

In de eerste maanden van 2018 heeft FastFlex haar jaarlijkse ZP Onderzoek uitgezet onder zelfstandige professionals (zzp'ers, freelancers) binnen Nederland. Deze online vragenlijst heeft in totaal vijf weken open gestaan en is via verschillende kanalen uitgezet. De belangrijkste kanalen zijn daarbij:

- Eigen directe netwerk van zp'ers waarvan FastFlex het contractmanagement verricht;
- Communicatie kanalen van FastFlex zoals diverse Sociale media, nieuwsbrief, website en klantsystemen;
- Een aantal vaste partners en leveranciers die veel met zp'ers werken;
- Database van zp'ers die bekend zijn bij ABN AMRO en aangegeven hebben mee te willen werken aan onderzoeken;
- Onder oud respondenten die de afgelopen jaren, sinds de start in 2011, reeds deelgenomen hebben

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

## Respondenten

**Aantal deelnemers totaal:** 1442

**Geslacht:** 69,6% man vs 30,4% vrouw (*aantal vrouwen stijgt*)

**Vakgroep:** 74% ICT professionals

**Gemiddelde leeftijd** 44,4 jaar (*was in 2017 44,9, was in 2016 45,8*)

**Gemiddeld tarief:** € 84,9 (*was in 2017 € 84,2 was in 2016 € 82,8*)

- Voornamelijk werkzaam binnen ICT /IT 39%, Banken/verzekeraars 18%, Advies/Consultancy 23%, Overheid 5%, industrie 7%
- Voornamelijk actief als IT professionals 32%, Projectmanagement 20%, Consultant 12%. Business Analyst 9%, Algemeen management 8%.

## Tarief

- Gemiddeld tarief is € 84,2 o Vrouwen HBO opgeleid verdienen gemiddeld € 5,25 per uur minder o Vrouwen WO opgeleid verdienen gemiddeld maar € 3,99 per uur minder (*duidelijke vermindering van het gat tussen mannen en vrouwen. Vrouwen dicht het gat met de mannen*)
- Piek van het tarief ligt tussen de 49 en de 57 jaar. Daarna zwakt deze langzaam verder af. De piek wordt wel iets breder in vergelijking met voorgaande jaren.
- 20% legt voor bepaalde opdrachten gedeelte het risico bij zichzelf door een prestatieloon / op basis van output. De stijging van de afgelopen jaren zet stevig door. In 2017 was het 17%, in 2016 14% en in 2015 nog maar 8%.

- 73% van de professionals is van mening dat de tarieven in 2018 weer gaan aantrekken.
- 45% heeft het afgelopen jaar daadwerkelijk een hoger tarief gekregen. *(vorig jaar gaf 67% te verwachten een hoger tarief te krijgen / kunnen vragen. Dus niet iedereen van deze groep heeft deze verhoging ook kunnen doorvoeren).*
- Momenteel is 62% bereid het tarief te verlagen voor een interessantere opdracht. Dit was vorig jaar 65%. Oa. Hieruit blijkt dat een interessante opdracht toch zeer belangrijk is voor de zp'er.
- De meerheid van de zp'er voelt zich niet meer uitgeknepen. Dit was de laatste jaren vaak meer dan de helft. Dit is nu echter gedaald tot minder dan een derde. (31%).

### Blended workforce

- *Bij ruim 71% van de organisatie wordt er niet openlijk gecommuniceerd over de soort contractvorm die aangegaan is tussen organisatie en medewerker;*
  - o *51 % van de professionals zou het een goede zaak vinden als dit wel gedaan zou worden;*
- *Bij ruim 89% van de organisatie wordt er niet openlijk gecommuniceerd over de inhoudelijke contractafspraken die gemaakt zijn tussen organisatie en medewerker;*
  - o *37% van de professionals zou het wel een goede zaak vinden als dit wel gedaan zou worden;*
- *54% vindt dat leidinggevende onderscheid moeten maken in de sturing en beoordeling van medewerkers met verschillende contractvormen.*

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

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

#### **Voordelen top vijf:**

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

8% ziet geen voordelen aan een team dat bestaat uit professionals met verschillende contractvormen

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

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

17% ziet geen nadelen aan een team dat bestaat uit professionals met verschillende contractvormen

## **Wat zijn belangrijke competenties in een team anno 2018?**

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

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

## **Leiderschapskwaliteiten anno 2018**

*Respondenten mochten hun eigen top 8 samenstellen uit 15 competenties (+anders namelijk..)*

1. Visie
2. Overtuigingskracht
3. Analytisch vermogen
4. Ondernemend
5. Organiserend vermogen
6. Vereenvoudigt en bevrijdt
7. Gelooft in het intellect van het collectief
8. Is nieuwsgierig

- 55% vindt dat de contractvorm vaak te leidend is bij inrichting van functies en rollen;
- 72% vindt dan ook dat de contractvorm niet het uitgangspunt moet zijn bij invulling van een vacature, project of opdracht.

## **Opdracht & Contract**

- Zp'ers willen eigenlijk zonder tussenpartij aan een opdracht komen. (91%,). In 2017 was dat 92%, in 2016 was het 91%, 2015 was dit 89% en in 2014 was het 85%) .
- Mijn netwerk van anders zp'ers wordt voor mij steeds belangrijker om toegang tot uitdagende projecten te behouden (74% mee eens) 2017: 71%, 2016: 69%.
- 55% zegt momenteel echter nog niet zonder tussenpartijen te kunnen. (was 68% in 2017)
- SOW (statement of work) 64% ( was 60%) en op project gebaseerde services 72% (was 71%) gaan volgens zp'ers een grote vlucht nemen de komende jaren
- Ruim 62% is van mening dat de contractvorm ondergeschikt is aan de inhoud van de opdracht en de opdrachtgever. ( was in 2017 58%; was in 2016 52%, 2015 45%)
- Contracten worden steeds flexibeler (74%) (was 71%, in 2016 69%, in 2015 66%)

## Organisaties

- 73% (was 71% in 2016) van de zp'ers voelt zich niet gebonden aan de organisaties waar hij werkt.
  - o 27% (was in 2016 29%) voelt zich dus gebonden aan de organisaties. Hier staat tegenover dat 42% zich wel verbonden voelt.
- 59% (was in 2017 67%, in 2016 71% en in 2015 65%) van de zp'ers geeft eerder de voorkeur om aan de slag te gaan bij "lean organisaties" en "startups" dan bij multinationals. (steeds meer bewustzijn dat startups ook niet heilig zijn")
- 64% (was in 2017 72%, 70 % in 2016 en in 2015 77%) voelt zich echt "extern" bij zijn opdrachtgever . (meer aandacht voor de zp'er in kader van employer branding?)
- Slechts 33% voelt zich betrokken bij zijn bemiddelingsbureau of contractpartij (dit was vorig jaar 32%, in 2016 39%, in 2015 44% en in 2014 zelfs 49%)
- 69% vindt Employer Branding belangrijker dan Corporate Branding.

## Concurreren & positionering

- Als er de keuze gemaakt moet worden tussen Exploratie en Exploitatie o Ik houdt me als ZP'er vooral bezig met: Exploratie (24%) & Exploitatie (76%) o Ik zou me vooral graag bezig houden met: Exploratie (57% & Exploitatie (43%)
- Steeds minder mensen (37%) vindt dat een zp'er zo goed is als zijn laatste opdracht (was 2017 41%, in 2016 48%, 2015 47% en in 2014 52%)
- Grootste uitdagingen in het zzp-schap zijn: 1)het verkrijgen van opdrachten; 2) het verkrijgen van interessante opdrachten/projecten; 3) goede opdrachtgever; 4) omgaan met complexe wetregelgeving; 5) goed tarief verkrijgen; 6) netwerken; 7) volgen van voldoende opleidingen en cursussen.

## Wet en regelgeving

- 81% (in 2016 78%, 71% in 2015) vindt dat de overheid het zzp-schap in Nederland onvoldoende ondersteund.
  - o Te veel regeltjes en te veel nadruk op een selecte groep waar misstanden gelden
- **64% staat achter de volgende denk oplossing:** *Vraag starters bewijs van hun zelfstandigheid en geef hen voorlopig toegang tot fiscale ondernemersfaciliteiten. Als na drie jaar vast is komen te staan dat zij daadwerkelijk een onderneming hebben opgebouwd waarmee zij zich kunnen bedruipen, krijgen zij definitief toegang tot die faciliteiten. Zo niet, dan gaan zij vanaf dat moment weer inkomstenbelasting betalen als particulier.*

**79% staat achter de volgende denkrichting:** *Leg de definitie van het begrip zelfstandige wettelijk vast in zowel het fiscaal recht als het arbeidsrecht. In alle afgeleide regelgeving moet het begrip zelfstandige op dezelfde eenduidige manier worden gehanteerd.*

## Generatie onderzoek

Specifieke onderzoekspopulatie voor dit deelonderzoek was 644. Daarvan behoorde 226 tot de "jonge generatie" (generatie Y & Z).

Generaties hebben over het algemeen als het gaat om geboortejaren altijd een bepaalde overlap. In de bepaling van de generaties hebben wij de volgende geboortejaren gehanteerd: Generatie Y: Geboren tussen 1985 - 1992 Generatie z: Geboren in 1992 of later

## Wat is belangrijk: Werkzekerheid of Baanzekerheid?

	Percentage	Jonge generatie
<b>Werkzekerheid</b>	49%	77%
<b>Baanzekerheid</b>	51%	23%

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

	Percentage	Jonge generatie
<b>Eens (helemaal eens + eens)</b>	72%	62%
<b>Neutraal</b>	5%	7%
<b>Oneens (helemaal oneens + oneens)</b>	23%	31%

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

	Percentage	Jonge generatie
<b>Eens (helemaal eens + eens)</b>	20%	48%
<b>Neutraal</b>	29%	30%
<b>Oneens (helemaal oneens + oneens)</b>	51%	22%

## Keuze voor zzp schap

Waarom ben jij (ooit) begonnen als zelfstandige? (meer antwoorden mogelijk)			
	Percentage (%)	Generatie Y	Generatie Z
Graag eigen baas zijn (hiërarchie)	55 %	56%	45%
Loon naar werk (meer verdienen)	40 %	27%	14%
Meer flexibiliteit	67 %	72%	74%
Meer vrijheid	51 %	75%	71%
Zelfstandigheid (onafhankelijkheid)	62 %	84%	82%
Enige manier om geld te verdienen	12 %	3%	<1%
Ik had geen andere optie (bijv. door ontslag)	4 %	<1%	<1%

Het is de manier om interessante opdrachten te doen	38%	62%	74%
---	-----	-----	-----

## Platforms

Van alle zp'ers geeft 88% aan dat zij eigenlijk zonder tussenpartij aan opdrachten willen komen. (nagenoeg gelijk)

Generatie Y = 90 %

Generatie Z = 95 %

De meeste zp'ers (77%) vinden namelijk dat ze op kwaliteit in plaats van prijs concurreren (Wo opgeleid 91% en HBO 60%).

Generatie Y = 79 %

Generatie Z = 86 %