volgens werkgevers, per groep die meer, minder of evenveel met zzp'ers en freelancers ging werken in die periode

Ontwikkeling inzet uitzendkrachten/gedetacheerden	Afgenomen	Gelijk gebleven	Toegenomen
Ontwikkeling inzet zzp'ers/freelancers			
Afgenomen	44,6%	48,3%	7,1%
Gelijk gebleven	3,5%	95,1%	1,4%
Toegenomen	3,7%	79,6%	16,7%

Bron: AZW werkgeversenquête, 2e kwartaal 2025

Conclusies uit de data en hoe verhoudt dit zich tot de berichten uit de media?

In een groot deel van de organisaties blijft de inzet van zzp'ers stabiel, terwijl een kleiner deel juist een afname rapporteert. Deze afname is duidelijker zichtbaar bij grotere organisaties en in specifieke branches, zoals de verpleging, verzorging en thuiszorg en huisartsen en gezondheidscentra. In andere branches, zoals de geestelijke gezondheidszorg, wordt juist vaker een (beperkte) toename gemeld.

De redenen voor werkgevers om zzp'ers in te zetten verschillen per branche, maar draaien in de kern om twee typen vraagstukken: capaciteit en expertise. In branches zoals ziekenhuizen, GGZ en jeugdzorg speelt vooral het ontbreken van specifieke kennis en vaardigheden een rol. In de huisartsenzorg en de verpleging en thuiszorg ligt de nadruk sterker op het niet rond krijgen van roosters. Dit wijst erop dat zzp'ers zowel worden ingezet als specialistische aanvulling als voor het opvangen van structurele tekorten.

Tegelijk zijn er ook duidelijke redenen om juist geen gebruik te maken van zzp'ers. Werkgevers geven vaak aan dat inzet niet nodig is, of dat zzp'ers relatief duur zijn. In sommige branches speelt daarnaast onzekerheid over wet- en regelgeving een rol, met name in de huisartsenzorg. Opvallend is dat overwegingen rondom werkdruk voor medewerkers of kwaliteit van zorg wel worden genoemd, maar minder vaak doorslaggevend zijn.

Mediaberichten sluiten deels aan bij dit beeld, maar leggen andere accenten. Ook vanuit het perspectief van werkgevers is vooraf gewaarschuwd dat strengere handhaving op schijnzelfstandigheid de continuïteit van zorg in gevaar zou kunnen brengen. In een paper voor het Kamercommissiedebat over arbeidsmarktbeleid in de zorg, in december 2024, waarschuwde branchevereniging Actiz dat het niet mogelijk zou zijn om het wegvallen van zzp'ers op te vangen met vast personeel. Andere brancheverenigingen brachten op dat moment soortgelijke statements naar buiten. Als gevolg zouden werkgevers moeten uitwijken naar nog duurder alternatieven zoals detachering of uitzendkrachten, aldus Actiz.⁹⁶ Die laatste vrees werd bevestigd in een paper van de gezamenlijke Brancheorganisaties Zorg op basis van een uitvraag onder haar leden in maart 2025, enkele maanden na het aflopen van het handhavingsmoratorium.⁹⁷

⁹⁶ [Actiz, inbreng voor Kamercommissiedebat Arbeidsmarktbeleid in de zorg, 19 december 2024](#)

⁹⁷ [Brancheorganisaties Zorg, inbreng voor Kamercommissiedebat zzp, 27 maart 2025](#)

Waar rondom het aflopen van het handhavingsmoratorium de nadruk werd gelegd op kosten en continuïteitsrisico's door het wegvallen van zzp'ers, waren er eerder ook wel andere geluiden te horen over de inzet van zzp'ers. De Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen merkte in 2023 op dat zzp'ers zorgen voor "ontevredenheid en discontinuïteit in instellingen". De vicevoorzitter sprak van een "scheefgroei op het gebied van kwaliteit, samenwerking binnen teams en kosten". Met minder zzp'ers zou het werkplezier van de vaste collega's weer toenemen door minder werkdruk.⁹⁸ Actiz benadrukte in augustus 2024 o.a. het belang van vaste gezichten voor cliënten.⁹⁹ De Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland waarschuwde in december 2024 dat zzp'ers per uur ook al duurder zijn dan medewerkers in loondienst.¹⁰⁰ Een terugkeer naar de situatie van vóór 2025 heeft dus ook niet per se de voorkeur van werkgevers.

De data laten zien dat deze ontwikkeling zich inderdaad in delen van de sector voordoet, maar niet uniform. In veel organisaties blijft de inzet van zzp'ers onveranderd en er zijn geen duidelijke aanwijzingen dat werkgevers massaal overstappen op andere vormen van flexibele arbeid, zoals uitzendkrachten of detachering. Waar een afname zichtbaar is, lijkt deze bovendien sterker samen te hangen met beleidsmatige keuzes en organisatiegrootte dan met een fundamentele verandering in personeelsbehoefte.

Daarnaast laten de data zien dat handhaving op schijnzelfstandigheid wel degelijk invloed heeft op werkgeversgedrag, bijvoorbeeld bij het in dienst nemen van voormalige zzp'ers. Tegelijk is dit niet de enige of dominante factor in de afweging. Capaciteitstekorten, beschikbaarheid van personeel en de aard van het werk blijven minstens zo bepalend.

Werkgevers reageren dus enerzijds op veranderende regelgeving en maatschappelijke druk, maar blijven anderzijds sturen op praktische overwegingen zoals roosters, expertise en beschikbaarheid van personeel. Dit nuanceert het mediabeeld waarin de nadruk vaak ligt op een sterke afname van zzp-inzet en de gevolgen daarvan, en laat zien dat de praktijk per branche en organisatie duidelijk verschilt.

⁹⁸ [Zorgpartijen maken einde aan schijnzelfstandigheid zzp'ers | NVZ](#)

⁹⁹ [Flexibel werken: het kan in de VVT | ActiZ](#)

¹⁰⁰ [Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland, inbreng aan vaste Kamercommissie voor VWS, 11 december 2024](#)



Contact

Contactadres FCB
Koningin Wilhelminalaan 3
3527 LA Utrecht

Telefoon 085 105 1850

www.azwinfo.nl