

Flexwerkers en buitenlandse instroom in ziekenhuizen:

Wat zijn de feitelijke ontwikkelingen én ervaringen in de praktijk?

In opdracht van StAZ:

- Daniël van Hassel
- Lodewijk Buschkens
- Esther Ahern

Inhoudsopgave

1.	Aanleiding onderzoek	Dia 3
2.	Doel	Dia 4
3.	Onderzoeksvragen	Dia 5
4.	Aanpak	Dia 7
5.	Samenvatting en conclusies flexwerkers	Dia 8
6.	Samenvatting en conclusies buitenlandse instroom	Dia 11
B1.	Figuren en hoofdlijnen resultaten zzp'ers en gedetacheerden	Dia 12
B2.	Figuren en hoofdlijnen resultaten buitenlandse instroom	Dia 26
B3.	Onderzoeksverantwoording en tabellen respons	Dia 33

1. Aanleiding onderzoek

- **Personeelstekort.** Het personeelstekort in de zorg is groter dan ooit. De verwachting is dat het tekort alleen maar zal toenemen.
- **Ethische gedragscode werving buitenland.** De werving uit het buitenland neemt toe, maar is dit wel solidair? Door sociale partners wordt daarom op Europees niveau nagedacht over de actualisering van de ethische gedragscode voor werving en behoud van arbeidsmigranten in ziekenhuizen (zie de [code of conduct](#) en ook een eerdere [column](#) in de Volkskrant).
- **Inzet vast/flex.** Daarbij is ook de vraag ontstaan hoe het in Nederland zit met de verhouding tussen de inzet van vast en extern ingehuurd personeel, zoals gedetacheerden en zzp-ers. In hoeverre wordt er actief gerekruteerd? Of kiezen zorgmedewerkers zelf voor de overstap en zo, ja om welke reden? Wat zijn de gevolgen van de inzet van extern personeel voor de kosten en kwaliteit van de zorg?
- **Taskforce Ondersteuning optimale inzet zorgverleners.** Er wordt in dit verband op meerdere manieren aandacht aan dit onderwerp besteed. Zo heeft recent de “[Taskforce Ondersteuning optimale inzet zorgverleners](#)”, een advies voor de korte en lange termijn uitgebracht om de inzet van zorgverleners te verbeteren.
- **Nieuw onderzoek.** Het laatste StAZ-onderzoek naar de inzet van vast en flexwerk dateert van 2009 (zie rapport [Inzet zelfstandigen in ziekenhuizen](#) van SEO). Het vraagstuk is echter nog steeds actueel en er is behoefte aan actuele feitelijke informatie over de hiervoor genoemde vragen. Daarom is een nieuw onderzoek uitgevoerd naar de inzet van flexwerkers en buitenlandse instroom in Nederlandse ziekenhuizen.

2. Doel

- In kaart brengen van feitelijke informatie over:
 - (1) de inzet van flexwerkers en;
 - (2) de instroom van buitenlandse werkenden in Nederland.
- De resultaten moeten bijdragen aan het gesprek tussen verschillende stakeholders over hoe om te gaan met het groeiende aantal zzp'ers en gedetacheerden en hoe je werkenden duurzaam inzet.

Definitie flexwerkers

- Flexwerkers worden op verschillende manieren in ziekenhuizen ingezet. In dit onderzoek ligt de focus primair op de inzet van **zzp'ers en gedetacheerden via detacheringsbureaus**.

3. Onderzoeksvragen

Flexwerkers (zzp'ers en gedetacheerden)

Vraag 1.

- A. Hoeveel werkenden zijn in loondienst van een ziekenhuis, hoeveel flexwerkers, zowel relatief als in absolute aantallen?
- B. Hoe ziet de ontwikkeling hierop er in de afgelopen jaren uit?
- C. Wat zijn de verwachtingen hierop voor de komende jaren?

Vraag 2.

- A. Wat zijn de belangrijkste motieven van werkenden in de branche ziekenhuizen om als flexwerker in de branche te gaan werken?
- B. Wat is de invloed van zzp- en detacheringsbureaus op de keuze om als flexwerker te gaan werken?
- C. Wat zijn de belangrijkste motieven van ziekenhuizen om flexwerkers in te zetten?

Vraag 3.

- A. Wat zijn de gevolgen van deze inzet voor de kosten en baten en voor de kwaliteit?

3. Onderzoeksvragen

Buitenlandse instroom

Vraag 4.

- A. Hoeveel werkenden in ziekenhuizen zijn (in totaal en per functie) afkomstig uit andere landen binnen en buiten Europa?
- B. Wat is de jaarlijkse instroom van buitenlandse werkenden in Nederlandse ziekenhuizen in de afgelopen jaren?

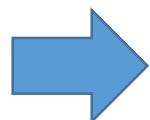
4. Aanpak

- **Secundaire data-analyse**
 - BIG-register en OESO/EUROSTAT, buitenlandse instroom
 - AZW, inzet externe inhuur
 - EY-barometer, kosten externe inhuur
- **Enquête HR-professionals, medio 2022**
 - Directe uitnodiging naar 102 HR-professionals uit evenzoveel verschillende ziekenhuizen
 - 12 ingevulde enquêtes (respons 12%)
- **Enquête zzp-ers/gedetacheerden en werknemers, medio 2022**
 - Open link naar de enquête verspreid via o.a.: StAZ-nieuwsbrief en –website, netwerk sociale partners.
 - 39 ingevulde enquêtes zzp'ers/gedetacheerden.
 - 564 ingevulde enquêtes werknemers: 415 (74%)* met zzp'ers/gedetacheerden in team/afdeling
 - 34 ingevulde enquêtes leidinggevenden: 27 (79%)* met zzp'ers/gedetacheerden in team/afdeling
- **Met name de enquêteresultaten voor HR, zzp'ers/gedetacheerden en leidinggevenden zijn gebaseerd op beperkte aantallen en indicatief. De kenmerken van de respons zijn terug te vinden in bijlage 3.**

*De inhoudelijke vragen over de inzet en ervaringen met zzp-ers/gedetacheerden in zorgfuncties zijn alleen gesteld aan deze groep.

5. Samenvatting en conclusies flexwerkers (beantwoording vraag 1A t/m 1C)

Vraag 1A. Hoeveel werkenden zijn in loondienst van een ziekenhuis, hoeveel flexwerkers, zowel relatief als in absolute aantallen?



In 2021 werken in de branche ziekenhuizen*:

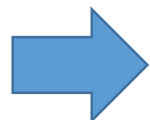
- 246.000 werknemers
- 12.000 extern ingehuurde flexwerkers (4,7% van werkgelegenheid)
 - 8.000 zzp'ers (3,1% van werkgelegenheid)
 - 3.000 gedetacheerden via extern bureau (1,2% van werkgelegenheid)
 - 1.000 uitzendkrachten (0,4% van werkgelegenheid)

Bij bovenstaande cijfers dient opgemerkt te worden dat de mate van inzet van externe inhuur kan verschillen, bijv.:

- Tussen kleine en grote ziekenhuizen
- Tussen ziekenhuizen in kleine en grote steden
- Tussen functies

Hierover zijn voor zover wij weten geen betrouwbare landelijke gegevens beschikbaar.

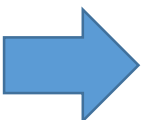
Vraag 1B. Hoe ziet de ontwikkeling hierop er in de afgelopen jaren uit?



Algemene ontwikkeling externe inhuur in ziekenhuizen*:

- Toename inzet externe inhuur 2016-2021 (33%), maar geen structurele jaarlijkse stijging
- Aandeel inzet externe inhuur in ziekenhuizen is laatste jaren 4 tot 5,5%. In de gehele sector zorg en welzijn is dit 8 tot 11%.
- 75% werknemers** in ziekenhuizen ziet de afgelopen 3 jaar een (sterke) toename in inzet zzp'ers en gedetacheerden

Vraag 1C. Wat zijn de verwachtingen hierop voor de komende jaren?

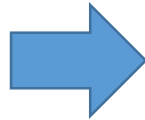


Verwachtingen ontwikkeling flexwerk komende jaren***

- 6 van de 12 HR-functionarissen verwacht een toename van de inzet van zzp'ers en gedetacheerden in de komende 3 jaar.

5. Samenvatting en conclusies flexwerkers (beantwoording vragen 2A t/m 2C)

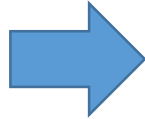
Vraag 2A: Wat zijn de belangrijkste motieven van werkenden in de branche ziekenhuizen om als flexwerker in de branche te gaan werken?



Belangrijkste redenen om te gaan werken als flexwerker*, volgens flexwerkers:

- Verdiensten
- Nieuwe uitdaging
- Betere combinatie werk en privé

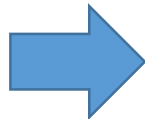
Vraag 2B: Wat is de invloed van zzp- en detacheringsbureaus op de keuze om als flexwerker te gaan werken?



Rol bureaus waarvoor flexwerkers* werken, volgens flexwerkers:

- Actieve benadering bureaus wordt door flexwerkers vooral (32%) ervaren bij detacheringsbureaus en minder vaak (5%) bij zzp-bureaus
- Bureaus zijn niet bepalend voor de keuze van flexwerkers om als zodanig te gaan werken*

Vraag 2c: Wat zijn de belangrijkste motieven van ziekenhuizen om flexwerkers in te zetten?



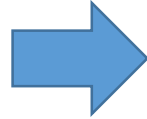
Belangrijkste redenen voor de inzet van flexwerkers*, volgens werknemers en HR:**

- Niet verkrijgen benodigd personeel
- Vervanging zieke of afwezige vaste medewerkers
- Beperken werkdruk vaste medewerkers

*Onder flexwerkers verstaan we zzp-ers en gedetacheerden. ** Werknemers en leidinggevenden.
Algemeen: alle genoemde resultaten zijn gebaseerd op de enquête werknemers/flexwerkers of de enquête HR 2022.

5. Samenvatting en conclusies flexwerkers (beantwoording vraag 3A)

Antwoord vraag 3A: Wat zijn de gevolgen van de inzet van flexwerkers voor de kosten en baten en voor de kwaliteit?



Gevolgen inzet flexwerkers*, volgens werknemers**:

- Inzet flexwerkers wordt vooral van belang gezien om de personele bezetting te kunnen waarborgen. Relatief groot deel positief over samenwerking op de werkvloer.
- Vaakst bekritiseerd als het gaat om inzet flexwerkers:
 - Hoge kosten (78%)
 - Beperkt groepsgevoel (40%)
 - Ook vaak genoemd:
 - Zorgen over overstappen van vaste medewerkers naar flexwerker*
 - Gevoel van onderwaardering door verschil in verdiensten.
- Gevolgen waar een vergelijkbaar deel van de werknemers positief of negatief over is als het gaat om de gevolgen van flexwerkers, o.a.:
 - Werkdruk
 - Continuïteit patiëntenzorg
 - Kwaliteit van zorg

Gevolgen inzet flexwerkers*, volgens HR:

- Inzet flexwerkers wordt vooral van belang gezien om de personele bezetting te kunnen waarborgen en patiëntenzorg te continueren.
- Vaakst bekritiseerd als het gaat om inzet flexwerkers:
 - Hoge kosten (9 van 12)
 - Beperkt groepsgevoel (5 van 12)
 - Ook:
 - Beperkte beschikbaarheid ANW-diensten
 - Weinig binding met organisatie
- Gevolgen waar een meerderheid neutraal over is als het gaat om de gevolgen van flexwerkers:
 - Deskundigheid en expertise
 - Innovatie en vernieuwing
 - Kwaliteit van zorg

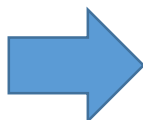
- Percentage kosten van externe inhuur ten opzichte van totale personeelskosten ligt voor verschillende typen ziekenhuizen in 2019 rond de 4,5 tot 5%.***
- Over de periode 2015-2019 is hierin geen structurele jaarlijkse toename te zien.***
- Gebaseerd op HR-enquête variëren de kosten voor 5 ziekenhuizen in de afgelopen 3 jaar voornamelijk tussen de 2 en 9%.

*Onder flexwerkers verstaan we zzp'ers en gedetacheerden. **Werknemers en leidinggevenden. ***Bron: EY-barometer 2020.

Algemeen: resultaten gebaseerd op enquête werknemers/flexwerkers of enquête HR 2022, tenzij anders vermeld.

6. Samenvatting en conclusies buitenlandse instroom (beantwoording vraag 4A en 4B)

Vraag 4A: Hoeveel werkenden in ziekenhuizen zijn (in totaal en per functie) afkomstig uit andere landen binnen en buiten Europa?



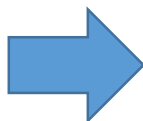
Aantal werkenden in Nederland met buitenlands diploma ongeacht branche, in 2020*:

- 2.380 artsen
- 2.681 verpleegkundigen

Voornaamste herkomstlanden werkenden in Nederland met buitenlands diploma ongeacht branche, 2020**:

- Verpleegkundigen: België, Duitsland en Italië;
- Artsen: België, Suriname en Duitsland;
- Tenminste 3 van de 12 ziekenhuizen heeft een beperkt aantal medewerkers met een buitenlands diploma (indicatief). Bij 5 van de 12 ziekenhuizen is dit niet bekend.***

Vraag 4B: Wat is de jaarlijkse instroom van buitenlandse werkenden in Nederlandse ziekenhuizen in de afgelopen jaren?



Ontwikkeling aantal professionals met buitenlands diploma in Nederland ongeacht branche, 2017-2020*:

- 9,9% stijging verpleegkundigen; jaarlijks gemiddeld 209 nieuwe instroom
- 40,5% stijging van het aantal artsen; jaarlijks gemiddeld 247 nieuwe instroom

Ontwikkeling aantal geregistreerde professionals met buitenlands diploma in Nederland ongeacht branche, 2016-2022**:

- 18,9% stijging geregistreerde verpleegkundigen
- 40,1% stijging van geregistreerde verloskundigen
- 20,1% stijging van geregistreerde artsen (2018-2022)

*Bron: OESO/Eurostat. **Bron: BIG-register.

In deze bronnen wordt geen onderscheid naar branche gemaakt. Zie bijlage 2 voor een nadere toelichting op de cijfers.

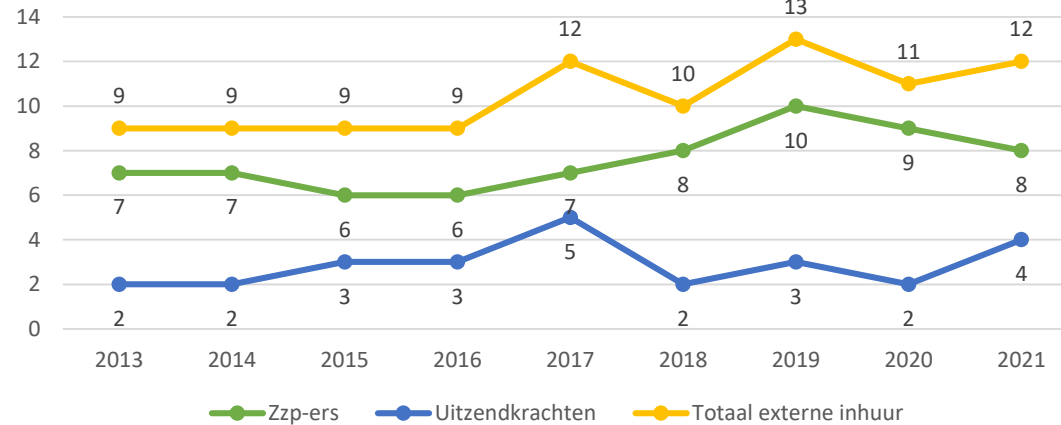
*** Bron: enquête HR 2022.



Bijlage 1: Figuren en hoofdlijnen resultaten zzp-ers en gedetacheerden

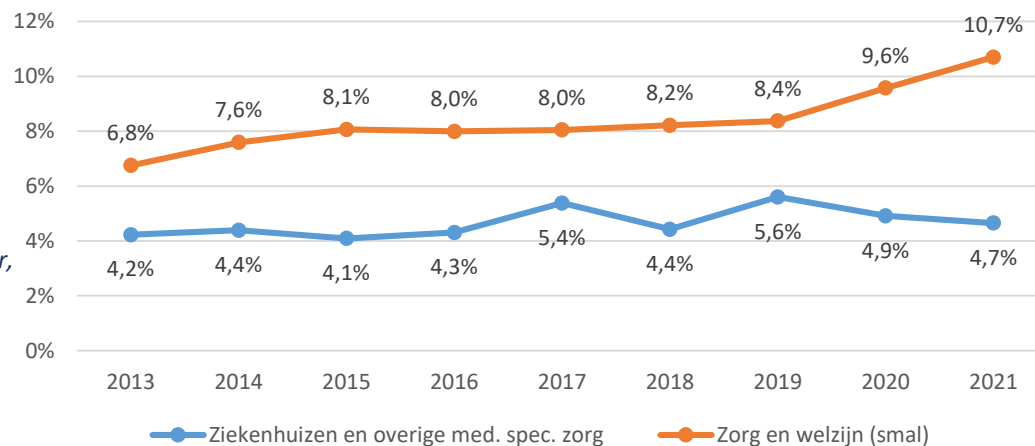
Bijlage 1.1: Feitelijke ontwikkeling aantal flexwerkers

Figuur: Aantal (x1000) externe inhuur in "ziekenhuizen en overige med. spec. zorg", 2013-2021



Bron: AZW/CBS, bewerking CAOP.

Figuur: Aandeel externe inhuur in "ziekenhuizen en overige med. spec. zorg" en in de gehele zorg en welzijnssector, 2013-2021



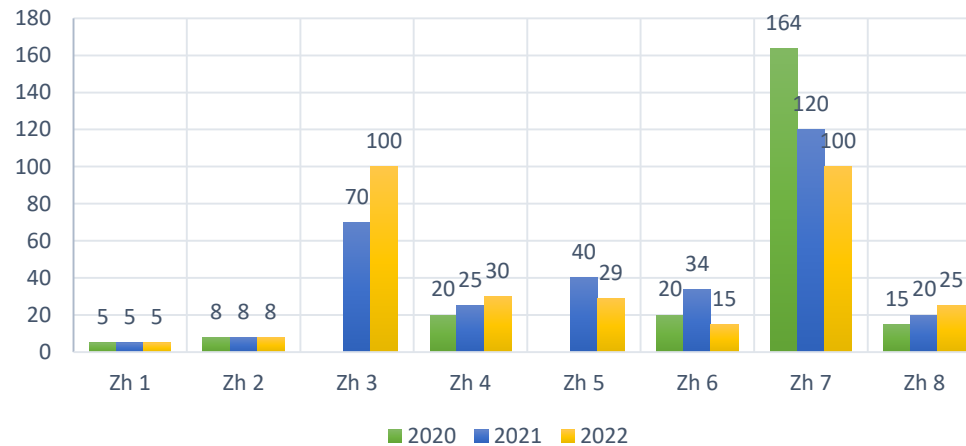
Bron: AZW/CBS, bewerking CAOP.

- Aantal werknemers ziekenhuizen 2021: 246.000 (niet in figuur).
- Aantal externe inhuur in ziekenhuizen is in periode 2016-2021 toegenomen: grofweg van 9 naar 12 duizend, een groei van 33%.
- In 2021 zijn er in ziekenhuizen:
 - 8.000 zzp'ers
 - 3.000 gedetacheerden via een bureau*
 - 1.000 uitzendkrachten
- Het aandeel externe inhuur in ziekenhuizen is in de periode 2016-2021 redelijk stabiel: rond 4 tot 5,5%. Dit ligt lager dan in de gehele sector zorg en welzijn: 8-11%.
- In 2016-2021 is het aandeel externe inhuur toegenomen van 4,3% naar 4,7%.

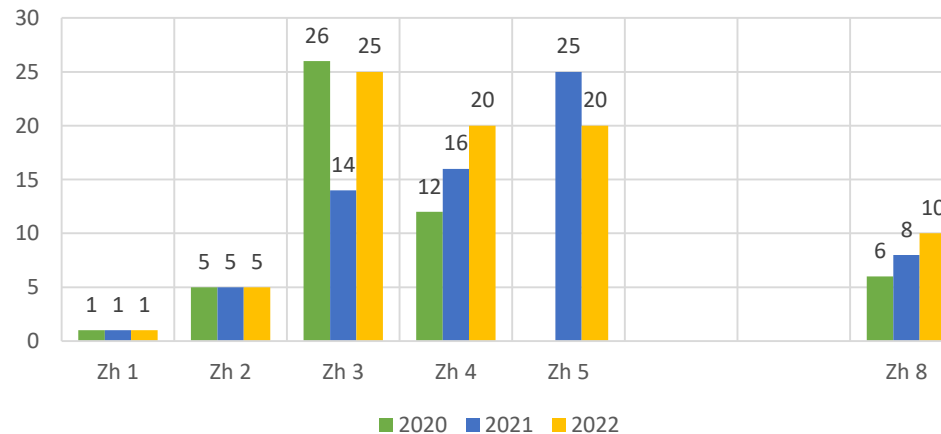
*Dit cijfer is alleen voor 2021 bekend. In de figuur is deze groep opgenomen als "uitzendkrachten".

Bijlage 1.2: Ontwikkeling inzet externe inhuur in cijfers

Figuur: Over de laatste drie jaar, kunt u hieronder aangeven hoeveel zzp'ers/gedetacheerden er voor zorgfuncties in uw organisatie actief waren, per 1 januari (**in personen**)? (bron: enquête HR 2022)



Figuur: Over de laatste drie jaar, kunt u hieronder aangeven hoeveel zzp'ers/gedetacheerd en er voor zorgfuncties in uw organisatie actief zijn, per 1 januari (**in FTE**)? (bron: enquête HR 2022)



- Aantal externe inhuur in zorgfuncties varieert in afgelopen 3 jaar sterk per ziekenhuis op basis van 8 ziekenhuizen (indicatief)*:
 - Aantallen: van 5 tot 164
 - FTE's: van 6 tot 26
- Ook de ontwikkeling van het aantal extern ingehuurd in de laatste jaren varieert: van geleidelijke stijging tot relatief sterke daling of stijging.

*NB De cijfers hebben betrekking op enkele ziekenhuizen en zijn alleen indicatief. Bij de cijfers gaat het in bijna alle gevallen om externe inhuur, inclusief evt. uitzendkrachten. Het type "uitzendkracht" kon niet door de ziekenhuizen uit de administratie worden afgeleid.

Bijlage 1.3: (Verwachte) toename inzet zzp'ers/gedetacheerden volgens HR

	N
Sterk afgenomen	0
Afgenomen	0
Gelijk gebleven	2
Toegenomen	7
Sterk toegenomen	2
Weet niet	1
Totaal	12

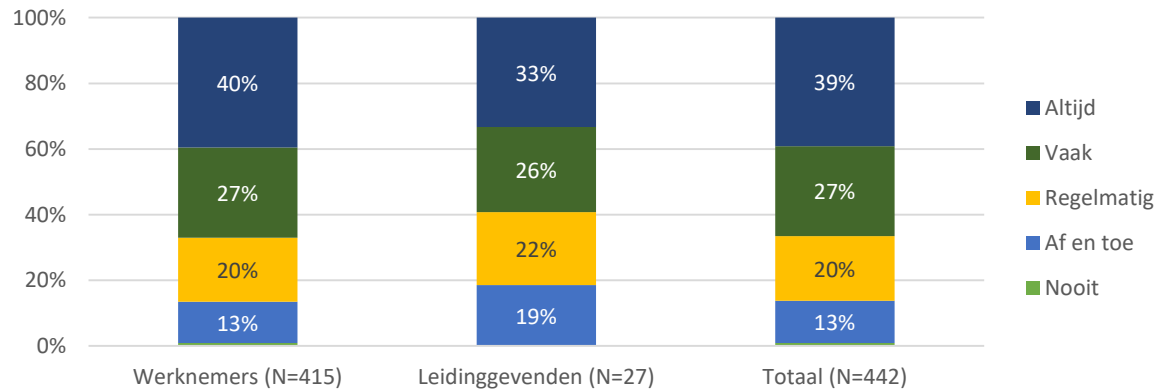
Tabel: Is de inzet van zzp-ers/gedetacheerden voor zorgfuncties in uw organisatie (naar uw eigen inschatting) de afgelopen drie jaar afgenomen, gelijk gebleven of toegenomen? (bron: enquête HR 2022)

	N
Sterk afnemen	0
Afnemen	1
Gelijk blijven	1
Toenemen	6
Sterk toenemen	0
Weet niet	4
Totaal	12

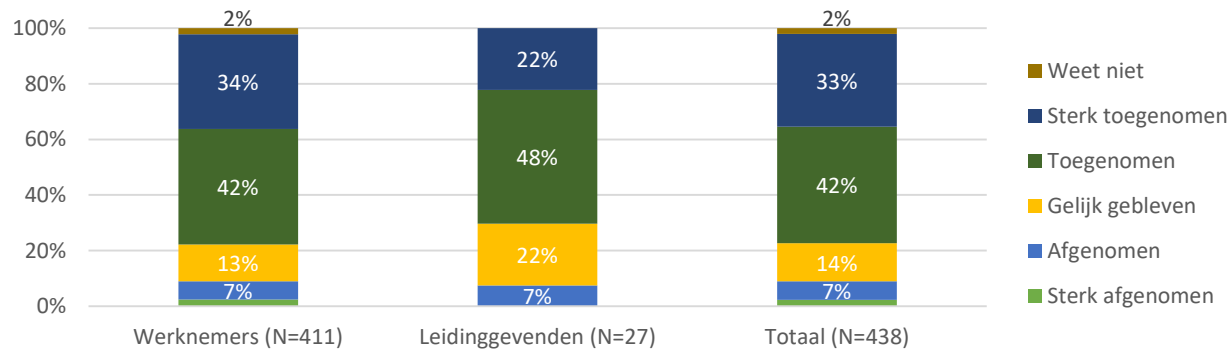
Tabel: Verwacht u dat de komende drie jaar de inzet van zzp-ers/gedetacheerden binnen uw organisatie zal afnemen, gelijk blijven of zal toenemen? (bron: enquête HR 2022)

- Bij 10 van de 12 HR-functionarissen geeft aan dat er momenteel zowel zzp'ers als gedetacheerden in het ziekenhuis worden ingezet.
- 9 van de 12 HR-functionarissen heeft de inzet van zzp'ers en gedetacheerden de afgelopen drie jaar zien toenemen.
- 6 van de 12 verwacht dat de inzet van zzp'ers en gedetacheerden de komende drie jaar gaat toenemen. En:
 - 1 verwacht een afname,
 - 1 verwacht dat dit gelijk blijft
 - 4 weten het niet

Bijlage 1.4: Toename inzet zzp-ers/gedetacheerden volgens werknemers



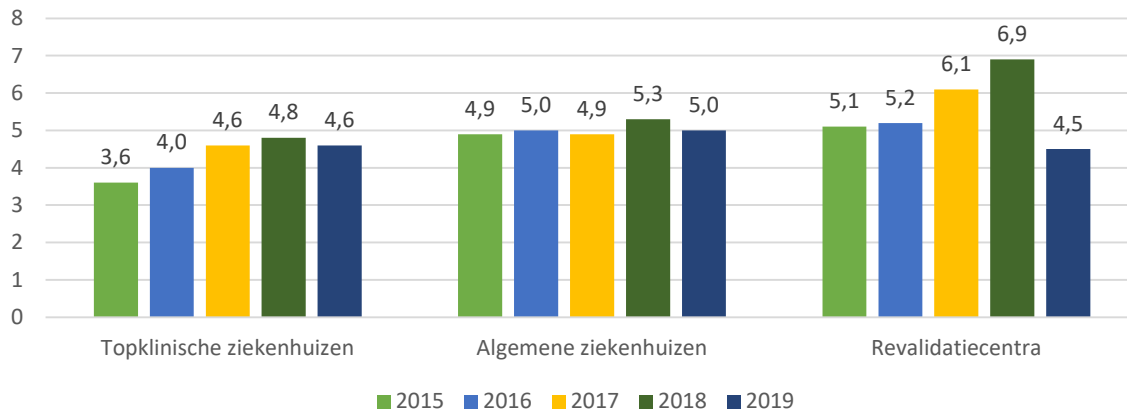
Figuur: Hoe vaak zijn zzp-ers/gedetacheerden voor zorgfuncties (naar jouw eigen ervaring) de afgelopen drie jaar ingezet binnen jouw team/afdeling? (bron: enquête werknemers/flexwerkers 2022)



Figuur: Is de inzet van zzp'ers/gedetacheerden voor zorgfuncties in jouw team/afdeling (naar jouw eigen inschatting) de afgelopen drie jaar afgenomen, gelijk gebleven of toegenomen? (bron: enquête werknemers/flexwerkers 2022)

- Driekwart (74%) van de respondenten geeft aan dat er zzp'ers of gedetacheerden in het team/afdeling werken (niet in figuur). Hiervan zet:
 - 88% gedetacheerden via een bureau in
 - 73% zzp'ers in
- Van de respondenten in ziekenhuizen waar zzp'ers of gedetacheerden worden ingezet, ziet:
 - 67% dat zzp'ers of gedetacheerden vaak of altijd worden ingezet.
 - 75% dat de inzet van zzp'ers/flexwerkers de afgelopen drie jaar (sterk) is toegenomen.

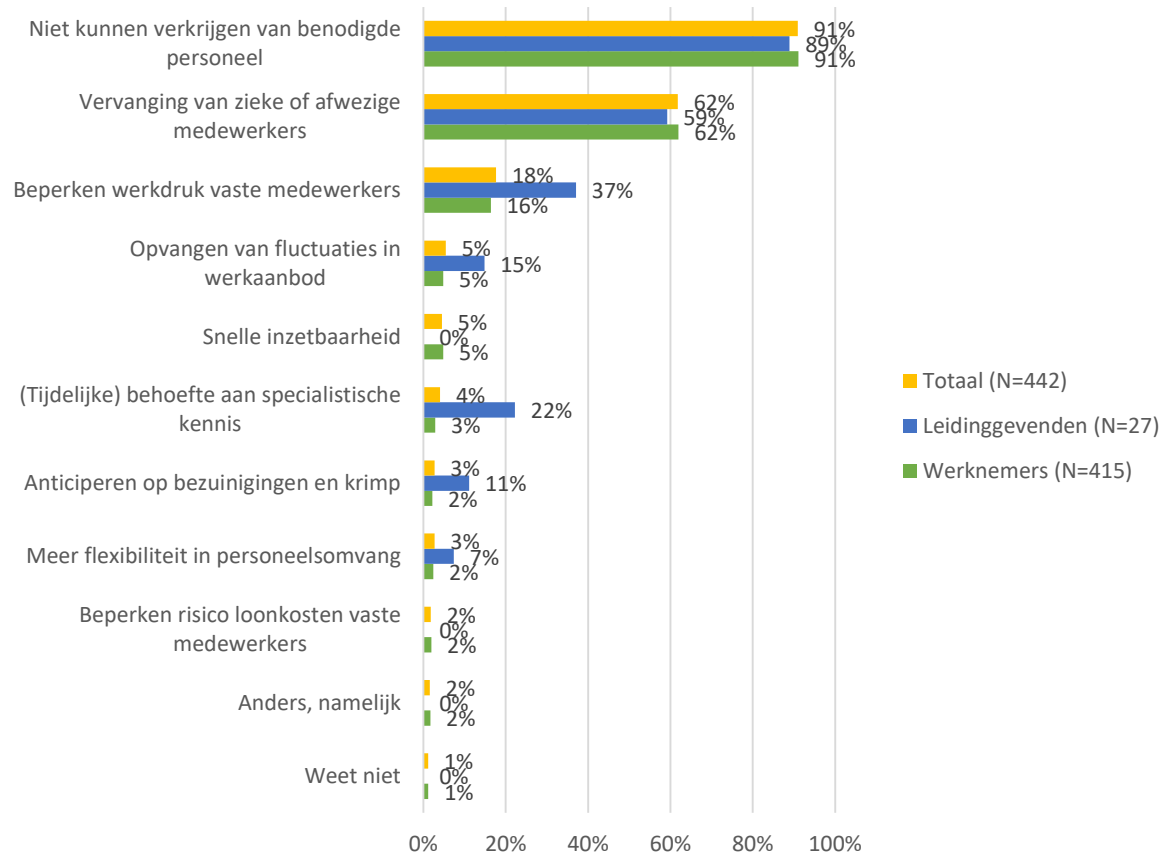
Bijlage 1.5: Ontwikkeling kosten inzet externe inhuur



Figuur: Ontwikkeling percentage kosten van de inzet van personeel niet in loondienst (bron: EY-barometer 2020)

- Percentage kosten van externe inhuur ten opzichte van totale personeelskosten ligt voor verschillende typen ziekenhuizen in 2019 rond de 4,5 tot 5%.
- Over de periode 2015-2019 is hierin geen structurele stijging te zien.
- In de enquête HR hebben 5 ziekenhuizen hun kosten aan externe inhuur opgegeven. Dat varieert vooral tussen de 2 en 5% voor de afgelopen jaren (niet in figuur).

Bijlage 1.6: “Niet kunnen krijgen benodigd personeel” en “vervanging afwezige medewerkers” belangrijkste redenen inzet zzp-ers/gedet. (volgens werknemers)



- De twee belangrijkste redenen voor de inzet van zzp'ers/gedetacheerden:
 - “Niet kunnen verkrijgen van benodigde personeel”
 - “Vervanging van zieke of afwezige medewerkers”
- Met name leidinggevend noemen daarnaast relatief vaak:
 - “Beperken werkdruk vaste medewerkers”,
 - “opvangen van fluctuaties in het werkaanbod” en de
 - “behoefte aan specialistische kennis”.

Figuur: Wat zijn de belangrijkste redenen waarom er binnen jouw team/afdeling gekozen is voor de inzet van zzp'ers/gedetacheerden? Max. drie antwoorden (bron: enquête werknemers/flexwerkers 2022)

NB De aantallen respons voor leidinggevend zijn beperkt, waardoor deze percentages met voorzichtigheid geïnterpreteerd moeten worden.

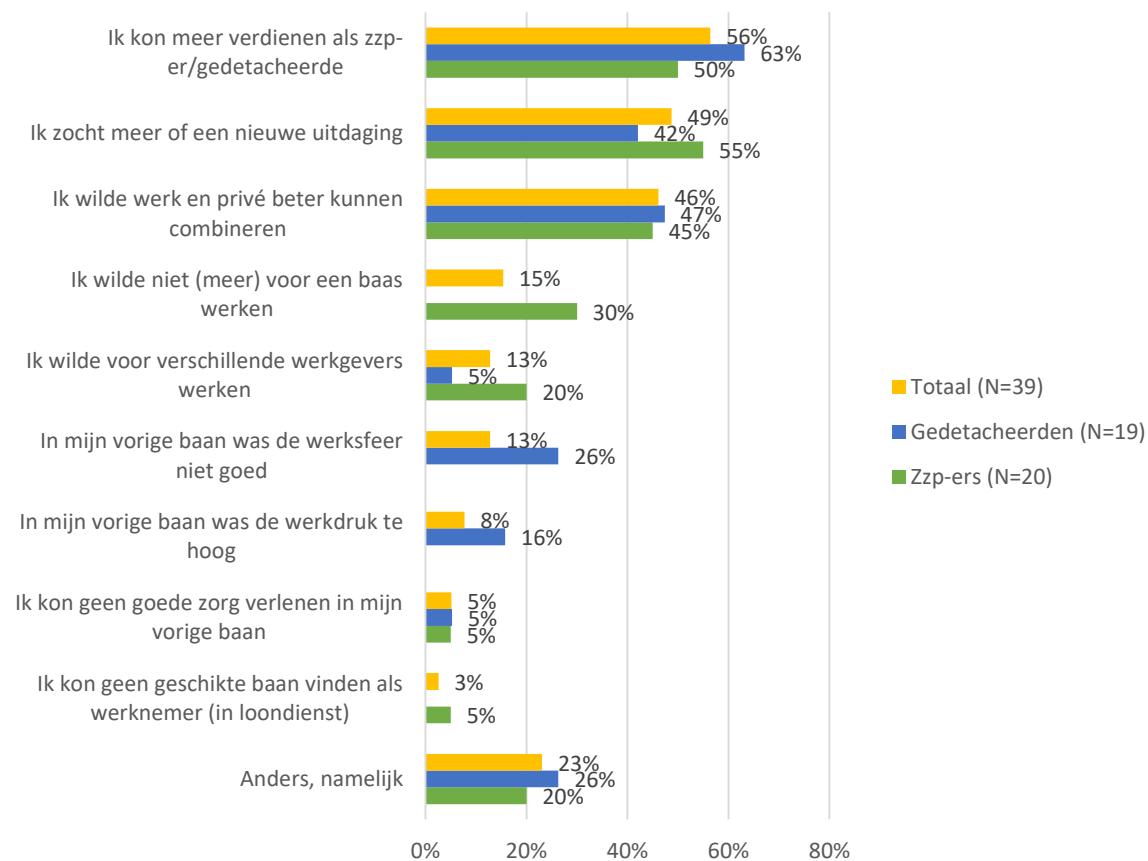
Bijlage 1.7: “Niet kunnen krijgen benodigd personeel” en “vervanging afwezige medewerkers” belangrijkste redenen inzet zzp-ers/gedet. (volgens HR)

	N
Vervanging van zieke of afwezige medewerkers	11
Niet kunnen verkrijgen van benodigde personeel	10
Beperken werkdruk vaste medewerkers	5
Opvangen van fluctuaties in werkaanbod	3
(Tijdelijke) behoefte aan specialistische kennis	2
Snelle inzetbaarheid	2
Totaal	12

- De twee belangrijkste redenen voor de inzet van zzp'ers/gedetacheerden, volgens HR:
 - “Vervanging van zieke of afwezige medewerkers”
 - “Niet kunnen verkrijgen van benodigde personeel”

Figuur: Wat zijn de belangrijkste redenen waarom er binnen uw organisatie gekozen is voor de inzet van zzp-ers/gedetacheerden? *Max. drie antwoorden* (bron: enquête HR 2022)

Bijlage 1.8: Verdiensten, uitdaging en werk-privébalans belangrijkste motieven zzp-ers/gedet.

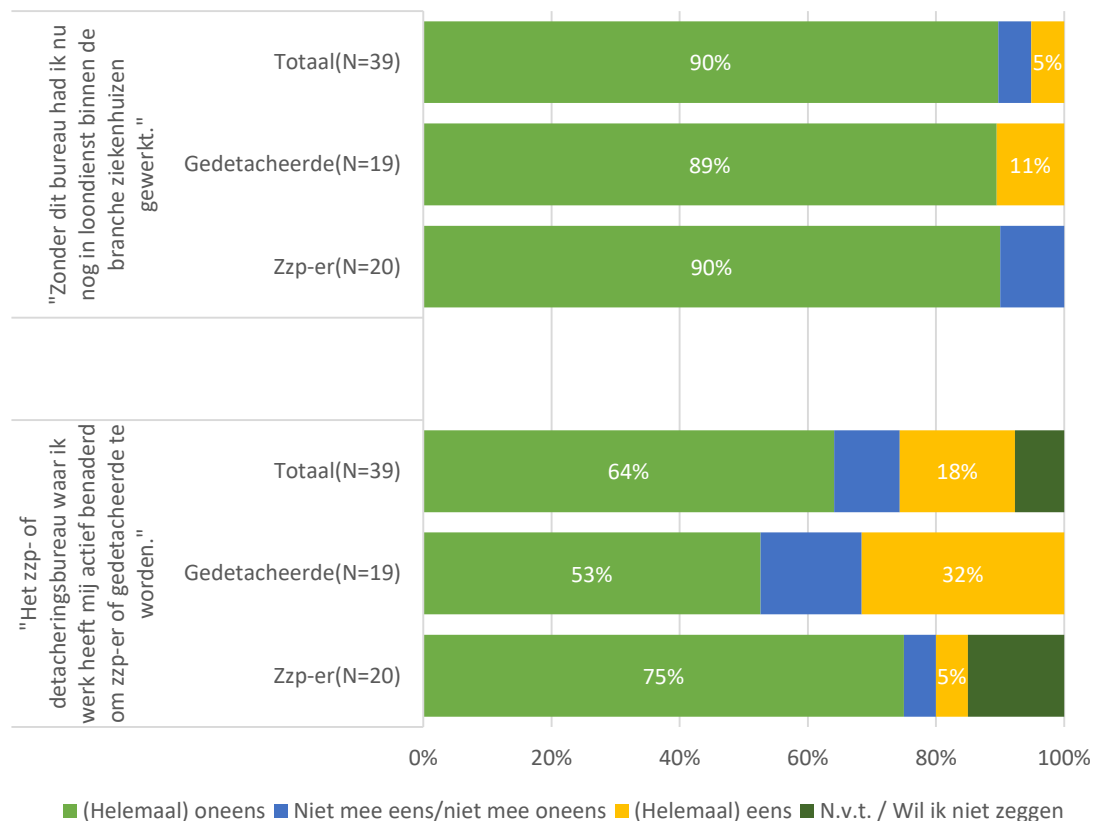


- De drie belangrijkste redenen om als zzp'er/gedetacheerde te gaan werken:
 - “Ik kon meer verdienen als zzp'er/gedetacheerde”
 - “Ik zocht meer of een nieuwe uitdaging”
 - “Ik wilde werk en privé beter kunnen combineren”
- Hierin bestaat weinig verschil tussen zzp'ers en gedetacheerden.

Figuur: Wat waren voor jou de belangrijkste redenen om als zzp'er/gedetacheerde te gaan werken? *Max. drie antwoorden* (bron: enquête werknemers/zzp 2022)

NB De aantallen respons zijn beperkt, vooral bij de uitsplitsing naar zzp'er en gedetacheerde. Hierdoor dienen de percentages met voorzichtigheid geïnterpreteerd te worden.

Bijlage 1.9: Bureaus zijn in de meeste gevallen niet bepalend geweest bij de keuze voor het zzp-schap/detachering

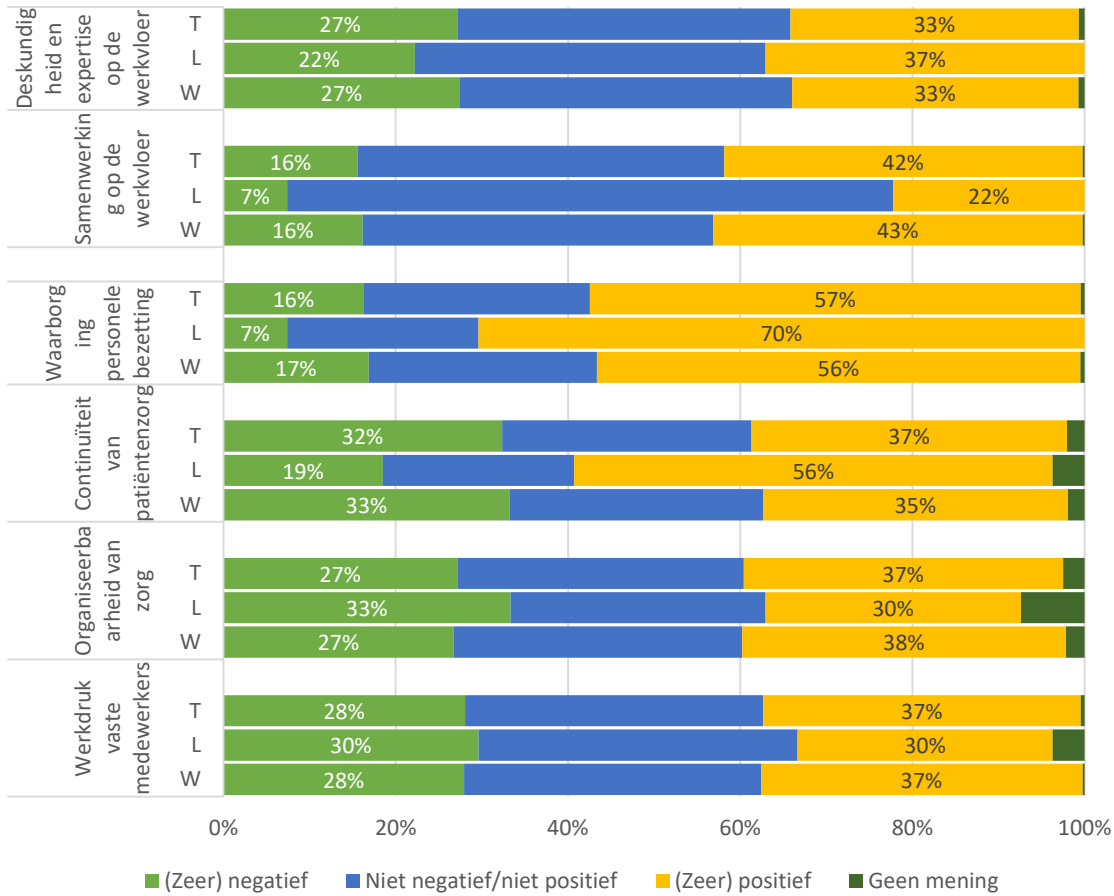


- 90% zzp'ers/gedetacheerden is het oneens met de stelling dat zij zonder het bureau nog in loondienst zouden werken.
- 64% zzp'ers/gedetacheerden is het niet eens met de stelling dat het detachingsbureau hen actief benaderde om als zodanig te gaan werken.
- 32% van de gedetacheerden geeft aan dat het detachingsbureau een actieve rol had.

Figuur: In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen? (bron: enquête werknemers/flexwerkers 2022)

NB De aantallen respons zijn beperkt, vooral bij de uitsplitsing naar zzp-er en gedetacheerde. Hierdoor dienen de percentages met voorzichtigheid geïnterpreteerd te worden.

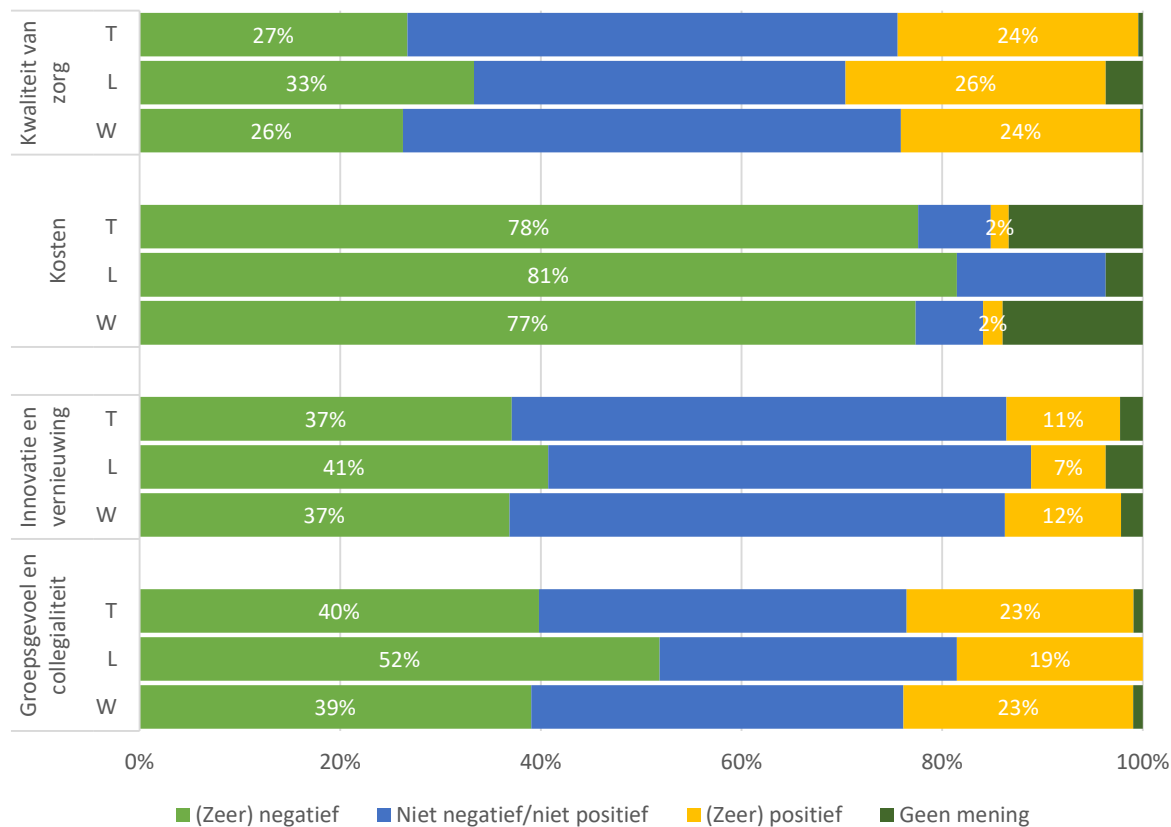
Bijlage 1.10 Waarborging personele bezetting positief gevolg (werknemers)



- Vaakst positief beoordeelde gevolgen inzet zzp'ers/gedetacheerden, volgens werknemers en leidinggevenden:
 - Waarborging personele bezetting (57%)
 - Samenwerking op de werkvloer (42%)
- Aspecten waar eveneens relatief vaak positief over is geoordeeld, maar met een substantieel deel dat negatief oordeelde:
 - Deskundigheid en expertise
 - Continuïteit patiëntenzorg
 - Organiseerbaarheid van zorg
 - Werkdruk vaste medewerkers

Figuur: Welke invloed heeft volgens jou de inzet van zzp'ers/gedetacheerden op de volgende aspecten? T=Totaal (N=442), W=werknemers (N=415), L=leidinggevenden (N=27) (bron: enquête werknemers/flexwerkers 2022)

Bijlage 1.11: Kosten en beperkt groepsgevoel zijn belangrijkste negatieve gevolgen (werknemers)

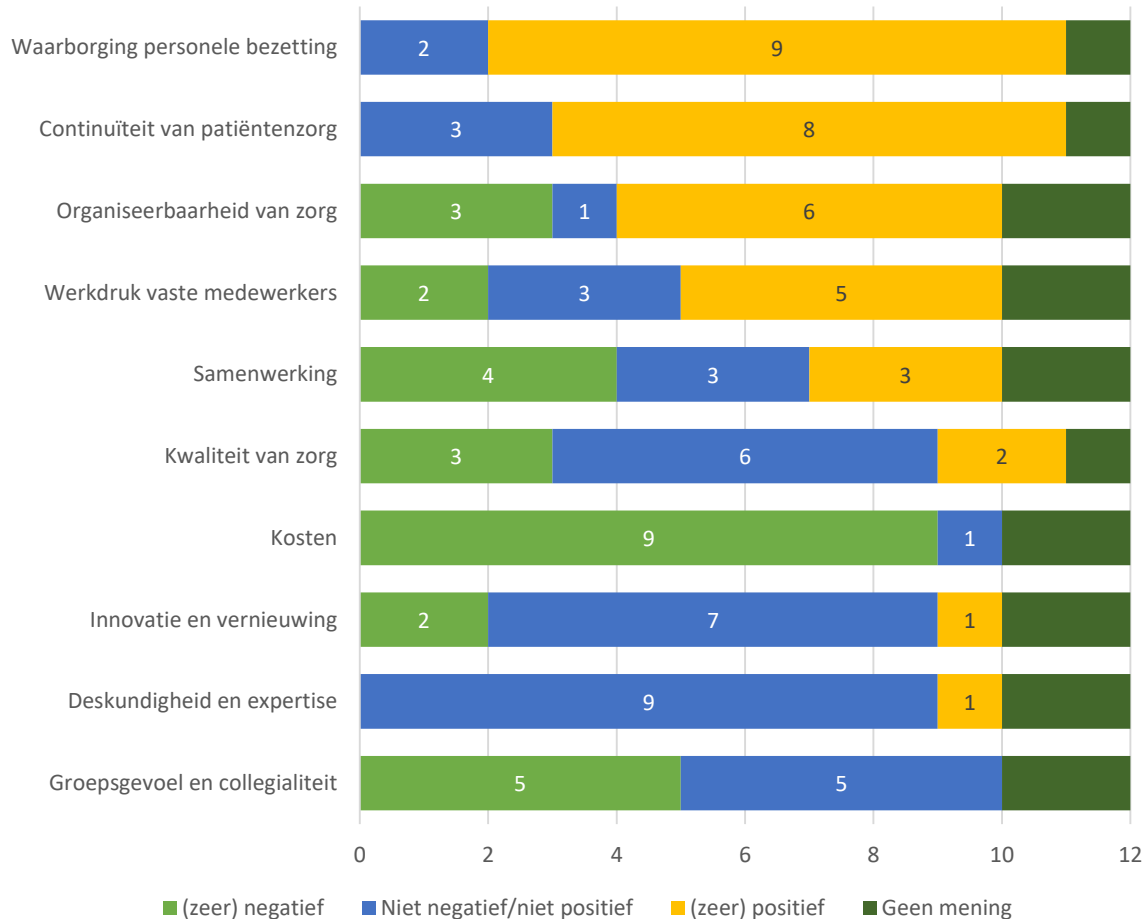


- Vaakst negatief beoordeelde aspecten bij de gevolgen van de inzet van zzp'ers/gedetacheerden, volgens werknemers en leidinggevenden:
 - Kosten (78%)
 - Groepsgevoel en collegialiteit (40%)
 - Innovatie en vernieuwing (37%)
- Over de gevolgen voor de kwaliteit van zorg zijn de meningen verdeeld: 24% is positief, 27% is negatief.

Figuur: Welke invloed heeft volgens jou de inzet van zzp-ers/gedetacheerden op de volgende aspecten? T=Totaal (N=442), W=werknemers (N=415), L=leidinggevenden (N=27) (bron: enquête werknemers/flexwerkers 2022).

NB De aantallen respons voor leidinggevenden zijn beperkt, waardoor deze percentages met voorzichtigheid geïnterpreteerd moeten worden.

Bijlage 1.12 Waarborging personele bezetting positief gevolg (HR)

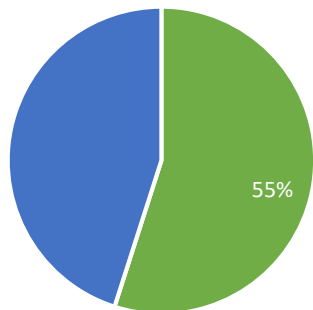


Figuur: Welke invloed heeft volgens u de inzet van zzp'ers/gedetacheerden op de volgende aspecten? (HR, N=12) (bron: enquête HR 2022)

- Vaakst positief beoordeelde gevolgen inzet zzp'ers/gedetacheerden, volgens HR:
 - Waarborging personele bezetting (9 van 12)
 - Continuïteit van patiëntenzorg (8 van 12)
 - Organiseerbaarheid van zorg (6 van 12)
 - Werkdruk vaste medewerkers (5 van 12)
- Vaakst negatief beoordeelde aspecten bij de gevolgen van de inzet van zzp'ers/gedetacheerden:
 - Kosten (9 van 12)
 - Groepsgevoel en collegialiteit (5 van 12)
 - Samenwerking (4 van 12)
- Gevolgen waar het merendeel neutraal op antwoord:
 - Deskundigheid en expertise (9 van 12)
 - Innovatie en vernieuwing (7 van 12)
 - Kwaliteit van zorg (6 van 12)

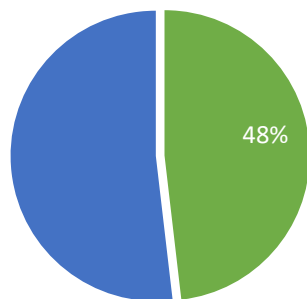
Bijlage 1.13: Overige gevolgen zijn o.a. druk diensten, waardering, inzetbaarheid en zorgen over verlies vaste collega's

Werknemers (N=415)



■ Ja, namelijk ■ Nee

Leidinggevenden (N=27)



■ Ja, namelijk ■ Nee

Druk diensten op vaste medewerkers:

- “De druk op onregelmatige en oproepdiensten neemt toe voor vast personeel”

Onderwaardering en minder motivatie:

- “De veelal hoge tarieven van zzp'ers, geeft het vaste personeel het gevoel ondergewaardeerd te worden, wat niet motiverend is.”

Betere beloning en collega's die zzp-er/gedetacheerde worden:

- “Het trekt collega's weg naar detachering, omdat de beloning beter is”

Zorgen over meer werknemers die kiezen voor zzp-er/gedetacheerde:

- “interesse wekken van collega's in loondienst om ook de overstap te maken”

Inwerktijd

- “Inwerken kost tijd die er eigenlijk niet is!”

Inzetbaarheid en scholing

- “ZZP'ers gemiddeld niet inzetbaar voor andere taken. Zzp'ers moeilijk verplichte scholing te laten volgen”

HR-medewerkers noemen in een open antwoord als overige gevolgen van inzet zzp'ers/gedetacheerden:

- Beperkte beschikbaarheid ANW-diensten
- Weinig binding met organisatie

Figuur: Heeft de inzet van zzp'ers/gedetacheerden, naar jouw ervaring, ook invloed op andere dan de hiervoor genoemde aspecten rond jouw werk? (bron: enquête werknemers/flexwerkers 2022)

Bijlage 2: Figuren en hoofdlijnen resultaten buitenlandse instroom

Bijlage 2.1: Ontwikkeling buitenlandse instroom

Wat is 'buitenlandse instroom' ?

1. werkenden met niet-Nederlandse nationaliteit die hun diploma in het buitenland hebben behaald en daarna in Nederland zijn komen werken;
2. werkenden met Nederlandse nationaliteit die hun diploma in het buitenland hebben behaald en daarna in Nederland zijn komen werken.

Nederland rapporteert aan de OESO en EUROSTAT op basis van de gegevens in het CIBG.

* Vanaf 2014 hebben de gegevens betrekking op verpleegkundigen die een vergunning hebben om hun beroep uit te oefenen en in Nederland werken. Hun vergunning vereist dat zij in de afgelopen vijf jaar hun beroep hebben uitgeoefend. Cijfers onder de vijf jaar worden niet gerapporteerd en zijn in deze tabellen niet opgenomen.

Let op:

- De OESO / EUROSTAT cijfers omvatten de migratie van alle zorgverleners, zowel in als buiten ziekenhuizen.
- Volgens de OESO zijn de cijfers van het CIBG voor verpleegkundigen betrouwbaarder vanaf 2017.

Jaar	Artsen	Verpleegkundigen *
2020	2.380	2.681
2019	2.333	2.596
2018	2.031	2.467
2017	1.694	2.439
2016	1.336	978
2015	1.288	962
2014	1.229	153
Cijfers OESO / Eurostat 2014 - 2020		

Tabel: Totaal zorgverleners afkomstig uit buitenlandse instroom werkzaam in Nederland

- 40,5 % stijging van het aantal artsen 'buitenlandse instroom' werkzaam in Nederland tussen 2017 en 2020.
- 9,9 % stijging van het aantal verpleegkundigen 'buitenlandse instroom' werkzaam in Nederland tussen 2017 en 2020.

Bijlage 2.2: Buitenlandse instroom artsen – OESO / EUROSTAT

Jaar	Totaal werkzaam	Waarvan Nederlanders met buitenlands diploma
2020	2.380	1.021
2019	2.333	974
2018	2.031	686
2017	1.694	585
2016	1.336	483
2015	1.288	522
2014	1.229	443

Top7: Voornaamste herkomstlanden van artsen (totaal werkzaam in 2020)		
1.	België	1.189
2.	Duitsland	341
3.	Italië	77
4.	Polen	68
5.	Roemenië	56
6.	Spanje	48
7.	VK	48

- Er is een stijging van het aantal Nederlandse artsen die in het buitenland hun diploma behaalden en daarna in Nederland komt werken.
- België is het voornaamste herkomstland van artsen, dwz artsen die hun diploma in België hebben behaald.

Jaar	Jaarlijkse instroom
2020	225
2019	* 420
2018	145
2017	196
2016	123
2015	161
2014	137

Top 7: Voornaamste herkomstlanden van artsen (instroom jaar 2020)		
1.	België	109
2.	Duitsland	21
3.	Syrië	12
4.	VK	9
5.	Italië	7
6.	Suriname	7
7.	Rusland	5

Cijfers OESO 2014 - 2020

*Andere wijze van rapportage
Cijfers Eurostat 2014 - 2020

Bijlage 2.3: Buitenlandse instroom verpleegkundigen – OESO / EUROSTAT

Jaar	Totaal werkzaam	Waarvan Nederlanders met buitenlands diploma
2020	2.681	906
2019	2.596	785
2018	2.467	524
2017	2.439	492
2016	978	249
2015	962	261
2014	153	47

Voornaamste herkomstlanden van verpleegkundigen (totaal werkzaam in 2020)		
1.	België	922
2.	Suriname	421
3.	Duitsland	266
4.	VK	120
5.	Indonesië	98
6.	Polen	88
7.	Filipijnen	61

- België is het voornaamste herkomstland van verpleegkundigen, dwz verpleegkundigen die in België hun diploma hebben behaald.
- Er is een stijging van het aantal Nederlandse verpleegkundigen die in het buitenland hun diploma behaalden en daarna in Nederland komen werken.

Jaar	Jaarlijkse instroom
2020	193
2019	381
2018	135
2017	127
2016	84
2015	100
2014	49

Voornaamste herkomstlanden van verpleegkundigen (instroom jaar 2020)		
1.	België	79
2.	Italië	26
3.	Portugal	15
4.	Spanje	14
5.	Suriname	10
6.	VK	10
7.	Duitsland	7

Cijfers OESO 2014 - 2020

Bijlage 2.4: Registraties in het BIG register met buitenlands zorgdiploma

Wat is het BIG register?

Om met een buitenlands zorgdiploma in Nederland te gaan werken is een diploma erkenning en registratie in het BIG-register vereist.

Jaar	Artsen	Verpleegkundigen	Verloskundigen
2022	4.759	3.067	1.269
2021	4.469	2.806	1.181
2020	4.186	2.556	1.099
2019	4.025	2.457	1.044
2018	3.961 *	2.736	1.052
2017	6.803	2.653	964
2016	6.540	2.579	906

Tabel: Totaal aantal geregistreerde zorgverleners op basis van een buitenlands diploma

* Nieuwe wijze van registratie vanaf 2018

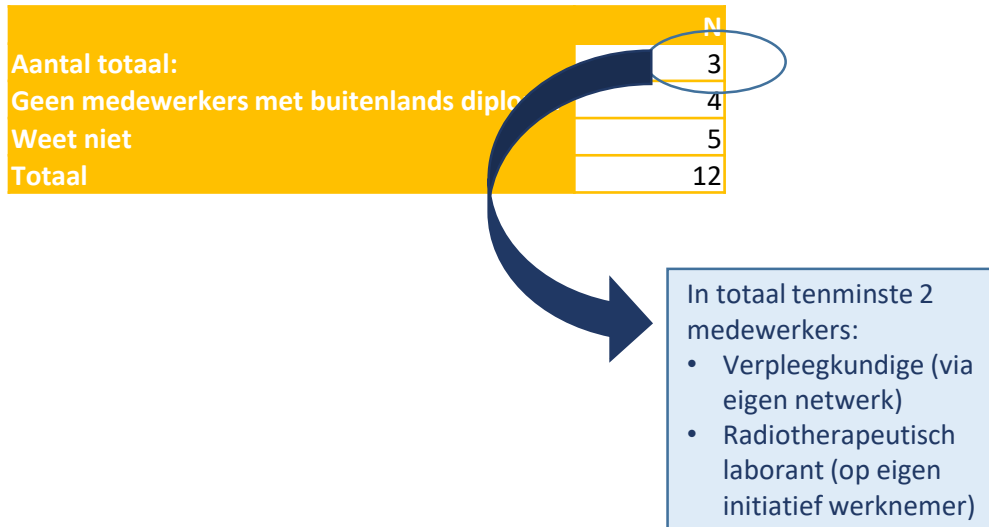
NB: niet alle geregistreerde zorgverleners waren actief werkzaam in het betreffende jaar.

- 20,1 % stijging van artsen met buitenlands diploma tussen 2018 en 2022 *
- 18,9 % stijging van verpleegkundigen met buitenlands diploma tussen 2016 en 2022
- 40,1 % stijging van verloskundigen met buitenlands diploma tussen 2016 en 2022

Bijlage 2.5: Algemene toelichting cijfers buitenlandse instroom, OESO/EUROSTAT

- De OESO en EUROSTAT cijfers omvatten het totaal van actieve zorgverleners per beroepsgroep, zowel werkzaam in ziekenhuizen als daar buiten, op basis van de ILO classificatie.
- Het BIG register telt de erkenningen van diploma's en registraties van zorgverleners. Dit omvat ook zorgverleners die (tijdelijk) niet actief zijn.
- Het BIG register maakt ook geen onderscheid naar werkplaats. Het omvat alle zorgverleners, zowel werkzaam in ziekenhuizen als daarbuiten.
- Door verschil in definities zijn de cijfers van OESO en EUROSTAT niet gelijk aan de registraties in het BIG register.
- De cijfers over de herkomstlanden van artsen en verpleegkundigen van de OESO gaan over de landen waar het diploma is behaald en niet gaan niet over de nationaliteit van deze artsen en verpleegkundigen.
- De grootste buitenlandse instroom van artsen en verpleegkundigen heeft als herkomstland België. Vermoedelijk overlapt dit deels met de categorie 'Nederlanders met een buitenlands diploma'.

Bijlage 2.6: Buitenlandse instroom, volgens HR



Tabel: Hoeveel medewerkers met een buitenlands/niet-Nederlands diploma werken (naar schatting) in een zorgfunctie in uw organisatie, op 1 januari 2022? (Bron: HR-enquete ziekenhuizen 2022)

- **4 van de 12** HR-functionarissen geeft aan dat er geen medewerkers met een buitenlands diploma in het ziekenhuis werkt. **5 van de 12** zegt dit niet te weten
- **3 van de 12** HR-functionarissen laat weten dat er in 2022 medewerkers met een buitenlands diploma in het ziekenhuis werken:
 - **1 van deze 3** geeft aan dat het aantal niet bekend is
 - **2 van deze 3** geven aan dat het om 1 werknemer gaat, namelijk een verpleegkundige en een radiotherapeutisch laborant.

*NB De cijfers hebben betrekking op enkele ziekenhuizen en zijn alleen indicatief.

Bijlage 3: Onderzoeksverantwoording, tabellen respons

Bijlage 3.1: Algemene respons enquête HR en werknemers/leidinggeven

	Aangeschreven	Deelnemers	Responspercentage
Enquête HR	102	12	11,8%

<i>Enquete werknemer/flexwerkers</i>	Aantal respons	Met zzp/gedet. in team	Met zzp-ers/gedet. in team (%)
Werknemers	564	415	73,6%
Leidinggevenden	34	27	79,4%
Totaal	598	442	73,9%
Zzp'ers/gedetacheerden	39		

Bijlage 3.2: Respons enquête HR; kenmerken ziekenhuis

- De ziekenhuizen komen uit vijf verschillende provincies (niet opgenomen in onderstaande tabel vanwege beperkte aantallen en eventuele herleidbaarheid).

Kenmerken ziekenhuis respondenten: type en aantal werknemers

	N
Type ziekenhuis	
Algemeen ziekenhuis	10
Categoriaal ziekenhuis	2
Totaal	12
Aantal werknemers ziekenhuis, per 1 januari 2022	
< 2000	5
2000 tot 4000	3
4000 of meer	3
Onbekend	1
Totaal	12

Bijlage 3.3: Respons enquête werknemers/flexwerkers; type ziekenhuis

	Werknemer (N=415)	Leidinggevenden (N=27)	Zzp'ers/gedet. (N=39)	Totaal (N=481)
Algemeen ziekenhuis	88,7%	85,2%	92,3%	88,8%
Categoriaal ziekenhuis	10,8%	14,8%	5,1%	10,6%
Revalidatiecentrum	0,5%	0,0%	2,6%	0,6%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bijlage 3.4: Respons enquête werknemers/flexwerkers, functies en aanstellingsvorm

Functies

	Werknemers	Zzp-ers/gedet.	Totaal
	(N=415)	(N=39)	(N=454)
Verpleegkundigen	75,9%	66,7%	75,1%
Verzorgenden	0,7%	0,0%	0,7%
Ondersteunend zorgpersoneel	11,6%	17,9%	12,1%
Analytisch en laboratoriumpersoneel	2,4%	0,0%	2,2%
Andere zorgfunctie, namelijk*	9,4%	15,4%	9,9%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%

*Hier zijn uiteenlopende antwoorden gegeven, o.a. anesthesiemedewerker, verloskundige en gipsverbandmeester.

	N	%
Team- of afdelingsleider op zorgafdeling	13	48,1%
Andere leidinggevende functie, namelijk		
• Manager	4	14,8%
• WAN-hoofd (weekend, avond, nacht)	2	7,4%
• Overig	8	29,6%
Totaal	27	100%

Aanstellingsvorm

Werknemers*	N	%
Vaste aanstelling met vaste uren	412	99,3%
Tijdelijke aanstelling met of zonder vaste uren	3	0,7%
Totaal	415	100,0%

*Alleen werknemers met zzp-ers gedetacheerden in zorgfuncties in het team/afdeling.

Zzp-ers/gedetacheerden	N	%
Zelfstandige (zzp'er)/freelancer	20	51,3%
Gedetacheerd via een detacheringsbureau	19	48,7%
Totaal	39	100,0%

Bijlage 3.5: Respons enquête werknemers/flexwerkers, herkomst en loondienstverband zzp-ers/gedetacheerden

Herkomst zzp'ers/gedetacheerden

- 38 van de 39 zzp'ers/gedetacheerden die deelnamen aan de enquête, werkten hiervoor in loondienst binnen de zorg (1 was in opleiding).

Loondienstverband naast zzp'er/gedetacheerde

- 5 van de 39 (13%)van de zzp'ers/gedetacheerden werkt daarnaast in loondienst:
 - 2 van de 20 zzp'ers werken daarnaast in loondienst van een ander type zorgorganisatie
 - 2 van de 19 gedetacheerden werken daarnaast in loondienst buiten de zorg,
 - 1 van de 19 gedetacheerden werkt daarnaast in loondienst van een ander ziekenhuis

Bijlage 3.6: Respons enquête werknemers/flexwerkers, opdrachtgevers en werkuren

Werkuren werknemers en leidinggevenden

	Werknemers		Leidinggevenden		Totaal	
	N	%	N	%	N	%
Werkuren						
< 16	6	1,4%	0	0,0%	6	1,4%
16 t/m 23	27	6,5%	0	0,0%	27	6,1%
24 t/m 31	172	41,4%	1	3,7%	173	39,1%
32 t/m 39	200	48,2%	23	85,2%	223	50,5%
>=40	10	2,4%	3	11,1%	13	2,9%
Totaal	415	100%	27	0,0%	442	100,0%

Aantal opdrachtgevers en werkuren zzp'ers/gedetacheerden

	ZZP		Gedetacheerd		Totaal	
	N	%	N	%	N	%
Werkuren						
< 16 uur	1	5,0%	0	0,0%	1	2,6%
16 t/m 23 uur	1	5,0%	0	0,0%	1	2,6%
24 t/m 31 uur	4	20,0%	5	26,3%	9	23,1%
32 t/m 39 uur	6	30,0%	14	73,7%	20	51,3%
40 uur of meer	8	40,0%	0	0,0%	8	20,5%
Totaal	20	100,0%	19	100,0%	39	100,0%
Aantal opdrachtgevers						
1	4	20,0%	16	84,2%	20	51,3%
2	4	20,0%	1	5,3%	5	12,8%
3	4	20,0%	0	0,0%	4	10,3%
4	4	20,0%	1	5,3%	5	12,8%
5	3	15,0%	1	5,3%	4	10,3%
6	1	5,0%	0	0,0%	1	2,6%
Totaal	20	100%	19	100%	39	100,0%

Bijlage 3.7: Respons enquête werknemers/flexwerkers, jaren werkervaring

Werkervaring werknemers en leidinggevenden

	Werknemers		Leidinggevenden		Totaal	
	N	%	N	%	N	%
Werkervaring in branche						
< 3 jaar	7	1,7%	0	0,0%	7	1,6%
3 t/m 5 jaar	23	5,5%	0	0,0%	23	5,2%
6 t/m 10 jaar	31	7,5%	1	3,7%	32	7,2%
11 t/m 20 jaar	82	19,8%	6	22,2%	88	19,9%
> 20 jaar	272	65,5%	20	74,1%	292	66,1%
Totaal	415	100%	27	100%	442	100%

Werkervaring zzp'ers/gedetacheerden

	ZZP		Gedetacheerd		Totaal	
	N	%	N	%	N	%
Werkervaring in de branche ziekenhuizen						
< 3 jaar	2	10,0%	2	10,5%	4	10,3%
3 t/m 5 jaar	2	10,0%	3	15,8%	5	12,8%
6 t/m 10 jaar	3	15,0%	3	15,8%	6	15,4%
11 t/m 20 jaar	5	25,0%	6	31,6%	11	28,2%
> 20 jaar	8	40,0%	5	26,3%	13	33,3%
Totaal	20	100,0%	19	100,0%	39	100,0%
Werkervaring als zzp'er/gedetacheerde						
< 3 jaar	5	25,0%	11	57,9%	16	41,0%
3 t/m 5 jaar	9	45,0%	3	15,8%	12	30,8%
6 t/m 10 jaar	5	25,0%	2	10,5%	7	17,9%
11 t/m 20 jaar	1	5,0%	3	15,8%	4	10,3%
> 20 jaar	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Totaal	20	100,0%	19	100,0%	39	100,0%

Bijlage 3.8: Respons enquête werknemers/flexwerkers, opleiding

Opleidingsniveau en land van opleiding

	Werknemers		Leidinggevenden		Zzp'ers/gedet.		Totaal	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Hoogst voltooide opleiding								
Mavo, vmbo-theorie, mulo	7	1,7%	0	0,0%	0	0,0%	7	1,5%
Havo, vwo, hbs	29	7,0%	2	7,4%	1	2,6%	32	6,7%
MBO	51	12,3%	2	7,4%	7	17,9%	60	12,5%
HBO	284	68,4%	17	63,0%	29	74,4%	330	68,6%
WO (bachelor, master)	29	7,0%	4	14,8%	0	0,0%	33	6,9%
WO (gepromoveerd)	2	0,5%	1	3,7%	0	0,0%	3	0,6%
Anders, namelijk	13	3,1%	1	3,7%	2	5,1%	16	3,3%
Totaal	415	100,0%	27	100,0%	39	100,0%	481	100,0%
Land van opleiding								
In Nederland	407	98,1%	27	100,0%	39	100,0%	473	98,3%
In een ander EU-land, namelijk	5	1,2%	0	0,0%	0	0,0%	5	1,0%
In een land buiten de EU, namelijk	3	0,7%	0	0,0%	0	0,0%	3	0,6%
Totaal	415	100,0%	27	100,0%	39	100,0%	481	100,0%

Bijlage 3.9: Respons enquête werknemers/flexwerkers, persoonskenmerken en vergelijking landelijke cijfers

Geslacht en leeftijd

- De landelijke verdeling van werknemers naar geslacht komt nagenoeg overeen met de verdeling in de respons.
- Werknemers onder de 35 jaar zijn in de steekproef ondervertegenwoordigd, terwijl werknemers 55 jaar of ouder zijn oververtegenwoordigd.
- Bij deze vergelijking gelden de volgende beperkingen:
 - Bij de verdeling respons werknemers en leidinggevenden gaat het alleen om zorgverleners die hebben aangegeven dat er zzp-ers/gedetacheerden in het team of afdeling werken. Dat geldt niet voor de landelijke verdeling.
 - Bij de verdelingen naar geslacht en leeftijd konden we op basis van de landelijke beschikbare data geen onderscheid maken naar functie.

	Landelijke verdeling werknemers ziekenhuizen*		Respons enquête werknemers	
	N**	%	N	%
Geslacht				
Man	40,6	18,3%	87	21,0%
Vrouw	180,7	81,7%	327	78,8%
Overig			1	0,2%
Totaal	221,3	100,0%	415	100,0%
Leeftijd				
< 25 jaar	23,2	10,5%	7	1,7%
25 t/m 34	47,7	21,6%	46	11,1%
35 t/m 44	43,2	19,5%	72	17,3%
45 t/m 54	50,3	22,7%	109	26,3%
55 jaar of ouder	56,9	25,7%	181	43,6%
Totaal	221,3	100,0%	415	100,0%

	Respons enquête leidinggevenden		Respons enquête zzp'ers/gedet.	
	N	%	N	%
Geslacht				
Man	8	29,6%	19	48,7%
Vrouw	19	70,4%	20	51,3%
Overig	0	0,0%	0	0,0%
Totaal	27	100,0%	39	100,0%
Leeftijd				
< 25 jaar	0	0,0%	1	2,6%
25 t/m 34	0	0,0%	9	23,1%
35 t/m 44	2	7,4%	15	38,5%
45 t/m 54	9	33,3%	6	15,4%
55 jaar of ouder	16	59,3%	8	20,5%
Totaal	27	100,0%	39	100,0%

*Bron: CBS, 4^e kwartaal 2021. **x1000.