



**Ik zoek een  
leuke BAAN**

Vastgoed  
Financieel  
Administratief  
Commercieel  
Beheren  
Woningcorp  
Gemeente



**Dynamiek op  
de Nederlandse  
arbeidsmarkt**

**De focus op zekerheid**

**TNO** innovation  
for life

# **Dynamiek op de Nederlandse Arbeidsmarkt**

**De focus op zekerheid**

## Verklaring van tekens

.	Gegevens ontbreken
*	Voorlopig cijfer
**	Nader voorlopig cijfer
x	Geheim
-	Nihil
-	(Indien voorkomend tussen twee getallen) tot en met
0 (0,0)	Het getal is kleiner dan de helft van de gekozen eenheid
Niets (blank)	Een cijfer kan op logische gronden niet voorkomen
2018–2019	2018 tot en met 2019
2018/2019	Het gemiddelde over de jaren 2018 tot en met 2019
2018/'19	Oogstjaar, boekjaar, schooljaar enz., beginnend in 2018 en eindigend in 2019
2016/'17–2018/'19	Oogstjaar, boekjaar, enz., 2016/'17 tot en met 2018/'19

In geval van afronding kan het voorkomen dat het weergegeven totaal niet overeenstemt met de som van de getallen.

## Colofon

### *Uitgever*

Centraal Bureau voor de Statistiek  
Henri Faasdreef 312, 2492 JP Den Haag  
[www.cbs.nl](http://www.cbs.nl)

### TNO

Prevention, Work & Health  
Tel. 088 866 61 00  
<https://www.tno.nl/>

Prepress: Textcetera, Den Haag en CCN Creatie, Den Haag  
Ontwerp: Edenspiekermann  
Copyright foto's: Hollandse Hoogte

### *Inlichtingen*

Tel. 088 570 70 70  
Via contactformulier: [www.cbs.nl/infoservice](http://www.cbs.nl/infoservice)

© Centraal Bureau voor de Statistiek/TNO, Den Haag/Heerlen/Bonaire/Leiden, 2019.  
Verveelvoudigen is toegestaan, mits CBS/TNO als bron wordt vermeld.

# Voorwoord

CBS en TNO werken al meer dan tien jaar samen bij het monitoren van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. De voorliggende publicatie *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: de focus op zekerheid* is de vijfde editie in de reeks publicaties die we over dit onderwerp gezamenlijk uitbrengen. In dit deel worden de oorzaken en gevolgen van diverse vormen van (on)zekerheid op de arbeidsmarkt in kaart gebracht.

Een groot deel van de beroepsbevolking hecht veel waarde aan zekerheid. Het gaat dan niet alleen om objectieve werk- en inkomenszekerheid die het voor mensen mogelijk maakt om te kunnen voorzien in hun levensonderhoud. Ook een gevoel van zekerheid blijkt van belang voor persoonlijke ontwikkeling, sociale contacten en ervaren waardering als mens. De mate van ervaren zekerheid is eveneens van invloed op het nemen van levensbeslissingen zoals het kopen van een huis of het vormen van een gezin. Kortom, zekerheid is een belangrijk maatschappelijk thema met verschillende facetten en effecten.

De analyses in deze publicatie laten zien dat de baan- en werkzekerheid de laatste jaren is toegenomen. Het aantal werkenden dat werkloos wordt is aanzienlijk gedaald. Er zijn in vergelijking met voorgaande jaren minder mensen vanuit werk naar een WW-uitkering gestroomd. Het aantal werklozen en inactieven dat (weer) aan het werk is gegaan blijft op een hoog niveau. Daarnaast is het aantal mensen dat van werkgever en/of beroep is gewisseld het hoogst in tien jaar. Ten slotte is er voor het eerst in lange tijd een toename van het aandeel werkenden dat aangeeft een vaste arbeidsrelatie te hebben.

Deze positieve ontwikkelingen laten onverlet dat veel werkenden zich onzeker voelen over hun werk en inkomen, met name zzp'ers en degenen met een flexibele baan. Wat zijn nu oorzaken van deze onzekerheid en wat draagt bij aan het verkrijgen van meer zekerheid? Dit zijn vragen waar de auteurs van de diverse hoofdstukken in deze publicatie op ingaan. Zo blijkt een slechte gezondheid vaak gepaard te gaan met weinig werkzekerheid. Mensen die een slechte gezondheid hebben stromen vaker uit naar een situatie van werkloosheid of inactiviteit en hebben een kleinere kans om aan het werk te gaan.

Flexibele werknemers die ontwikkelmogelijkheden krijgen op het werk, hebben meer zekere beroepsloopbanen. Als zij een cursus hebben gevolgd of informeel hebben geleerd, blijven zij vaker bij dezelfde werkgever werkzaam. Zij stromen

minder vaak uit naar een situatie zonder werk en hebben minder vaak baanwisselingen die worden afgewisseld met perioden zonder werk.

Ook *multi-jobbing* lijkt een manier om meer werkzekerheid te verkrijgen. Werkenden met meerdere banen hebben namelijk meer werkzekerheid dan werkenden met één baan. Maar hun inkomenszekerheid blijkt geringer. Hun inkomen ligt vaker onder de armoedegrens dan dat van werknemers met één baan.

Dit zijn enkele voorbeelden van hoofdstukken die een specifiek aspect van zekerheid op de arbeidsmarkt belichten. Naast bijdragen van medewerkers van het CBS en TNO staan in het boek ook bijdragen van onderzoekers van AIAS (Universiteit van Amsterdam), het Planbureau voor de Leefomgeving (PBL), ROA (Universiteit Maastricht), SEO Economisch Onderzoek, Start Foundation, Tilburg University en de WRR.

Deze vijfde editie van *Dynamiek op de Nederlandse Arbeidsmarkt* biedt zo een overzicht van de arbeidsmarkttransities van de Nederlandse bevolking en een grondige analyse van de (on)zekerheid op de arbeidsmarkt onder verschillende groepen werkenden. Wij hopen en verwachten dat het boek voorziet in de informatiebehoefte van beleidsmakers en onderzoekers op dit terrein.

**CBS, Directeur-Generaal**

**Dr. T.B.P.M. Tjin-A-Tsoi**

**TNO, Voorzitter Raad van Bestuur**

**Drs. P. de Krom**

Den Haag/Heerlen/Bonaire, februari 2020

# Inhoud

Voorwoord **3**

## **1. Arbeidsmarkttransities in Nederland: een overzicht 8**

- 1.1 Transities op de arbeidsmarkt **9**
- 1.2 Flexibel werk **10**
- 1.3 Transities naar werk **13**
- 1.4 Transities vanuit werk **19**
- 1.5 Transities werk naar werk **28**
- 1.6 Tot slot **34**
- 1.7 Technische toelichting **34**
- 1.8 Literatuur **35**

## **2. Het zekere voor het onzekere 37**

- 2.1 De flexibele arbeidsmarkt als bron van onzekerheid **38**
- 2.2 Vijf dooddoeners van het arbeidsmarktdebat **39**
- 2.3 Het reduceren en compenseren van onzekerheid **43**
- 2.4 Literatuur **46**

## **3. Selectie van gezonde personen in werk- en baan zekerheid 48**

- 3.1 Inleiding **49**
- 3.2 Data **50**
- 3.3 Methoden **53**
- 3.4 Conclusie **60**
- 3.5 Literatuur **61**

## **4. Werkenden in de kluseconomie in Nederland 64**

- 4.1 Inleiding **65**
- 4.2 Data en methode **68**
- 4.3 Resultaten **69**
- 4.4 Conclusie **74**
- 4.5 Literatuur **75**

## **5. Interregionaal verhuizen en de werkzekerheid van starters 77**

- 5.1 Inleiding **78**
- 5.2 Data en methode **81**
- 5.3 Resultaten **85**
- 5.4 Conclusie **92**
- 5.5 Bijlage 1 – Matching-procedure **93**
- 5.6 Bijlage 2 **94**
- 5.7 Bijlage 3 **95**
- 5.8 Literatuur **100**

## **6. Baan- en werkzekerheid van flexibele werknemers 103**

- 6.1 Inleiding **104**
- 6.2 Wat is bekend over flexwerk, werkzekerheid en ontwikkelmogelijkheden op het werk? **106**
- 6.3 Data en methode **108**
- 6.4 Resultaten **114**
- 6.5 Conclusie **118**
- 6.6 Bijlage **120**
- 6.7 Literatuur **123**

## **7. Erkennen van informeel leren bij laagopgeleide uitzendingkrachten 126**

- 7.1 Inleiding **127**
- 7.2 Centrale vraagstelling **128**
- 7.3 Data en methode **131**
- 7.4 Resultaten **134**
- 7.5 Conclusies **141**
- 7.6 Literatuur **144**

## **8. Het ervaren en reduceren van onzekerheid door zzp'ers 147**

- 8.1 Inleiding **148**
- 8.2 Data en methode **151**
- 8.3 Resultaten studie 1 **153**
- 8.4 Resultaten studie 2 **159**
- 8.5 Conclusies **166**
- 8.6 Bijlagen **171**
- 8.7 Literatuur **173**

## **9. Combineren van banen 176**

- 9.1 Inleiding **177**
- 9.2 Data en methode **180**
- 9.3 Resultaten **182**
- 9.4 Conclusies **187**
- 9.5 Literatuur **190**

## **10. Onzekerheid, flexibele arbeid en maatschappelijke participatie 193**

- 10.1 Inleiding **194**
- 10.2 Data en methode **197**
- 10.3 Resultaten **199**
- 10.4 Conclusies **201**
- 10.5 Literatuur **203**

Auteursinfo **204**



**1.**

# **Arbeidsmarkt- transities**

## **in Nederland: een overzicht**

**Auteurs**

**Robert de Vries**

**Katja Chkalova**

# 1.1 Transitie op de arbeidsmarkt

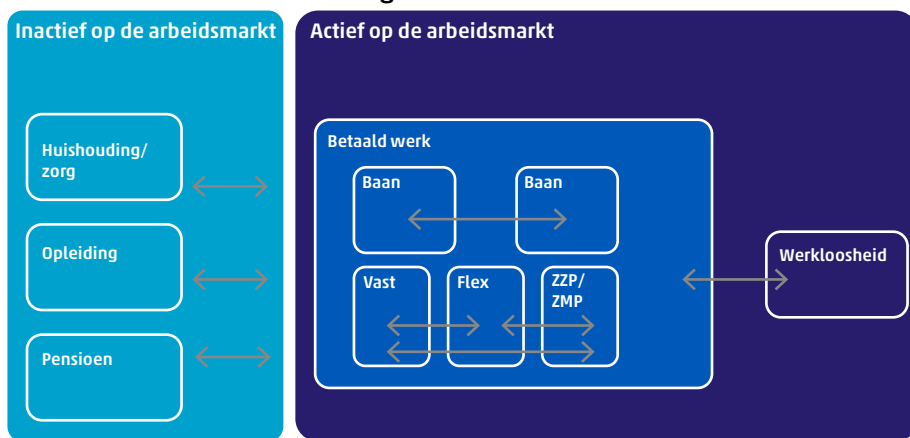
Gedurende hun beroepsloopbaan maken personen meerdere arbeidsmarkttransities door: dit kan zijn van werk naar werk, maar ook tussen werk en werkloosheid of inactiviteit. In dit hoofdstuk geven wij een beschrijving van de verschillende arbeidsmarkttransities die personen in verschillende levensfasen kunnen doormaken. We beschrijven de dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt met uitsplitsing naar verschillende groepen, zoals jongeren en ouderen, en laagopgeleiden en hoogopgeleiden. Voor onderwerpen waarvoor data uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB) zijn gebruikt, is 2018 het meest recente jaar, voor onderwerpen die gebaseerd zijn op registerdata uit het Stelsel van Sociaal-Statistische Bestanden (SSB) is 2017 het meest recente jaar. In dit hoofdstuk wordt gebruik gemaakt van de transitionele arbeidsmarktbenadering. In deze benadering worden vijf posities onderscheiden waar mensen in hun leven mee te maken kunnen krijgen. De vijf posities hebben betrekking op huishouding/zorg, opleiding, pensioen, betaald werk en werkloosheid (schema 1.1.1). Binnen de positie betaald werk kunnen mensen wisselen van baan, beroep, een transitie doormaken van bijvoorbeeld een flexibele arbeidsrelatie naar een vaste arbeidsrelatie, of van werknemer naar zelfstandige.

De kansen op bepaalde arbeidsmarkttransities hangen onder andere samen met conjuncturele ontwikkelingen. Op het moment dat het economisch goed gaat, wisselen veel mensen van baan of beroep, is de uitstroom naar werkloosheid relatief laag en de instroom in betaald werk relatief hoog. Na de economische crisis in 2008 steeg de werkloosheid in de daaropvolgende jaren. Het aandeel werklozen in de beroepsbevolking piekte met 7,4 procent in 2014. Sindsdien trekt de economie weer aan en daalt de werkloosheid. Deze kwam in 2018 uit op 3,8 procent.

Sommige transitie hangen samen met een bepaalde levensfase. Aan het begin van de loopbaan maken mensen een transitie door van onderwijs naar arbeidsmarkt, aan het eind van de loopbaan van werk naar pensionering. Ook zijn er mensen die hun loopbaan tijdelijk onderbreken na het krijgen van kinderen. Structurele veranderingen in de samenstelling van de beroepsbevolking, zoals bijvoorbeeld vergrijzing, spelen een rol bij de arbeidsmarktdynamiek van Nederland. Een steeds groter deel van de werkzame beroepsbevolking bestaat uit personen van 45 tot 75 jaar. Dit aandeel is opgelopen van 37 procent in 2008 tot 44 procent in 2018. Tegelijkertijd groeide in die periode het aandeel vrouwen in de werkzame beroepsbevolking van 45 naar 47 procent.

Niet alle transitieën zijn vrijwillig en niet alle transitieën leiden tot een verbetering van de beroepsloopbaan. Transitieën naar werkloosheid zijn meestal niet vrijwillig en de kans op een dergelijke transitie verschilt tussen groepen werkenden. Dat geldt eveneens voor de kans om vanuit werkloosheid weer aan het werk te komen. Ook verschillen groepen in de kansen om een transitie van werk naar werk door te maken. Denk daarbij aan een transitie naar een beter betaalde baan of van een flexibele naar een vaste arbeidsrelatie. Dergelijke transitieën hebben consequenties voor de ongelijkheid op de arbeidsmarkt. Niet alleen is iemands huidige positie daarom van belang, maar ook zijn of haar mogelijkheden om die positie te verbeteren. Zo zijn ouderen in vergelijking met jongeren minder vaak werkloos, maar eenmaal werkloos hebben ze meer moeite om weer aan het werk te komen.

### 1.1.1 Schematische voorstelling van de transitionele arbeidsmarkt

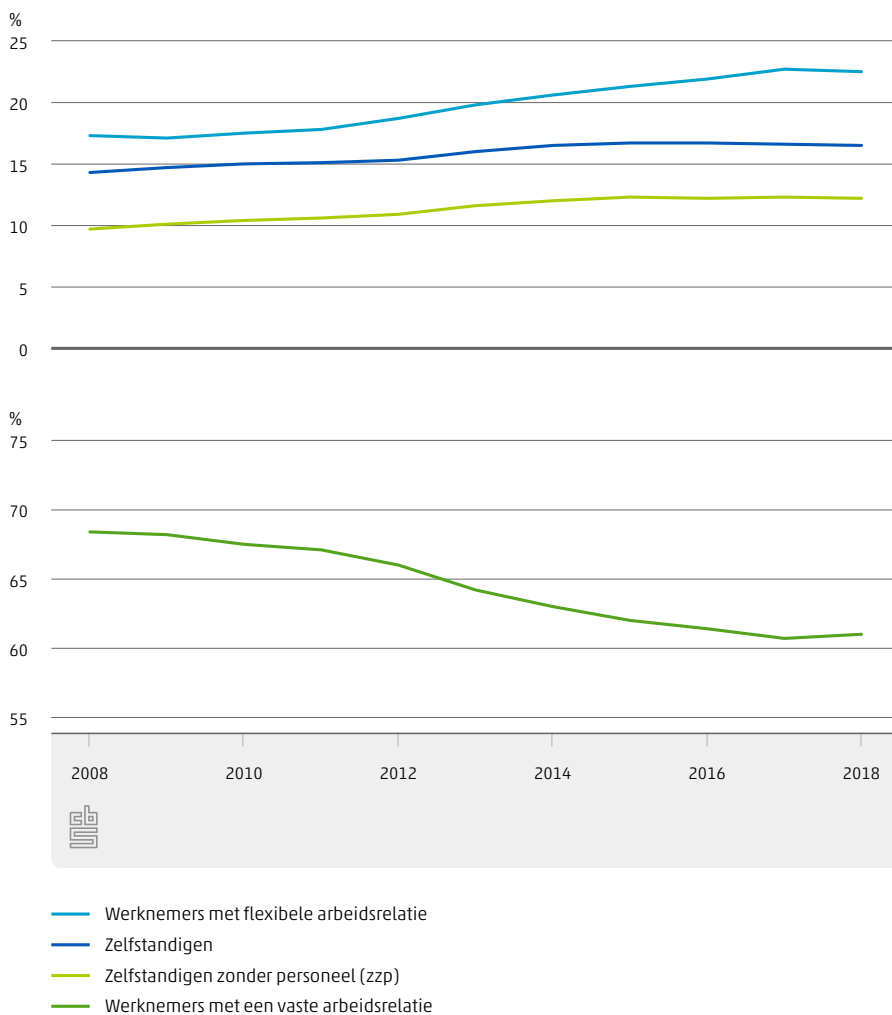


## 1.2 Flexibel werk

In 2018 waren er 8,8 miljoen personen van 15 tot 75 jaar met betaald werk. Het aandeel van de werkzame beroepsbevolking in de bevolking (nettoarbeidsparticipatie) groeit weer sinds 2015. Ten opzichte van 2017 steeg de nettoarbeidsparticipatie verder van 66,7 naar 67,8 procent in 2018. De werkzame beroepsbevolking bestaat uit werknemers en zelfstandigen. Sinds 2008 is het aandeel zelfstandigen gegroeid van 14,3 naar 16,7 procent in 2015. Het aandeel zelfstandigen is sindsdien vrijwel stabiel en in 2018 iets teruggelopen. Onder de zelfstandigen zijn mannen, hoogopgeleiden en mensen van 45 tot 75 jaar

oververtegenwoordigd. Ze zijn relatief vaak werkzaam in creatieve- en taalkundige beroepen en agrarische beroepen.

### 1.2.1 Personen met betaald werk naar arbeidsrelatie

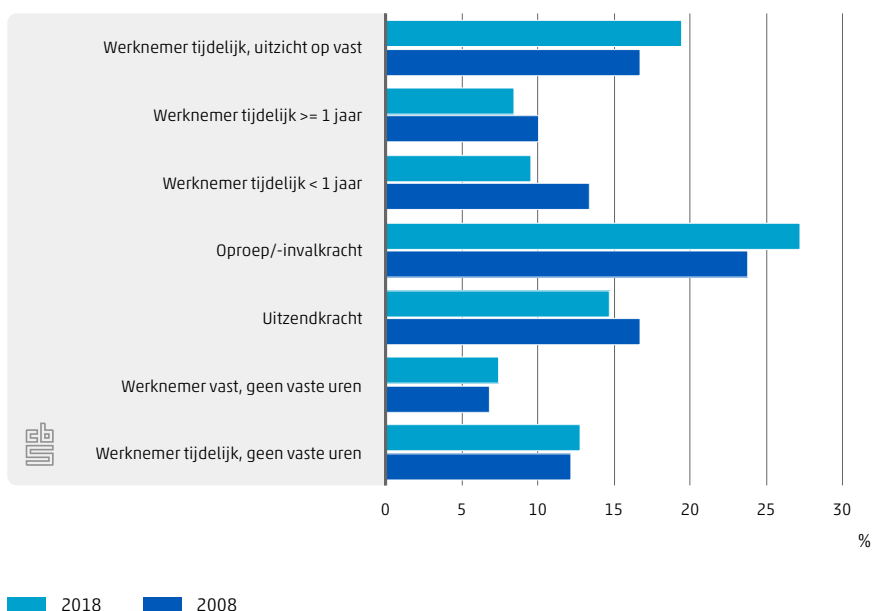


In 2018 was 22,5 procent van alle werkenden werkzaam met een flexibel dienstverband. Dat zijn bijna 2 miljoen werknemers. Werknemers met een flexibel dienstverband hebben een tijdelijk contract en/of werken een variabel aantal uren per week. Sinds 2008 is het aandeel werknemers met een flexibel dienstverband met ruim 5 procentpunt gestegen. Ten opzichte van 2017 is het aandeel werknemers met flexibel werk in 2018 echter wat teruggelopen van 22,7 naar 22,5 procent.

Hiertegenover staat dat 61,0 procent van de werkenden een vast dienstverband had in 2018. Dat is een toename ten opzichte van 2017, en de eerste groei in tien jaar.

Vrouwen hebben vaker een flexibele arbeidsrelatie dan mannen. Een kwart van de vrouwen heeft in 2018 een flexibel dienstverband tegen een op de vijf mannen. Verder zijn jongeren onder de flexibele werknemers oververtegenwoordigd. Twee derde van de 15- tot 25-jarigen had in 2018 een flexibel dienstverband. Daarnaast is het aandeel mensen met een flexibele dienstverband relatief hoog onder laaggeschoolden (35 procent). Werknemers met een flexibel dienstverband zijn vaker werkzaam in dienstverlenende beroepen en transport- en logistieke beroepen.

### 1.2.2 Personen met een flexibele arbeidsrelatie naar flexcontract



Er zijn verschillende soorten flexibele dienstverbanden. Oproep- of invalkrachten vormen de grootste groep. Zij zijn op afroep beschikbaar voor het verrichten van werkzaamheden. Van de flexwerkers behoorde 27 procent in 2018 tot deze groep. Andere veel voorkomende flexibele arbeidsrelaties zijn tijdelijke dienstverbanden met uitzicht op een vast contract (20 procent) en uitzendkrachten (15 procent). Ten opzichte van 2008 is het aandeel oproep- en invalkrachten en het aandeel tijdelijke dienstverbanden met uitzicht op een vast contract gestegen, terwijl het aandeel uitzendkrachten daalde. Verder daalde vooral het aandeel werknemers met een tijdelijk contract korter dan één jaar met bijna 4 procentpunt.

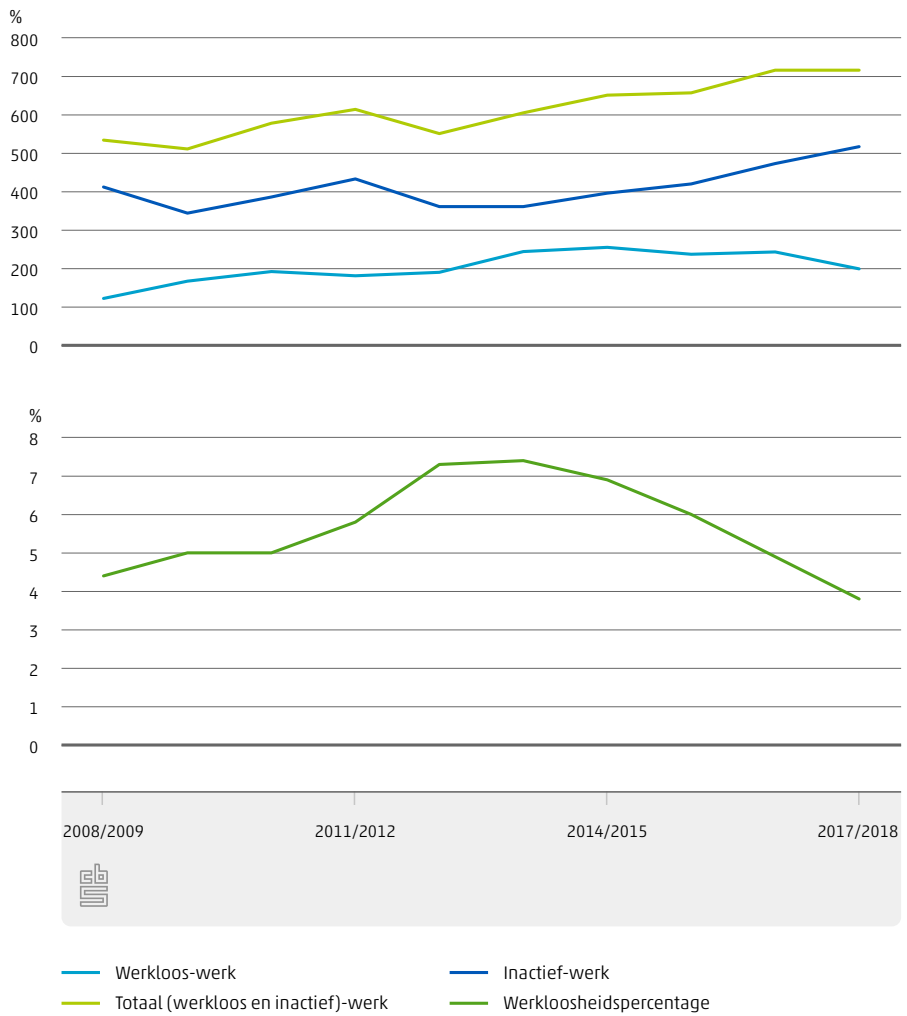
## 1.3 Transitie naar werk

Het werkloosheidspercentage piekte in 2014 met 7,4 procent en is sindsdien gedaald. Ook in 2018 zet deze dalende lijn zich voort. Het werkloosheidspercentage daalde tussen 2017 en 2018 van 4,9 tot 3,8. De afgelopen jaren is het aantal baanvinders aanzienlijk opgelopen. In 2018 hadden 716 duizend personen die in 2017 nog werkloos of inactief waren een betaalde baan gevonden. Vijf jaar hiervoor waren dit er nog 551 duizend.

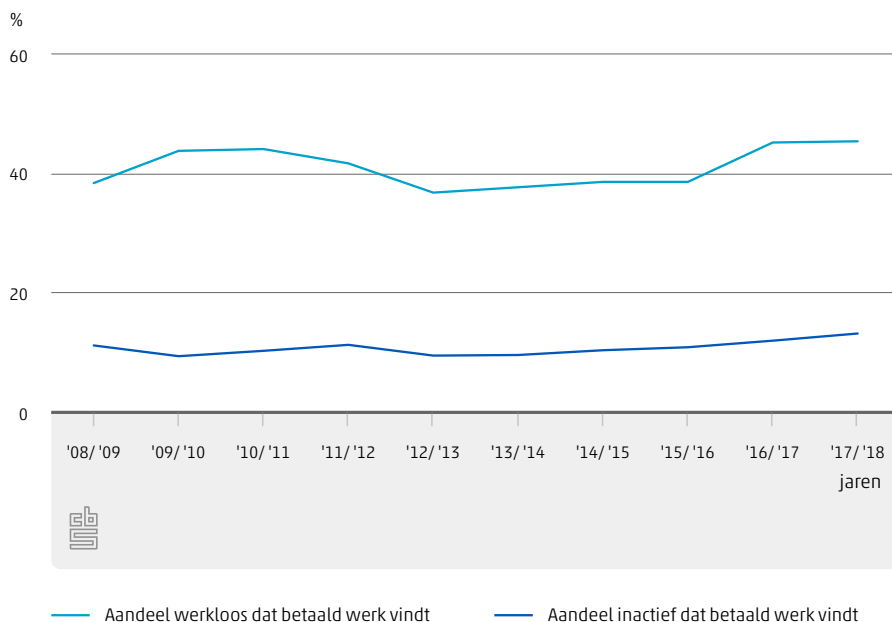
Een groot deel van de transitie naar werk komt voor rekening van de personen die voorheen inactief waren. Dit zijn personen die geen werk hadden en ook niet recent naar werk hebben gezocht of daarvoor direct beschikbaar waren (niet-beroepsbevolking). In 2018 gingen 517 duizend inactieven aan het werk. De overige 199 duizend baanvinders waren eerder werkloos.

De groep baanvinders bestaat in aantal weliswaar voor een groter deel uit personen die voorheen niet actief waren op de arbeidsmarkt, van de werklozen vindt doorgaans een veel groter deel werk dan van de inactieven (figuur 1.3.2). Van de werklozen in 2017 had 45 procent een betaalde baan in 2018 tegenover 13 procent van de inactieven.

### 1.3.1 Transitie van werkloosheid of inactiviteit naar betaald werk



### 1.3.2 Aandeel werklozen en inactieven dat betaald werk vond



De overstap van werkloosheid of inactiviteit naar werk maakten mannen vaker dan vrouwen, jongeren vaker dan ouderen en hoogopgeleiden vaker dan laag- en middelbaar opgeleiden. Van de niet-werkende jongeren (15 tot 25 jaar) in 2017 had 41 procent betaald werk in 2018 tegenover 5 procent van de 45- tot 75-jarigen. Deze ouderen en jongeren hebben met elkaar gemeen dat ze minder vaak dan 25- tot 45-jarigen een vast contract kregen. In plaats daarvan gingen jongeren vaker als flexibele kracht, en ouderen vaker als zelfstandige aan de slag. De doorstroom naar betaald werk hangt ook samen met het behaalde onderwijsniveau. Eén op de vijf hoogopgeleide werklozen en inactieven stroomde door naar een baan tegenover 14 procent van de laagopgeleiden en 18 procent van de middelbaar opgeleiden. Ook krijgen zij vaker dan laag- en middelbaar opgeleiden een vaste arbeidsrelatie of gingen zij werken als zelfstandige.



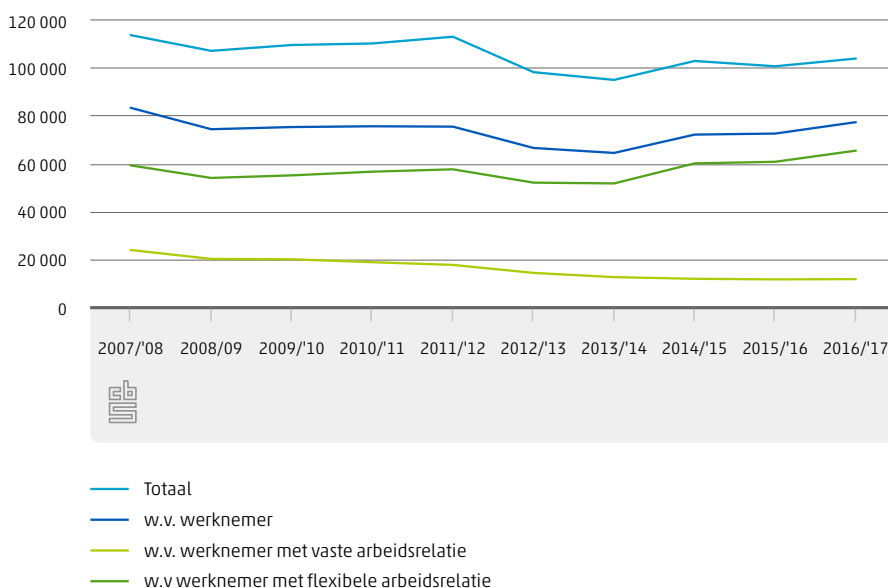
### 1.3.3 Transitie van werkloosheid en inactiviteit naar betaald werk naar kenmerken, 2017-2018

	%	waarvan naar			
		Totaal	vaste arbeidsrelatie	flexibele arbeidsrelatie	zelfstandige
Totaal		16	18	72	10
<b>Geslacht</b>					
Mannen		19	19	71	9
Vrouwen		15	17	72	11
<b>Leeftijd</b>					
15 tot 25 jaar		41	16	81	4
25 tot 45 jaar		30	22	65	13
45 tot 75 jaar		5	19	57	24
<b>Onderwijsniveau</b>					
Laag		14	15	79	7
Middelbaar		18	17	72	11
Hoog		20	27	57	15

## Van leerling en student naar werknemer

Een deel van de mensen die de transitie naar een baan als werknemer meemaken, zijn jongeren die het onderwijssysteem verlaten. Het aantal schoolverlaters neemt iets toe sinds het schooljaar 2014/'15. Het aantal schoolverlaters dat als werknemer aan de slag gaat neemt toe sinds 2015. Vooral het aantal schoolverlaters en afgestudeerden die beginnen aan een baan met een flexibel contract is gestegen. Het aantal schoolverlaters en afgestudeerden dat met een contract voor onbepaalde tijd begint, blijft min of meer stabiel. Het aandeel schoolverlaters dat een baan als werknemer vindt, neemt toe in 2017 naar 74 procent. In 2012 was dit nog 67 procent.

### 1.3.4 Instroom in loondienst vanuit onderwijs, september

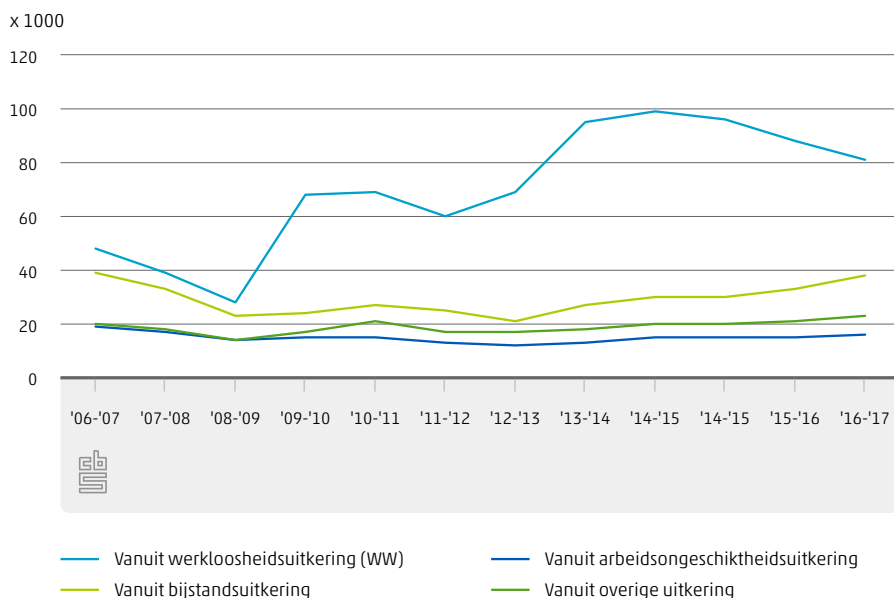


## Van uitkering naar werknemer

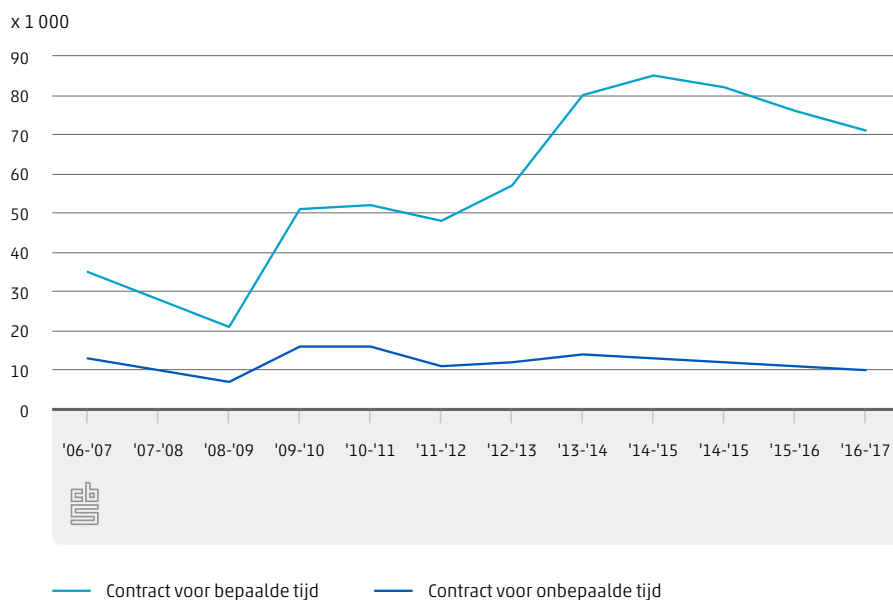
In 2017 hebben 152 duizend mensen die een jaar eerder een uitkering hadden een baan als werknemer gevonden. Deze toename komt voornamelijk door het stijgende aantal mensen dat een baan vindt vanuit een werkloosheidsuitkering. Er hadden 349 duizend mensen een WW-uitkering in september 2016 en 23 procent van hen, 80 duizend, vond in 2017 een baan als werknemer. Ter vergelijking: van de personen die in september 2008 een WW-uitkering ontvingen had 19 procent een baan een jaar later. Absoluut neemt het aantal WW-ontvangers dat een baan vindt af en dat komt doordat de werkloosheid in 2017 lager is dan in de periode ervoor en er minder mensen een WW-uitkering ontvangen. De bijstand volgt de aantrekkende arbeidsmarkt met vertraging doordat de meeste bijstandsontvangers een grotere afstand hebben tot de arbeidsmarkt in vergelijking met andere groepen werklozen. Zo is de kans om langdurig werkloos te zijn voor iemand in de bijstand groter dan voor iemand met een werkloosheidsuitkering (CBS, 2017). Ook zijn er relatief minder hoogopgeleiden in de bijstand, een groep die makkelijker aansluiting vindt op de arbeidsmarkt. Daarnaast zijn niet alle bijstandsontvangers beschikbaar voor de arbeidsmarkt vanwege een slechte gezondheid of vanwege persoonlijke omstandigheden. Door de grotere krapte op de arbeidsmarkt na 2015 stijgt ook het aantal personen dat uit de bijstand in een baan als werknemer begint. Van de

523 duizend personen die in september 2016 een bijstandsuitkering hadden, vond 38 duizend een baan als werknemer in 2017.

### 1.3.5 Instroom in loondienst vanuit verschillende uitkeringen, september



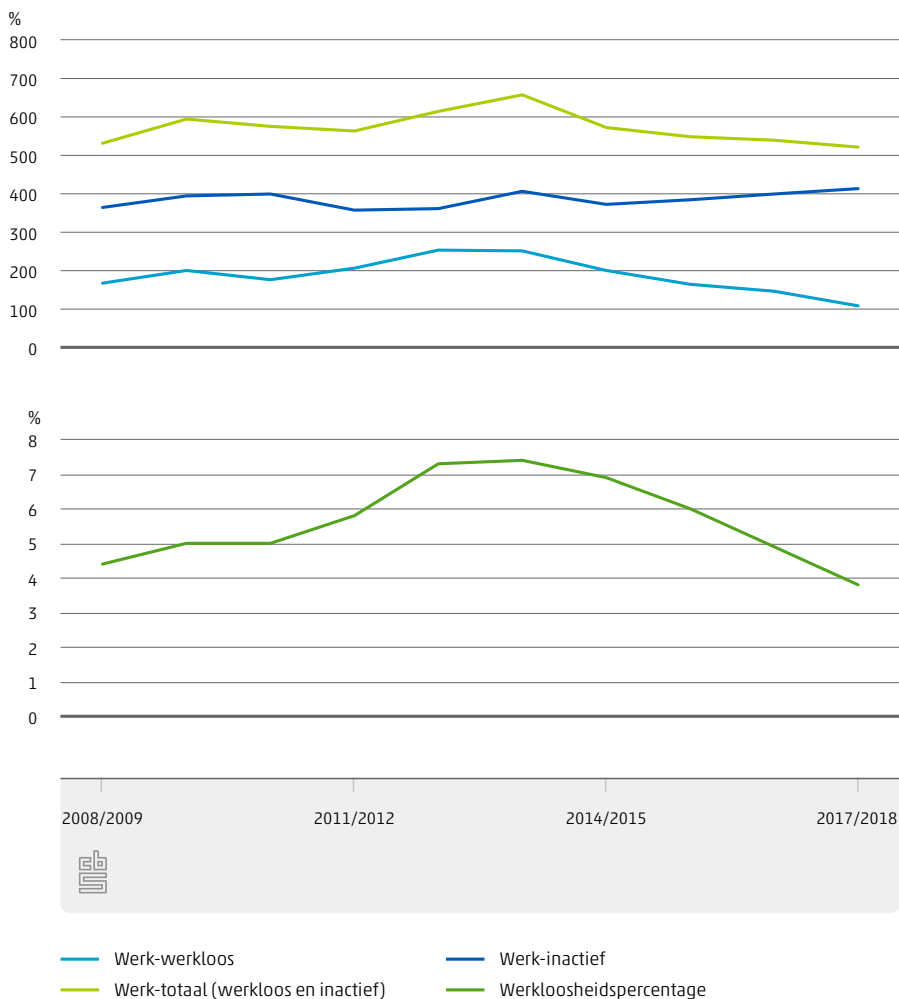
### 1.3.6 Instroom in loondienst vanuit WW-uitkering naar type contract, september



## 1.4 Transitie vanuit werk

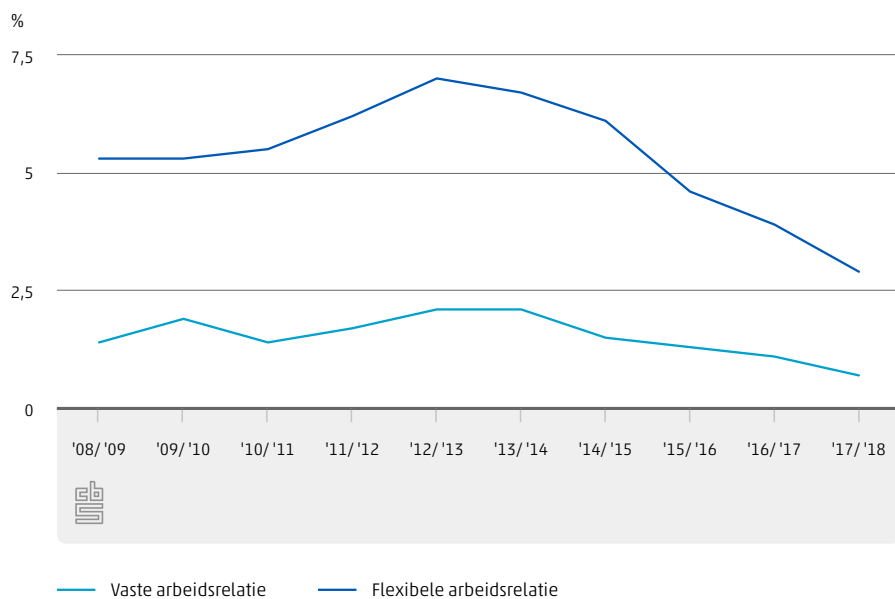
In 2018 daalde het aantal werkenden dat werkloos of inactief werd ten opzichte van 2017 met 18 duizend. Deze daling komt doordat minder mensen werkloos zijn geworden. Van de mensen met werk in 2017 waren er 108 duizend werkloos in 2018. Van 2016 op 2017 waren dit er 146 duizend. Het aantal mensen dat inactief werd steeg in 2018 wel. Deze stijging vond plaats onder de 15- tot 25-jarigen en 45- tot 75-jarigen. De stijging onder 45- tot 75-jarigen kan deels verklaard worden doordat meer mensen met pensioen zijn gegaan.

### 1.4.1. Transitie van betaald werk naar werkloosheid of inactiviteit



Werknemers met een flexibele arbeidsrelatie worden vaker werkloos dan werknemers met een vaste arbeidsrelatie (figuur 1.4.2). In 2018 was het aandeel werknemers met een flexibel contract dat werkloos werd (2,9 procent) groter dan het aandeel vaste arbeidskrachten (0,7 procent). Van werknemers met een flexibele arbeidsrelatie in 2008 was 5,3 procent een jaar later werkloos. Dit percentage steeg tijdens de crisis tot 7,0 procent in 2013. Sinds 2014 is weer een dalende trend zichtbaar. Ten opzichte van 2017 is het aandeel werknemers met een flexibel contract dat werkloos werd gedaald van 3,9 procent naar 2,9 procent.

### 1.4.2 Aandeel personen met een flexibele of vaste arbeidsrelatie dat werkloos is geworden



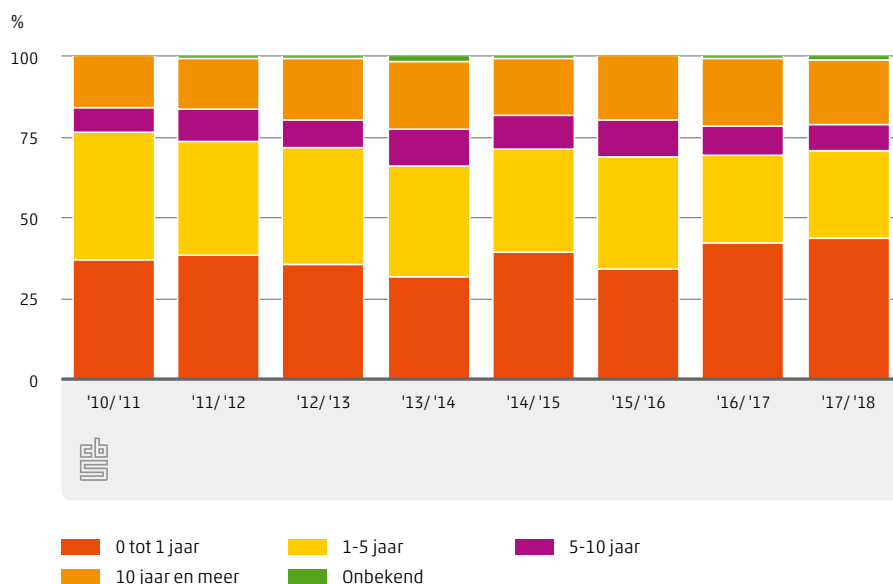
Mannen en vrouwen werden in 2018 even vaak werkloos of inactief (6 procent). Jongeren werden met 14 procent het vaakst inactief of werkloos. Het merendeel van deze jongeren was vóór het verlies van de baan werkzaam als flexibele arbeidskracht (85 procent). Dit percentage is een stuk hoger dan bij de overige leeftijden. Van de laagopgeleiden met werk in 2017 was 9 procent in 2018 werkloos of inactief. Onder middelbaar- en hoogopgeleiden was dit respectievelijk 6 en 4 procent.

### 1.4.3 Werkloosheid of inactiviteit na baanverlies naar kenmerken 2017-2018

	%	waarvan naar			
		Totaal	vaste arbeidsrelatie	flexibele arbeidsrelatie	zelfstandige
Totaal		6	37	52	11
<b>Geslacht</b>					
Mannen		6	36	52	12
Vrouwen		6	38	52	10
<b>Leeftijd</b>					
15 tot 25 jaar		14	11	85	4
25 tot 45 jaar		3	35	58	8
45 tot 75 jaar		6	57	25	18
<b>Onderwijsniveau</b>					
Laag		9	37	54	10
Middelbaar		6	32	56	12
Hoog		4	43	45	12

Een groot deel van de werkenden die in 2018 werkloos zijn geworden, was nog maar kort werkzaam bij de werkgever of in het eigen bedrijf. Van hen had 44 procent een anciënniteit van minder dan één jaar (figuur 1.4.4). Dit aandeel is recent toegenomen. Van degenen die werkloos werden in 2016 ging het nog om 34 procent. Tegelijkertijd daalde vooral onder degenen met een anciënniteit van 1 tot 10 jaar het aandeel dat werkloos werd, terwijl dit bij een anciënniteit van 10 jaar of meer vrijwel stabiel is gebleven.

#### 1.4.4 Anciënniteit<sup>1)</sup> van personen die werkloos zijn geworden

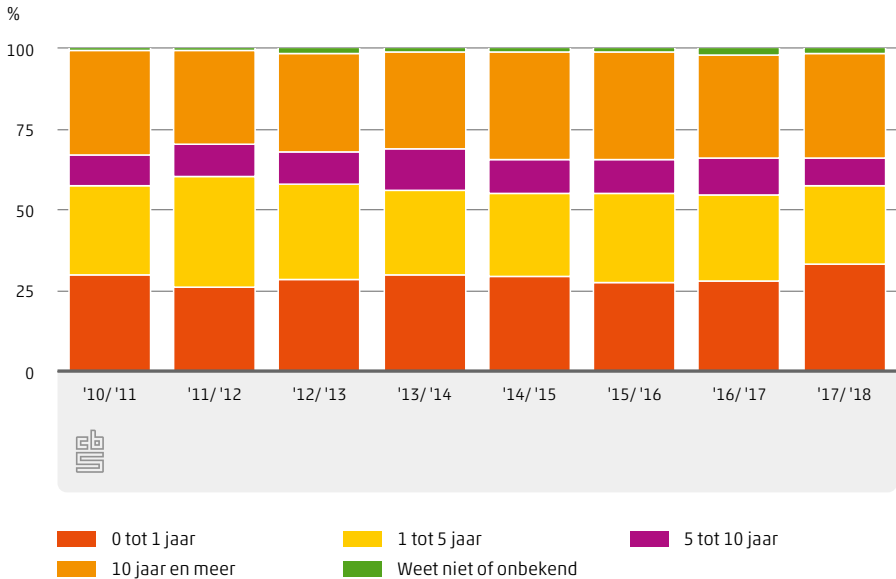


<sup>1)</sup> De periode die iemand werkzaam is bij de werkgever of in het eigen bedrijf

Het beeld dat naar voren komt bij werkenden die inactief zijn geworden (figuur 1.4.5) verschilt enigszins van werkenden die werkloos zijn geworden. Weliswaar had een groot deel (34 procent) van de werkenden die inactief zijn geworden een anciënniteit van minder dan één jaar. Maar deze groep is vrijwel even groot als het deel van de werkenden dat 10 jaar of meer werkzaam was bij de werkgever of in het eigen bedrijf (33 procent). Bij de laatste gaat het voornamelijk om oudere werknemers die met pensioen gaan of niet meer willen of kunnen werken vanwege ziekte.



### 1.4.5 Anciënniteit<sup>1)</sup> van personen die inactief zijn geworden

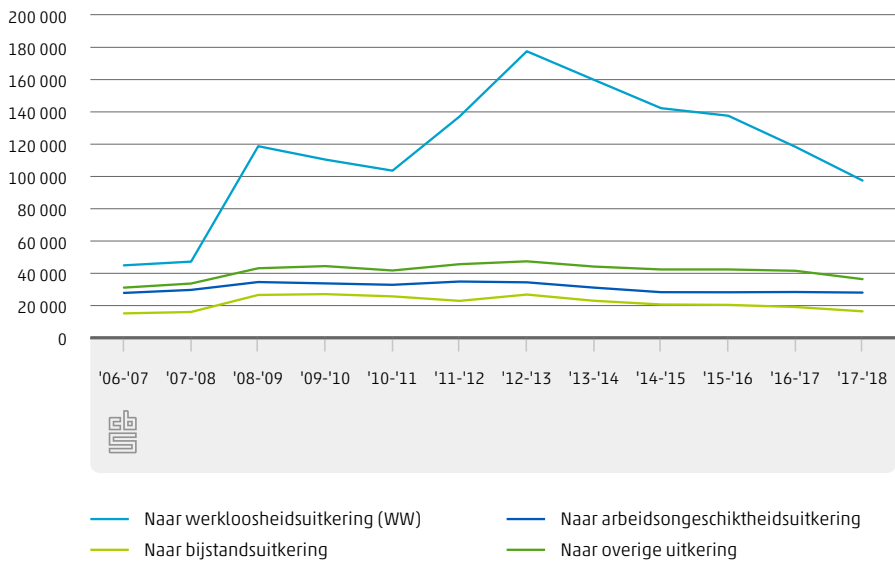


<sup>1)</sup> De periode die iemand werkzaam is bij de werkgever of in het eigen bedrijf

## Van werknemer naar uitkering

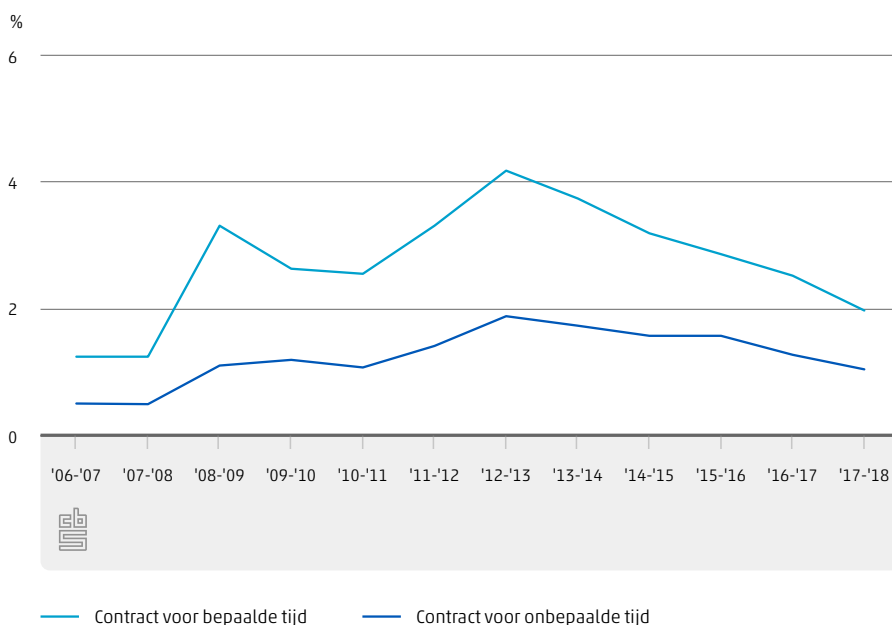
De meeste dynamiek in de stromen vanuit betaald werk naar uitkeringen komt voor rekening van de stromen naar WW. De stromen naar arbeidsongeschiktheidsuitkeringen blijven redelijk stabiel en reageren amper op de conjuncturele ontwikkelingen. Instroom naar een bijstandsuitkering laat ook minder dynamiek zien in vergelijking met de WW. Dit komt doordat veel mensen die een baan verliezen niet direct in de bijstand terechtkomen. Bijstand is een voorziening waarop men aanspraak kan maken als er geen andere inkomsten zijn binnen het huishouden, zoals van een partner. Daarnaast stromen de meeste mensen eerst in de WW als ze hun baan verliezen. De eventuele doorstroom naar de bijstand vindt pas later plaats, als de WW-rechten zijn verbruikt en men geen andere bronnen van inkomsten meer heeft.

### 1.4.6 Uitstroom uit loondienst naar verschillende uitkeringen, september



Van de 169 duizend personen die in 2016 een baan als werknemer en in 2017 een uitkering hadden, hadden 97 duizend personen een WW-uitkering in 2017. In 2013 waren het er nog 177 duizend. Vanwege de aantrekkende arbeidsmarkt sinds 2013 verloren steeds minder mensen hun baan. In absolute zin stromen meer personen met een vast contract de WW in. Maar omdat de groep mensen met een vast contract groter is, hebben mensen met een tijdelijk contract relatief een grotere kans om in de WW terecht te komen. Met de aantrekkende economie slagen steeds meer mensen met een tijdelijk contract erin om werkzaam te blijven en wordt dit verschil kleiner. Van alle personen met een vast contract in 2016 kwam 1 procent in 2017 in de WW terecht, bij tijdelijke contracten was dit percentage 2.

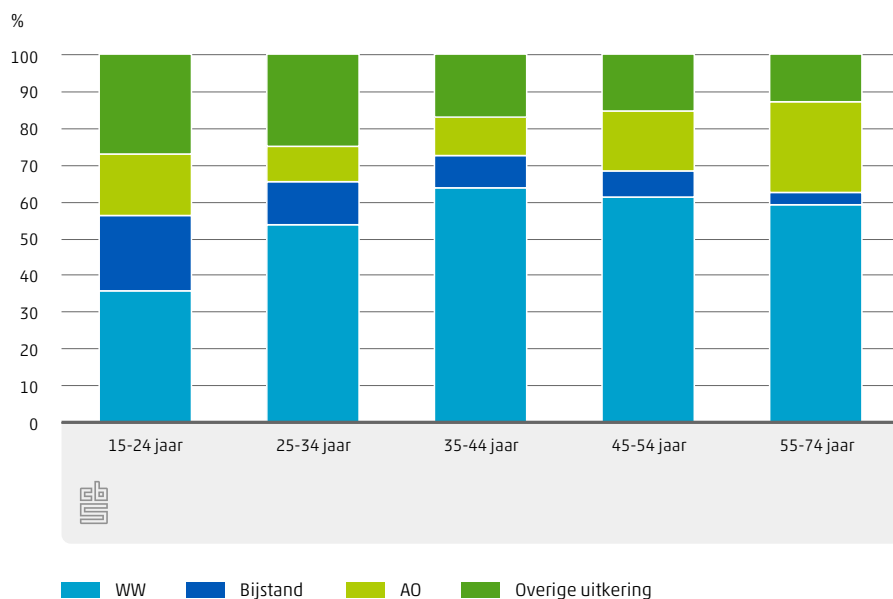
### 1.4.7 Uitstroom uit loondienst naar WW, naar type contract, september



Als het om uitstroom van werk naar uitkering gaat, dan vormt het doorstromen naar de WW vanuit een baan als werknemer de grootste uitstroomcategorie. Dit geldt bij alle leeftijdsgroepen maar bij jongeren minder vaak dan bij ouderen. Jongeren stromen ook vaker door naar de bijstand dan andere leeftijdsgroepen. Dit komt doordat jongeren minder WW-rechten opbouwen omdat ze kortere tijd actief zijn op de arbeidsmarkt. Hierdoor kunnen jongeren maar zeer beperkt aanspraak maken op een WW-uitkering en stromen zij vaker en sneller door naar de bijstand. Overigens stromen jongeren in het algemeen het minst vaak door naar een uitkeringssituatie nadat ze hun baan als werknemer verliezen en vormen ze maar een kleine groep in de totale stromen naar een uitkering.

Bij de oudere categorieën spelen overige uitkeringen en arbeidsongeschiktheids-uitkeringen een grotere rol in de stromen van baan naar uitkering. Naarmate mensen ouder worden, lopen ze meer kans om arbeidsongeschikt te raken. Overige uitkeringen betreffen sociale voorzieningen voor ouderen zoals IOAW en IOAZ, maar ook oorlogs- en verzetspensioenen en ANW, waar voornamelijk ouderen aanspraak op maken. Ook Wajong, een voorziening voor jeugdgehandicapten valt onder de overige uitkeringen en verklaart een wat groter gedeelte van de uitstroom naar een overige uitkering bij jongeren.

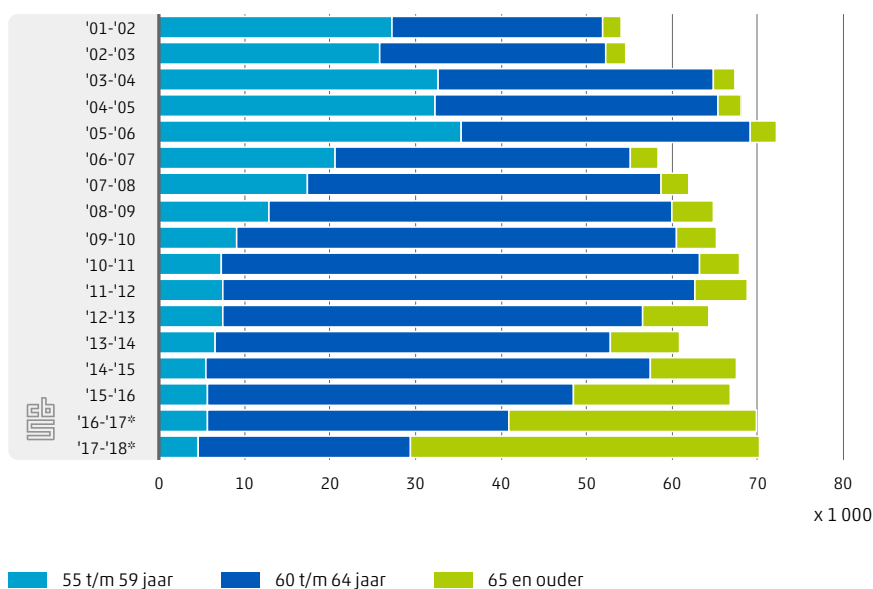
### 1.4.8 Uitstroom uit loondienst naar leeftijd en verschillende uitkeringen, september 2016 - september 2017



### Van werk naar pensioen

Iets meer dan 70 duizend personen gingen met pensioen tussen 2016 en 2017. De meerderheid van deze gepensioneerden (58 procent) was 65 jaar of ouder. Het aandeel werknemers dat vanaf 65 jaar met pensioen gaat, stijgt snel. Begin deze eeuw was amper 4 procent van alle werknemers die met pensioen gingen ouder dan 65 jaar. Dit heeft te maken met de wettelijke pensioenleeftijd die in stappen wordt verhoogd en met het afschaffen van VUT- en prepensioenregelingen in 2006 (Arts en Otten, 2013). Het aantal werknemers dat voor hun 60ste met pensioen gaat is sinds 2006 dan ook behoorlijk gedaald.

### 1.4.9 Uitstroom uit loondienst naar pensioen van personen van 55 jaar en ouder, september

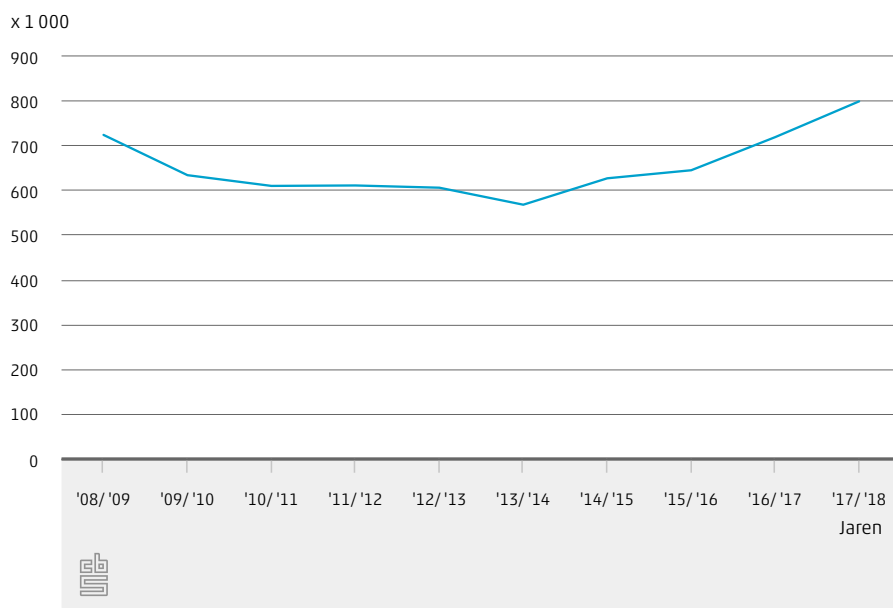


## 1.5 Transitie werk naar werk

### Verandering van werkgever

In 2018 hadden bijna 800 duizend werknemers een andere werkgever dan het jaar ervoor. Het hoogste aantal in de afgelopen tien jaar. Dit is 12 procent van de werknemers van 15 tot 75 jaar die in 2017 en 2018 werknemer waren. Wanneer de arbeidsmarkt krappere wordt, ontstaan er meer mogelijkheden om van werkgever te wisselen. Het aantal werknemers dat wisselde van werkgever neemt sinds 2015 weer toe.

### 1.5.1 Verandering van werkgevers van werknemers



### Verandering van werkgever naar soort dienstverband

Werknemers met een flexibele arbeidsrelatie wisselen vaker van werkgever dan werknemers met een vaste arbeidsrelatie. Van alle werknemers die zowel in 2017 als 2018 werknemer waren, wisselde 7 procent vanuit een flexibele baan en 5 procent vanuit een vaste baan. Vrouwen wisselden vaker dan mannen van werkgever. Het wisselen van werkgever verschilt sterk per leeftijdsgroep. Van de jongeren tussen 15 en 25 jaar veranderde 30 procent in 2018 van werkgever. Van de 25- tot 45-jarigen en 45- tot 75-jarigen was dit respectievelijk 12 procent en 6 procent.

## 1.5.2 Verandering van werkgever van werknemers 2017-2018

	Andere werk- gever	Vast in 2017		Flex in 2017			
		waarvan totaal	vast in 2018	flex in 2018	waarvan totaal	vast in 2018	flex in 2018
	%						
Totaal	12	5	50	50	7	23	77
<b>Geslacht</b>							
Mannen	11	5	54	46	6	25	75
Vrouwen	13	4	45	55	8	21	79
<b>Leeftijd</b>							
15 tot 25 jaar	30	5	40	60	25	15	85
25 tot 45 jaar	12	6	48	52	6	32	68
45 tot 75 jaar	6	3	59	41	2	27	73
<b>Onderwijsniveau</b>							
Laag	13	3	43	57	10	15	85
Middelbaar	12	4	48	52	8	21	79
Hoog	11	6	53	47	5	34	66

Een deel van de werknemers met een flexibele arbeidsrelatie in 2017 die van werkgever wisselden had in 2018 een vaste arbeidsrelatie (23 procent). Van de baanwisselaars met een vaste arbeidsrelatie kreeg 50 procent opnieuw een vast contract en de overige baanwisselaars kregen een flexibele baan.

Een verandering van dienstverband kan ook bij dezelfde werkgever plaatsvinden. Het gaat dan om flexwerkers van wie het contract door de werkgever is omgezet in een vast contract. Van de werknemers met een flexibele arbeidsrelatie in 2017 had 44 procent een jaar later dit vaste contract. In 2014 was dit nog 40 procent. Bij vrouwen kwam dit in 2018 vrijwel even vaak voor als bij mannen. Daarnaast neemt dit aandeel toe met het behaalde onderwijsniveau. Ruim de helft van de hoogopgeleide flexwerkers (54 procent) werd in 2018 werkzaam in een vaste baan, tegen 36 procent van de laagopgeleiden. Ook verschilt dit per leeftijdsgroep, waarbij dit aandeel met drie op de tien het laagst is bij jongeren.

### 1.5.3 Verandering arbeidsrelatie van werknemers bij dezelfde werkgever 2017-2018

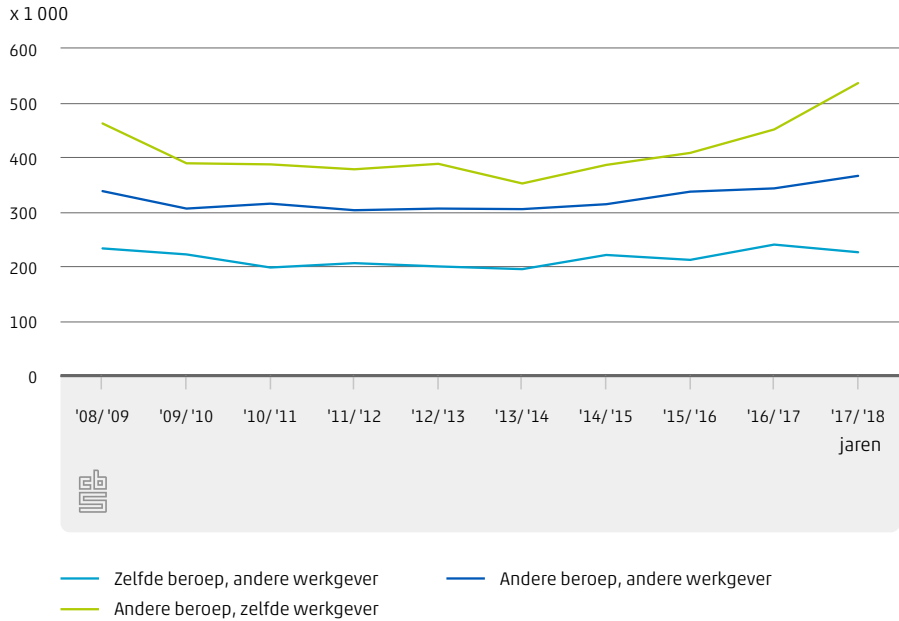
	%	Flexibele arbeidsrelatie in 2017		
		Totaal	vaste arbeidsrelatie in 2018	flexibele arbeidsrelatie in 2018
Totaal		100	44	56
<b>Geslacht</b>				
Mannen		100	45	55
Vrouwen		100	44	56
<b>Leeftijd</b>				
15 tot 25 jaar		100	30	70
25 tot 45 jaar		100	54	46
45 tot 75 jaar		100	47	53
<b>Onderwijsniveau</b>				
Laag		100	36	64
Middelbaar		100	42	58
Hoog		100	54	46

## Verandering van beroep

Een deel van de werknemers wisselt niet alleen van werkgever, maar ook van beroep. Dat kan bij dezelfde werkgever of bij een andere werkgever (figuur 1.5.4). De afgelopen jaren laten een flinke groei zien van het aantal werknemers dat van beroep wisselt. In 2014 waren nog 657 duizend beroepswisselaars onder werknemers, in 2018 is dit opgelopen tot boven de 900 duizend. Zes op de tien beroepswisselingen in 2018 vonden plaats bij dezelfde werkgever. Onder jongeren was het aandeel beroepswisselaars met 33 procent het grootst. Onder werknemers van 45 tot 75 jaar het laagst (6 procent).



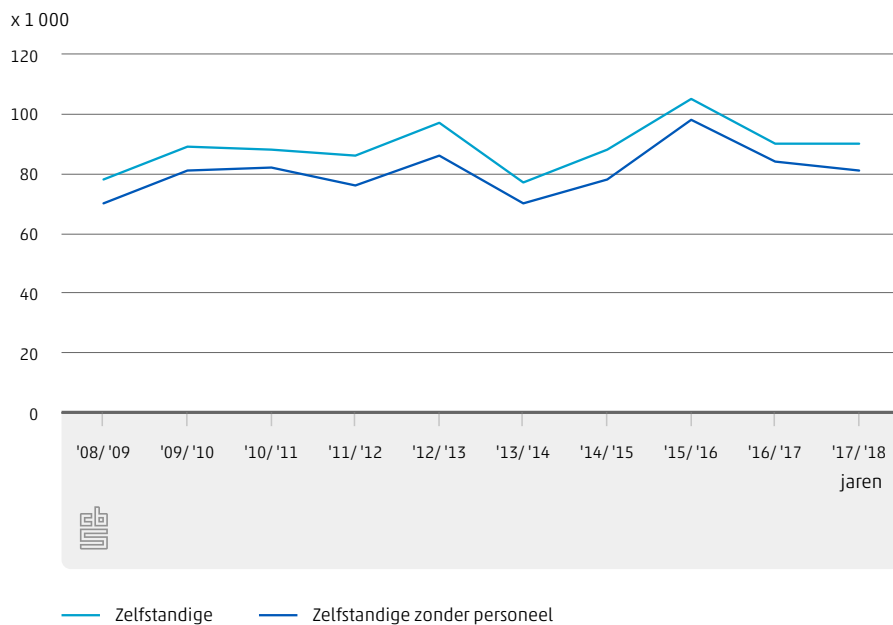
### 1.5.4 Aantal werknemers dat wisselt van beroep



### Verandering van werknemer naar zelfstandige

Tot slot zijn er werknemers die aan de slag gaan als zelfstandige. In 2018 waren er 90 duizend personen als zelfstandige begonnen die een jaar eerder werknemer waren. Dat is 1,2 procent van de werknemers. Het merendeel van hen ging aan de slag als zelfstandige zonder personeel. Mannen maakten in 2018 vaker dan vrouwen de overstap van werknemer naar zelfstandige (respectievelijk 1,4 en 1,1 procent). Dit kwam naar verhouding het vaakst voor onder werknemers van 25 tot 45 jaar en onder hoogopgeleide werknemers.

### 1.5.5 Verandering van werknemer naar zelfstandige



### 1.5.6 Verandering van werknemer naar zelfstandige 2017-2018

	Zelfstandige	Zelfstandige zonder personeel
	%	
Totaal	1,2	1,1
<b>Geslacht</b>		
Mannen	1,4	1,2
Vrouwen	1,1	1,0
<b>Leeftijd</b>		
15 tot 25 jaar	0,9	0,8
25 tot 45 jaar	1,6	1,5
45 tot 75 jaar	1,0	0,9
<b>Onderwijsniveau</b>		
Laag	0,9	0,7
Middelbaar	1,0	0,9
Hoog	1,8	1,6

## 1.6 Tot slot

De dynamiek op de arbeidsmarkt in 2018 weerspiegelt de aantrekkende economie. Het aantal transitie naar werk was nog steeds van een hoog niveau. Daarnaast kende 2018 het hoogste aantal wisselingen van werkgever en beroep in tien jaar. Ook zijn er steeds meer mensen die uit een WW-uitkering stromen en een baan vinden als werknemer. Jongeren maken meer arbeidsmarkttransities door dan ouderen. Zij worden vaker werkloos. Maar eenmaal werkloos hebben ze ook een grotere kans om (weer) aan het werk te komen. Bovendien wisselen jongeren relatief vaak van werkgever of van beroep.

De aantrekkende economie blijkt ook uit de ontwikkeling van het aantal mensen met betaald werk dat werkloos wordt. Dit aantal is aanzienlijk gedaald in 2018. Daarbij bestaat een groter deel van de werkloos geworden mensen uit personen die relatief kort werkzaam zijn bij de werkgever. Bovendien stromen steeds minder mensen vanuit werk door naar een WW-uitkering.

Verder is in 2018 voor het eerst in tien jaar het aandeel werkenden met een vaste arbeidsrelatie toegenomen en is het aandeel met een flexibele baan wat gedaald. Desondanks is het aandeel mensen in flexibele banen aanzienlijk gegroeid in tien jaar. Een vraag voor verder onderzoek is in hoeverre dit een teken is van een groeiende tweedeling op de arbeidsmarkt, waarbij er een scheidingslijn is tussen personen in vaste en flexibele banen. Zijn er aan de ene kant personen met baan zekerheid die voor langere tijd bij dezelfde werkgever blijven en aan de andere kant personen die voortdurend wisselen tussen flexibele banen voor wie vaste banen onbereikbaar blijven?

## 1.7 Technische toelichting

De hier gebruikte gegevens komen uit het Stelsel van Sociaal-Statistische Bestanden (SSB) van het CBS. Het SSB is een stelsel van op individueel niveau koppelbare registers en enquêtes die op elkaar zijn afgestemd. Het SSB bevat demografische gegevens, zoals geslacht, geboortedatum, burgerlijke staat, geboorteland, woonplaats en huishoudensamenstelling en sociaaleconomische gegevens, zoals de arbeidsmarktpositie en inkomensbron (uitkering, loon).

De uitkomsten over de beroepsbevolking zijn ontleend aan de Enquête Beroepsbevolking (EBB). De EBB is een roterend panelonderzoek onder een steekproef van 53 duizend huishoudens (2013). Binnen elk huishouden worden personen van 15 jaar of ouder geïnterviewd. Huishoudens worden een jaar lang gevolgd. Uitkomsten over transitie van en naar een baan zijn ontleend aan registers.

## Vast en flexibel werk

De gegevens over de arbeidsrelatie van werknemers zijn gebaseerd op de EBB. Daarnaast publiceert het CBS op basis van de Statistiek werkgelegenheid en lonen (SWL) over banen van werknemers waarbij eveneens onderscheid wordt gemaakt tussen vast en flex. De EBB en SWL verschillen op een aantal punten van elkaar, zie voor meer informatie [op cbs.nl](https://www.cbs.nl) (CBS, 2019).

De demografische gegevens komen voornamelijk uit de Gemeentelijke Basisadministratie persoonsgegevens. Voor informatie over werknemers wordt gebruik gemaakt van de gegevens uit de Verzekerdienstadministratie van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), de Belastingdienst, de bedrijfsenquête Werkgelegenheid en Lonen (tot en met 2005) en de Polisadministratie (vanaf 2006). Van de mensen die een uitkering ontvangen is veel informatie beschikbaar van het UWV, de Belastingdienst en de gemeenten. De uitkomsten over transitie naar pensioen zijn gebaseerd op registers en ontleend aan maatwerktabel '[Personen van 55 jaar of ouder met loon werknemer of inkomen zelfstandige als voornaamste inkomensbron die een jaar later met pensioen zijn gegaan \(november-november\)](#)'. De uitkomsten over schoolverlaters zijn ook gebaseerd op registers en zijn ontleend aan StatLinetabel '[Voortijdig schoolverlaters arbeidskenmerken na verlaten onderwijs](#)'.

## 1.8 Literatuur

Arts, K. & F. Otten, 2013, Stijgende arbeidsparticipatie en minder uittreding bij ouderen, *Sociaaleconomische trends*, 4e kwartaal 2013.

CBS, 2017. Arbeidsparticipatie en afstand tot de arbeidsmarkt, 2017. *Aanvullend Statistisch Onderzoek*, 5 oktober 2018.

CBS, 2019. Vast en flexibel werk: verschillen in uitkomsten. <https://www.cbs.nl/nl-nl/artikelen/nieuws/2019/46/meer-werklozen-maar-arbeidsmarkt-blijft-krap/vast-en-flexibel-werk-verschillen-in-uitkomsten>

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR), 2007. *Investeren in werkzekerheid*. Amsterdam University Press, Amsterdam.

**2.**

# Het zekere voor het onzekere

De flexibele arbeidsmarkt en de reductie  
van onzekerheid

Auteur  
Monique Kremer

## 2.1 De flexibele arbeidsmarkt als bron van onzekerheid

Wie zijn oor te luister legt bij burgers, hoort voortdurend dat we leven in onzekere tijden.<sup>1)</sup> Mensen vragen zich af of hun kinderen het beter krijgen dan zichzelf, welke opleiding een loopbaan garandeert, of wanneer ze met pensioen kunnen. Vooral de arbeidsmarkt is een belangrijke bron van onzekerheid geworden. Hoewel er nog nooit zoveel banen zijn geweest, schrijft het CBS in 2019, dat geldt evenzeer voor het aantal flexibele banen: meer dan 2 miljoen mensen hebben een tijdelijk contract, zijn uitzendkracht of oproep- of invalkracht en 1,1 miljoen mensen zijn zzp'er. Met meer dan een derde flexibele werkenden heeft bijna iedereen wel met onzekerheid van werk te maken. Als je zelf geen vaste aanstelling hebt, dan is het misschien je kind dat na haar opleiding tijdelijk werk heeft gevonden, of je partner die voor zichzelf is begonnen.

Die groep onzeker werkenden is zeer divers, zoals ook blijkt uit dit boek. Mensen met een flexibel contract hebben vaker liever een vast contract, zzp'ers zijn over het algemeen tevredener over hun situatie. Middelbaar en lager opgeleiden, vrouwen en mensen met een migratieachtergrond hebben meer kans op een flexibel contract en zijn oververtegenwoordigd in oproep- en invalwerk. Zzp'ers zijn weer vaker hoger opgeleid, man en wat ouder. En binnen die laatste categorie zijn er eveneens belangrijke verschillen. Een hoger opgeleide zestiger met een werkende partner en een afbetaald huis die zzp'er wordt, is nauwelijks te vergelijken met een jonge, lager opgeleide zzp'er die de eindjes aan elkaar moet knopen. En ook niet met zzp'ers die opereren in de platformeconomie, en waarbinnen ook weer grote verschillen zijn, van studenten tot voltijdse platformmedewerkers (zie het hoofdstuk van Van der Werff en Ter Weel).

Niet iedere flexibel werkende is dus even onzeker. Onzekerheid is geen vaste staat, eerder een continuüm. De term onzekerheid is bovendien een semantisch sleepnet. Het kan evengoed verwijzen naar onvoorspelbaarheid en onveiligheid. Onzekerheid lijkt vooral te betekenen dat mensen geen grip op het werk ervaren. Dat gebrek aan grip kan doorsijpelen in andere sferen van het leven. Want als het werk wankel is, wankelt niet alleen het inkomen, maar vaak ook de gezondheid, sociale relaties, en het zelfrespect. Onzeker werk kan verstrekkende gevolgen hebben. Werk heeft immers niet alleen een financiële functie maar ook een psychologische en sociale.

1) Deze inleiding is grotendeels gebaseerd op mijn bijdrage 'De verschillende gezichten van onzekerheid' in de WRR-verkenning *Voor de zekerheid* en het WRR-rapport *Het betere werk* (2020). De in dit hoofdstuk weergegeven opvattingen zijn die van de auteur en komen niet noodzakelijk overeen met het beleid van het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Dit boek richt zich op de oorzaken en gevolgen van een zekere dan wel onzekere arbeidssituatie, niet alleen op de beroepsloopbaan maar ook op andere domeinen van de levensloop. In hoeverre is onzeker werk nadelig voor het verdere verloop van de loopbaan? Welke ontwikkelmogelijkheden hebben mensen die op flexibele basis werken? Is het combineren van banen een goede strategie om werk- en inkomensonzekerheid te verkleinen? En wat betekent onzeker werk voor participatie buiten de arbeidsmarkt?

Deze inleiding neemt alvast een voorschot op deze vragen. Het hoofdstuk is simpel opgebouwd langs twee minder simpele vragen: waarom is een hoge mate van flexibel werk een maatschappelijk probleem, en wat zou er moeten gebeuren? In het eerste deel ga ik in op de vijf dooddoeners van het arbeidsmarktdebat en beschrijf ik waarom flexibel werk juist wel maatschappelijke aandacht behoeft. Vervolgens kijk ik naar de strategieën die werkenden zelf hanteren om met onzekerheid om te gaan en welke componenten nieuw zekerheidsbeleid zou moeten hebben.

## 2.2 Vijf dooddoeners van het arbeidsmarktdebat

### 1. Beter onzeker werk dan geen werk

Een baan is beter dan geen baan. Wie kan het daarmee oneens zijn? Het hebben van werk zorgt voor een betere gezondheid, sociale contacten, en het gevoel dat je een bijdrage levert aan de bredere samenleving. Maar nog beter is het als dat werk ook goed is en zekerheid biedt. De Britse Commissie die zich heeft gebogen over de toekomst van werk schrijft: 'Werk is goed voor ons, maar werk is alleen echt goed voor ons als het 'goed werk' is' (Coates, 2009). En goed werk houdt ook in dat het werk een bepaald mate van zekerheid kent. Dat is vaak nog beter voor de gezondheid, en mensen kunnen meer vooruitkijken in hun leven, stellen het krijgen van kinderen niet uit, en zijn meer betrokken bij het werk zelf. Vaak wordt gezegd dat juist door onze flexibele arbeidsmarkt de werkloosheid zo laag is. Er wordt dan gewezen op Frankrijk, waar minder tijdelijk werk is, maar ook een hogere werkloosheid dan in ons land. Maar België laat weer zien dat met dezelfde wetten en regels rond arbeidscontracten Vlaanderen lage werkloosheidscijfers kan hebben en Wallonië relatief hoge. Volgens het CPB is de vraag of flexibele arbeid tot meer werkgelegenheid leidt of de vaste baan vervangt niet met wetenschappelijke



zekerheid te beantwoorden. Wat precies de optimale mate van contractflexibiliteit in een land is, valt dus niet te zeggen (Euwals et al., 2016).

## 2. Mensen met een vaste baan zijn ook onzeker

Met een vast contract kan je ook ontslagen worden. Het biedt schijnveiligheid, wordt vaak gezegd. Vaste werknemers kunnen inderdaad onzekerheid ervaren, bijvoorbeeld omdat ze de hete adem van robots in hun nek voelen. Hoewel dat niet zo'n vaart zal lopen – de OESO (2018) voorspelt dat het eerder om 10 procent gaat in plaats van de 47 procent waar Frey en Osborne (2013) op wezen – maken dergelijke veranderingen mensen onzeker, net als de vele reorganisaties waar mensen mee te maken krijgen. In een recente lezing wees de arbeidssocioloog Duncan Gallie (2019) erop dat mensen met een vaste aanstelling vooral onzeker zijn over de kwaliteit van hun werk. Houden ze wel een interessante en belangrijke baan? We kennen allemaal het voorbeeld van de postbodes in ons land. De inhoud en status van het werk zijn voor veel mensen net zo belangrijk als vastigheid. Of die onzekerheid van dezelfde diepte en breedte is als die van mensen zonder vast contract is maar de vraag.

Nog steeds zitten er veel voordelen aan een vast contract, die mensen zonder zo'n papier niet hebben. Op het werk zelf hebben mensen met een vaste baan, of flexwerkers met uitzicht op een vast contract, meer kans op scholing. Zie bijvoorbeeld het hoofdstuk van Künn-Nelen en anderen. Ook kunnen mensen met een vast contract makkelijker meepraten op het werk, is de re-integratie bij ziekte goed geregeld, net als betaald verlof voor kinderen of zieke ouders. En met een vast contract is de kans op een huis groter. En zzp'ers zijn vaak niet verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid, omdat dit geen onderdeel is van ons socialezekerheidsstelsel. De bouwvakkers in de studie van Freese en Van den Groenendaal lijken een uitzondering te zijn omdat zij relatief vaak private verzekeringen afsluiten – ze kennen de gevaren van hun vak. Bovendien wordt het vaste contract door mensen zelf vaak gezien als een bewijs van erkenning, al geldt dat vanzelfsprekend minder voor veel zzp'ers. Uit de interviews die gedaan zijn voor de WRR-verkenning *Voor de zekerheid* (Kremer, 2017) bleek hoe belangrijk dat papier was, vooral voor mensen met een minder hoge opleiding. Het geeft mensen het gevoel van waarde te zijn en erbij te horen. 'Met een vast contract heb je gewoon respect. Dan ben je gewoon wat meer bij de club', zegt Jeroen, een jonge laagopgeleide man met een tijdelijk contract. De praktische en symbolische betekenis van een arbeidscontract moet niet onderschat worden.

### 3. De jongere generaties houden van onzekerheid

Zekerheid is simpelweg niet meer van deze tijd. 'Millennial laat zich niet paaien met vast contract', schreef het *Algemeen dagblad*.<sup>2)</sup> Anders dan de babyboomers staan die helemaal niet te springen om een vaste baan. Ze willen vooral leuk en interessant werk, en al helemaal niet bij een vaste werkgever. Meer dan zekerheid willen ze vrijheid. Of een variant daarop: de millennials zijn er allang aan gewend dat een vast contract er nu eenmaal niet meer inzit voor hen.

In het begin van een loopbaan hebben mensen vaak andere wensen. Ze willen rondkijken en uitproberen wat bij hen past. Maar is dat ook nog zo als ze voorbij de 25 zijn? De leeftijd waarop mensen voor het eerst een vaste baan krijgen, wordt steeds hoger, terwijl mensen tegen die tijd al graag kinderen willen. We weten dat mensen met flexibel werk het krijgen van kinderen uitstellen. En tijdelijk werk als opstapje naar vast werk is ook steeds minder aan de orde is, zelfs nu de economie is aangetrokken. Bovendien, en dat is het belangrijkste, blijkt uit geen enkel grootschalig onderzoek dat jongere generaties minder verlangen naar zekerheid. Integendeel, de wens om zeker te zijn van het werk is juist een van de aspecten die onveranderlijk blijkt. Jongere mensen denken daar niet anders over dan oudere. Dat jonge mensen geen vast contract willen is dus een millennialmythe (Van der Klein e.a, 2017; Conen, 2020).

### 4. Zekerheid is juist het probleem

Niet het flexibele contract, maar het vaste contract is juist het probleem op de arbeidsmarkt. Daardoor blijven mensen niet in beweging, willen geen nieuwe dingen meer leren, en zoeken ze geen nieuw werk. Een onderzoek naar het mentaal pensioen kreeg onlangs overweldigende media-aandacht.<sup>3)</sup> Naast mensen met onzeker werk kennen we blijkbaar allemaal wel iemand, een collega of kennis, die zijn of haar tijd uitzit.

Toch is de vraag of meer onzeker werk daarop het antwoord is. Wie zegt vandaag de dag zijn vast contract op als er bijna alleen maar tijdelijke alternatieven zijn? En bij mensen die mentaal afgehaakt zijn is zekerheid vaak niet het probleem, maar het gebrek aan vrije ruimte of aanmoediging van collega's of managers, zo bleek ook uit het bovenstaande onderzoek. Wie wil dat mensen in hun werk bloeien, kan zich

2) Priscilla van Agteren 06-09-18, 06:00

3) <https://www.trouw.nl/economie/op-je-veertigste-al-met-mentaal-pensioen-wel-actief-op-de-arbeidsmarkt-maar-eigen-lijk-al-afgehaakt~bde04972/>

maar beter verdiepen in de sociologie en psychologie van het moderne werk in plaats van te tornen aan de arbeidsrechtelijke kaders. Er is daarnaast een fundamentele vraag aan de orde. Durven mensen juist meer of minder risico's te nemen en initiatieven te tonen als ze zich verzekerd voelen van werk? Mensen met tijdelijke contracten, blijkt uit onderzoek, tonen minder initiatieven om het werk te verbeteren (De Spiegelaere, 2017). Een uitzendkracht bedenkt zich wel twee keer om iets te zeggen over hoe het werk beter kan, uit angst niet meer gevraagd te worden. Gebrek aan vaste grond maakt mensen kwetsbaar, waardoor mensen juist minder risico durven te lopen. Zo vertelt een tijdelijk werkende in *Voor de zekerheid*: 'Dingen durven zeggen tegen de baas? In principe stel je je onderdanig op als je een tijdelijk contract hebt. A omdat je je baan niet kwijt wil, en B omdat je weet dat hij je bij elke scheet eruit kan gooien. Dus je doet gewoon je werk, je zegt ja en amen. That's it.'

Dit geldt deels ook voor de sociale zekerheid. Daardoor durven mensen juist wel risico's te nemen. Het is een beroemd voorbeeld: door de gemoedsrust van de verzorgingsstaat durfden vrouwen het aan om te gaan scheiden, wat ze ook in groten getale deden na de invoering van de Algemene bijstandswet in 1965. Een eigentijdser voorbeeld is dat mensen nu zzp'er durven te worden omdat ze uiteindelijk toch kunnen terugvallen op de bijstand en de AOW.

## 5. In het verleden waren we veel onzekerder

Het vaste arbeidscontract is van zeer recente datum en lange tijd enkel voor mannelijke kostwinners. Het ontstond in de hoogtijdagen van de verzorgingsstaat, een uitzondering in de geschiedenis. Het is in feite normaler om geen vaste contracten te hebben. Een dergelijke argumentatie zou ook betekenen dat we onze schouders kunnen ophalen als de vrouwenemancipatie wordt teruggedraaid of de armoede toeneemt. Want vroeger was het erger.

Het is waar dat veel Nederlanders gesocialiseerd zijn in het recente samenlevingsmodel dat we verzorgingsstaat noemen, met bijbehorende plichten én zekerheden. Daar rekenen mensen nu op. En dat model, gebaseerd op betrokkenheid tussen werkgevers en werknemers, heeft Nederland ook veel opgeleverd: een hoge welvaart, relatief weinig armoede, geen grote ongelijkheid, en goede banen. De verwijzing naar de geschiedenis is vaak een verkapt vraag naar de houdbaarheid van dit model. Kan het voortbestaan in een tijd van globalisering, of zijn we overgeleverd aan de mondiale flexibiliseringskrachten? Alle landen in Europa hebben te maken met globalisering, maar de variëteit in flexibiliteit is groot. Waarom zit Nederland hiermee in de kopgroep en Duitsland en België niet? Uit een

analyse van Paul de Beer (2018) komt naar voren dat flexwerk in Nederland niet perse plaatsvindt in sectoren die geraakt worden door mondiale concurrentie. De flexibele arbeidsmarkt valt eerder te verklaren uit kopieergedrag van bedrijven, schrijft hij, maar ook met het arbeidsregime – het sociale en wettelijke institutionele kader, schrijven onderzoekers als Arne Kalleberg (2018). Een kader dat we zelf hebben gecreëerd. Dat betekent ook dat de mate van onzekerheid en de aantallen flexibel werkenden nationale keuzes zijn. Volgens de OESO (2019), in haar rapport voor de Commissie Borstlap, staat ons land op een belangrijk kruispunt: 'Er moeten dringende beslissingen worden genomen over het soort arbeidsmarkt dat in de toekomst gewenst is'.

Onzekerheid, kortom, is een belangrijk kenmerk van de hedendaagse arbeidsmarkt, met name door het aandeel flexibel werkenden. Die onzekerheid kan nadelige gevolgen hebben. In de eerste plaats voor mensen zelf: voor hun inkomen, voor hun gezondheid, voor de keuzes die ze kunnen maken gedurende de levensloop. Maar de gevolgen kunnen breder zijn voor de samenleving, bijvoorbeeld als mensen geen initiatieven of risico's meer nemen op het werk, of als mensen kinderen krijgen uitstellen.

Wat is het antwoord op onzekerheid op de arbeidsmarkt? Burgers doen, in de eerste plaats, zelf veel aan onzekerheidsreductie. Maar dat zal niet voldoende zijn. Daarom dienen oude zekerheden weer te worden opgepoetst: er is nood aan nieuw zekerheidsbeleid voor iedereen, voor mensen met en zonder vast contract.

## 2.3 Het reduceren en compenseren van onzekerheid

Veel mensen hebben leren omgaan met de onzekerheid op de arbeidsmarkt. Ze hebben allerlei  *copingstrategieën* ontwikkeld. De eerste strategie is mentaal van aard en is die van *downscaling*: indien nodig stellen werkenden de eisen naar beneden bij, schrijft de socioloog Marianne Cooper (2014) in haar boek *Cut Adrift*, waarin ze het onzekere middenklassebestaan in Amerika beschrijft. Ook in de interviews die gedaan zijn in het kader van *Voor de zekerheid* zeiden veel zzp'ers dat ze met minder genoeg kunnen nemen: 'Ik kan altijd achter de kassa gaan zitten', of: 'Dan heb ik geen rosbief meer op brood maar pindakaas'. In Coopers boek gebruikten veel mensen de copingstrategie om zich alleen zorgen te maken over vandaag, niet over morgen. Zo konden ze de onzekerheid te boven komen. Maar dit

gebrek aan langetermijnperspectief kan grote gevolgen hebben, ook voor de mensen in haar boek. Zo maken mensen bijvoorbeeld schulden.

De tweede strategie is het zoveel mogelijk spreiden van risico's over verschillende activiteiten. De 1,1 miljoen eenpitters in ons land zijn vaak niet alleen zzp'er maar combineren zzp-activiteiten met een tijdelijk contract, een vast contract of een pensioen. Als de muziekproducer te weinig opdrachten heeft, kan hij nog altijd ronkomen dankzij zijn deeltijd ICT-baan. Deze 'hybride werkenden' maken bijna de helft uit van die zelfstandigen. Daarnaast zijn er steeds meer *jobhoppers*, die verschillende banen naast elkaar hebben. Dat zijn zo'n 7,4 procent van de Nederlandse werkenden, berekenden Bouwhuis en Geuskens in dit boek. Dat blijkt een goede strategie te zijn om aan het werk te blijven, maar of het ook goed uitpakt voor het inkomen en welzijn vragen zij zich af. In de Verenigde Staten werken veel mensen tijdelijk even in de *gig economy* om hun inkomen op peil te krijgen. *Income smoothing* wordt dat genoemd. Ook in Nederland is gig work in opkomst (zie Van der Werff en Ter Weel in dit boek).

Een derde reddingsboei van de onzekere arbeidsmarkt zijn informele stut- en steunstructuren, zoals familieleden, andere werkenden en vooral partners. De flexibilisering van de arbeidsmarkt ging in Nederland gelijk op met de groei van het aantal tweeverdieners. Flexibel werkenden die werkloos of opdrachtloos worden, kunnen zich wenden tot hun werkende partner. Maar dat werkt niet altijd. Mensen die flexibel werken trouwen juist vaak met elkaar en zitten dan samen in het zelfde onzekere schuitje. Bovendien eindigt één op de drie relaties in een scheiding. Ouders springen soms financieel bij. Vooral bij hoger opgeleide jongvolwassenen vormen ze de financiële achterwacht. Zo worden ongelijkheden bestendigd, want niet iedereen heeft ouders die eventueel de huur kunnen betalen of zelfs een huis kopen voor de kinderen. Ten slotte opereren zzp'ers ook steeds vaker samen. Ze spelen bijvoorbeeld klanten aan elkaar door en delen soms de risico's, zoals te lezen is in het hoofdstuk van Freese en Van den Groenendaal.

De vierde en laatste strategie is om te blijven leren en ontwikkelen om zeker te zijn van werk. Mensen halen zekerheid uit het vergoten van hun inzetbaarheid. Zzp'ers proberen trainingen en opleidingen te volgen, ze moeten op de hoogste blijven van de nieuwe ontwikkelingen, schrijven Freese en Van den Groenendaal. Tegelijkertijd komt in dit boek steeds naar voren dat leren en ontwikkelen op het werk juist een probleem is voor wie dat het meeste nodig heeft, te weten voor de uitzendkrachten en tijdelijk werkenden met weinig kansen. En juist in hen wordt het minst geïnvesteerd. De economische kosten zijn dan voor de werkgever, maar de maatschappelijke kosten – gebrek aan scholing – komen zo voor rekening van het individu en uiteindelijk ook voor de kenniseconomie en de samenleving.

Het reduceren van onzekerheid kan dus niet alleen worden overgelaten aan de werkenden zelf. Sommige van deze individuele strategieën kunnen immers niet door iedereen worden toegepast. Niet iedereen heeft rijke ouders of een partner, niet iedereen kan kassière worden, mocht het tegenzitten. En soms zijn strategieën niet wenselijk omdat ze belangrijke individuele of sociale nadelen kunnen hebben zijn, zoals het gebrek aan langetermijnperspectief, het scholingtekort of een gebrekkige economische zelfstandigheid. Daarom is het tegelijkertijd nodig om onzekerheid op de arbeidsmarkt te helpen verminderen.

## Oude zekerheden in een nieuw jasje: zekerheidsbeleid

Flexibilisering, met de bijbehorende onzekerheid, is een kenmerk van de moderne arbeidsmarkt. Maar de mate, vorm en de gevolgen van flexibilisering liggen niet vast als de banen van planeten. Wat te doen? Er zijn drie aanknopingspunten. Investeren in werkzekerheid is meer dan ooit relevant. Dat betekent vooral dat in flexibele werkenden geïnvesteerd zou moeten worden, door henzelf en door bedrijven. Uit het hoofdstuk van Künn-Nelen en anderen komt naar voren dat vooral vaste en tijdelijke medewerkers met uitzicht op een vast contract de mogelijkheid tot scholing krijgen aangeboden. Hoe kan leren en ontwikkelen worden afgedwongen bij werkgevers die werknemers vooral inhuren als er een paar extra handjes nodig zijn? Leren en ontwikkelen, en initiatieven tonen, kortom, het omgekeerde van een mentaal pensioen, moeten immers vooral worden geleerd in arbeidsorganisaties zelf. Het goede nieuws is dat gebrek aan formele scholing bij flexibel werkenden wel deels, maar niet helemaal, gecompenseerd wordt door informele scholing. Daarom, schrijven Wijk en Verbiest, zou het beter mogelijk moeten zijn om informeel verworven kennis en vaardigheden zichtbaar te maken voor andere werkgevers. Daarnaast blijft baanzekerheid belangrijk. Dat is de laatste decennia te makkelijk als ouderwets afgeschilderd. Ook jonge mensen hechten aan een baan met zekerheid. Nu de economie weer aantrekt biedt een deel van de werkgevers mensen weer een vast contract aan, maar wel vooral aan hoger opgeleiden. Die werkgevers realiseren zich dat het voortdurend werven van nieuw personeel veel kosten met zich meebrengt en dat mensen met een zekere baan wel eens een extra meter willen maken voor de zaak. Voor mensen zelf blijkt de praktische en symbolische werking van een vast contract groter dan vaak wordt verondersteld. Vooral mensen met minder papieren ervaren een vast contract als een blijk van vertrouwen. En gelijk hebben ze. Werkgevers behandelen hen soms ook anders. Meer inzetten op baanzekerheid houdt in dat interne flexibilisering belangrijker wordt dan externe flexibilisering. Werkenden hebben dan een vast contract, maar zijn flexibel inzetbaar binnen een baan of binnen een bedrijf.

Als sluitstuk van nieuw zekerheidsbeleid is ook de sociale zekerheid van belang. De gemoedsrust van de verzorgingsstaat kan er ook toe bijdragen dat mensen durven over te stappen naar ander werk, ook als ze een vast contract moeten opzeggen. Het zijn eerder de werkenden met zekerheid die risico's durven te nemen. Een zekere mate van zekerheid kan juist tot vernieuwing leiden. En ook de zzp'ers, zoals in het hoofdstuk van Freese en Van den Groenendaal naar voren komt, hebben behoefte aan sociale zekerheid. Soms vinden zij de onzekerheid als prijs van de vrijheid te hoog.

De toename van onzeker werk – en de hybridisering van werk – vraagt dus om een eigentijds stelsel van sociale zekerheid dat bescherming biedt aan alle categorieën werkenden, vast en flex, is de conclusie van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2020). Het is van belang een stelsel van contractneutrale basisverzekeringen en voorzieningen voor alle burgers te ontwikkelen dat past bij de nieuwe wereld van werk. Zo'n nieuw stelsel is er voor iedereen, ongeacht de contractvorm, en behelst niet alleen oude risico's (ouderdom, ziekte, arbeidsongeschiktheid) maar ook nieuwe risico's zoals zorg voor kinderen en ouderen en inadequate scholing en ontwikkeling (te weinig of niet gericht genoeg). Dit zijn belangrijke componenten van een nieuw collectief stelsel. Daarnaast hebben werkgevers de verantwoordelijkheid om arbeidsorganisaties zo vorm te geven dat iedereen, ongeacht contractvorm of opleidingsniveau, gestimuleerd wordt zich te ontwikkelen.

Kortom, flexibel werkenden hanteren zelf allerlei verschillende strategieën om zeker te zijn, maar gezien de potentiële individuele en maatschappelijke gevolgen ervan, kunnen die beter ondersteund worden met vernieuwd zekerheidsbeleid.

## 2.4 Literatuur

Beer, P. de (2018). 'Waarom gebruiken werkgevers (steeds meer) flexibele arbeidskrachten?' *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 34(1), 62–84.

Coates, D. (2009). *Advancing Opportunity: The Future of Good Work*, Londen: The Smith Institute.

Conen, W. (2020). *Waarde van werk in Nederland*, WRR Working Paper 38, Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.

Cooper, M. (2014). *Cut adrift: families in insecure times*. Berkeley: University of California Press.

Euwals, R., Graaf-Zijl, M. de, & Van Vuuren, D. (2016). *Flexibiliteit op de arbeidsmarkt. Lusten en lasten ongelijk verdeeld; verklein verschillen vast, flex en zzp*. Den Haag: Centraal Planbureau.

Frey, C., Osborne, M. (2013). The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerisation? Oxford Martin. 114. 0.1016/j.techfore.2016.08.019.

Gallie, D. (2019). *Labour Market Inequalities and the Intrinsic Quality of Work*. Dag van de arbeidsmarkt. Utrecht, 10 oktober 2019.

Kalleberg, A.L. (2018). *Precarious Lives: Job Insecurity and Well-Being in Rich Democracies*. Cambridge: Polity.

Klein, M. van der (2017). Intermezzo: zoeken naar zekerheid, inkomen en eigen regie: de wensen van werkenden. (pp. 123-130). In Kremer, M., Went, R., & Knottnerus, A. (red.). *Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.

Kremer, M. (2017). 'De verschillende gezichten van onzekerheid. Flexibel werkenden over werk, familie en sociale zekerheid' (pp. 97-122). In Kremer, M., Went, R., & Knottnerus, A., (red.) *Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.

OESO (2018) *Good Jobs for All in a Changing World of Work: The OECD Jobs Strategy*, Parijs: OECD Publishing.

OESO (2019). [\*OECD Input to the Netherlands Independent Commission on the Regulation of Work\*](#). Parijs: OECD.

Spiegelaere, S. de (2017). Intermezzo: flexibel, maar ook innovatief? (pp. 145-147), In Kremer, M., Went, R., & Knottnerus, A. (red.) *Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2020). *Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.



**3.**

# **Selectie van gezonde personen in werk- en baanzekerheid**

Auteur

Katja Chkalova

**In dit onderzoek staat de vraag centraal in welke mate de gezondheid de arbeidsmarktonzekerheid beïnvloedt. Er is specifiek gekeken naar het selectiemechanisme: komen ongezonde personen vaker in een economisch onzekerder situatie terecht en komen ze hier moeilijker uit? Er zijn sterke aanwijzingen gevonden dat er sprake is van een selectiemechanisme, vooral als het gaat om verschillen tussen mensen met en zonder werk. Personen met een betere gezondheid hebben een hogere kans om de transitie naar werk mee te maken. Ook hebben personen met een slechte gezondheid hogere kansen om uit te stromen naar geen werk. We vinden niet dat (on-)gezondere personen met een flexibel contract vaker naar vaste banen doorstromen en vice versa, dat de gezondheidsstatus een rol speelt bij de uitstroom van vast naar flex.**

## 3.1 Inleiding

Economische onzekerheid is geassocieerd met een slechtere gezondheid. Een belangrijke vraag hierbij is die van selectie en causaliteit. Mensen met een flexibel contract of zonder werk zouden in beginsel minder gezond kunnen zijn, wat de reden kan zijn waarom ze geen (vast) werk kunnen of willen bemachtigen (selectie). Daarnaast kan het hebben van een flexibel contract zorgen voor een slechtere gezondheid (causaliteit). In deze bijdrage is specifiek gekeken naar het selectiemechanisme: komen ongezonde personen vaker in een economisch onzekerder situatie terecht en komen ze hier moeilijker uit?

Er is overduidelijk een positief verband tussen de gezondheid en het inkomen (Doorslaer & Koolman, 2004; Mackenbach et al., 2004). Ook werkgerelateerde onzekerheid lijkt een rol te spelen als het gaat om gezondheidsuitkomsten. Zo is werkloosheid herhaaldelijk geassocieerd met een slechte mentale en fysieke gezondheid (Paul & Moser, 2009; Wanberg, 2012). De slechte gezondheid kan worden veroorzaakt door baanverlies. Het verlies van de rol als werkende kan leiden tot stress. Spanningen binnen de familie als gevolg van inkomens- en statusverlies, verlies van dagelijkse routine en veranderingen in de leefstijl worden vaak genoemd als de mechanismen achter de negatieve samenhang tussen werkloosheid en gezondheid (Brand, 2015; Jahoda, 1982). Anderzijds hebben werkenden met een slechtere gezondheid mogelijk een grotere kans op baanverlies.

Met de opkomst van flexibele contracten bevinden zich steeds meer mensen met werk in een economisch onzekere situatie. Werknemers met flexibele contracten geven hun gezondheid en welzijn een lagere score dan werknemers met een vast contract (Hooftman et al., 2018). Deze lagere score kan het gevolg zijn van de

geringe baan zekerheid van deze werknemers. Ze zijn minder beschermd tegen ontslag en hebben vaker te maken met minder riant secundaire arbeidsvoorwaarden dan werknemers met een vast contract. Deze onzekerheid kan leiden tot langdurige stress, waardoor de mentale en fysieke gezondheid kan worden aangetast. De inkomens- en baanonzekerheid, gebrek aan scholing en training en gebrek aan doorgroeimogelijkheden worden vaak genoemd als de potentiële schakels in de relatie tussen flexibel werk en een slechtere gezondheid (Benach et al., 2014; Ferrie, 2001). Daarnaast hangen sommige baan kenmerken, die ook geassocieerd zijn met flexibele banen, samen met slechtere gezondheidsuitkomsten. Denk hierbij aan onregelmatige ploegendiensten en weinig autonomie in het uitvoeren van taken (Cottini & Lucifora, 2013). De geringe baan zekerheid kan echter ook het gevolg zijn van een slechte gezondheid, bijvoorbeeld doordat werkgevers minder bereid zijn mensen met een slechte gezondheid een vast contract aan te bieden.

Gezien de toenemende flexibilisering op de arbeidsmarkt is het relevant om de verschillen tussen gezonde en ongezonde personen in relatie tot werkzekerheid in kaart te brengen. Het is voor beleid van belang om te weten of een slechte gezondheid een oorzaak is van economische onzekerheid.

## 3.2 Data

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van het panelonderzoek LifeLines (Klijs et al., 2015) (N=152 728) in combinatie met registerdata van het Stelsel van Sociaal-statistische Bestanden (SSB). De koppeling van deze twee bronnen levert zeer gedetailleerde informatie op over arbeidsmarkt- en demografische trajecten die kunnen worden gerelateerd aan de ontwikkelingen in de gezondheid. Met behulp van SSB-informatie zijn mensen in verschillende arbeidsmarktsituaties in de tijd gevolgd. Om de arbeidsmarktpositie vast te stellen is gebruik gemaakt van de Polisadministratie (werknemers) in combinatie met informatie van de Belastingdienst (zelfstandigen).

Na de koppeling is de leeftijdselectie gemaakt van personen tussen 20 en 64 jaar. Ook zijn personen die studeren of zijn gepensioneerd eruit gehaald. Hoewel zowel ouderen als studerende een baan kunnen hebben, heeft arbeidsdeelname voor hen vaak een lagere prioriteit, wat het zicht op de relatie tussen werkonzekerheid en gezondheid kan verstoren. Voor de laatste selectie is zowel informatie uit LifeLines als uit het SSB gebruikt. Uit het SSB is de informatie gebruikt over pensioen als de voornaamste inkomstenbron en het wel of niet hebben van studiefinanciering.

Vragenlijsten uit LifeLines over de arbeidsmarktpositie zijn ook gebruikt om mensen die zelf rapporteren (vervroegd) gepensioneerd te zijn of voltijd student/scholier te zijn uit te filteren.

## Algemene zelfgerapporteerde gezondheid

Wij maken gebruik van data over zelfgerapporteerde gezondheid uit Lifelines. De volgende vraag is voorgelegd aan de respondenten: 'Wat vindt u, over het algemeen, van uw gezondheid?'. Als antwoord konden mensen een score geven aan hun gezondheid, uiteenlopend van uitstekend (5), heel goed (4), goed (3), gemiddeld (2) en slecht (1). Deze vraag is een veelgebruikte subjectieve gezondheidsmaat die ontleend is aan de Short-Form Health Survey-12 (SF-12) (Leopold, 2019; Torres, Rizzo, & Wong, 2016) en is gedurende de onderzoeksperiode vier keer aan respondenten voorgelegd. De antwoorden op deze vraag zijn zodanig gecodeerd dat hogere scores een betere gezondheid indiceren.

## Arbeidsmarktsituatie

De belangrijkste variabele in dit onderzoek is de arbeidsmarktpositie. Data over de arbeidsmarktpositie komen uit het SSB. De volgende categorieën zijn geselecteerd:

- werknemer met een vast contract;
- werknemer met een flexibele arbeidsrelaties (tijdelijk contract, oproepkrachten en uitzendwerk);
- zelfstandige met en zonder personeel (inclusief directeurengroootaandeelhouders);
- WSW-dienstverband;
- niet werkzaam.

Het was niet mogelijk om flexibele arbeidsrelaties verder uit te splitsen naar type arbeidscontract vanwege het te geringe aantal waarnemingen per groep. Zelfstandigen en WSW'ers worden als categorie 'overig' buiten beschouwing gelaten. Het zijn om te beginnen zeer kleine categorieën, waardoor het voor sommige analyses onmogelijk is om beide groepen te onderscheiden. Los daarvan zijn deze twee categorieën geen hoofdgroepen in deze studie.

De onderstaande achtergrondvariabelen worden in de analyses meegenomen. Voor al deze variabelen (behalve het geslacht, leeftijd en deeltijdfactor) is LifeLines-data als bron gebruikt. Het zijn:

- geslacht;
- leeftijdscategorieën: tot 30 jaar, 30 tot 40 jaar, 40 tot 50 jaar en 50 jaar en ouder;
- aanwezigheid partner (getrouwd, samenwonen en LAT);
- aanwezigheid kinderen in het huishouden (eigen en stiefkinderen);
  - hoogst behaalde opleidingsniveau:
    - geen opleiding (lagere school of basisonderwijs niet afgemaakt) en lager onderwijs (basisonderwijs, speciaal basisonderwijs);
    - lager of voorbereidend beroepsonderwijs (zoals lts, leao, lhno, vmbo);
    - middelbaar algemeen voortgezet onderwijs (zoals mavo, (m)ulo, mbo-kort, vmbo-t);
    - middelbaar beroepsonderwijs of beroepsbegeleidend onderwijs (zoals mbo-lang, mts, meao, bol, bbl, inas);
    - hoger algemeen en voorbereidend wetenschappelijk onderwijs (zoals havo, vwo, atheneum, gymnasium, hbs, mms);
    - hoger beroepsonderwijs (hbo, hts, heao, kandidaats wetenschappelijk onderwijs)
    - wetenschappelijk onderwijs (universiteit);
    - overig en onbekend.

Onder de werkende populatie van de respondenten wordt ook gekeken naar beroepsklasse, beroepsniveau en deeltijdfactor. De deeltijdfactor wordt verkregen door het aantal voltijd dagen te delen door de som van het aantal baandagen, wat resulteert in een percentage dat aangeeft wat de verhouding is voor de desbetreffende baan tussen een voltijd werkweek en de daadwerkelijk werkzame uren. Een deeltijdfactor van 1 betekent dat men voltijd werkt. Deeltijdfactor is als volgt gecategoriseerd:

- deeltijdfactor kleiner dan 0,2 is werkzaam minder dan 1 dag per week;
- deeltijdfactor groter dan 0,2 en kleiner dan 0,5 is werkzaam in een kleine deeltijdbaan;
- deeltijdfactor groter of gelijk aan 0,5 en kleiner dan 0,8 is werkzaam in een grote deeltijdbaan;
- deeltijdfactor groter of gelijk aan 0,8 is voltijd werkzaam.

Beroepsniveau is verdeeld in 4 categorieën volgens de ISCO-indeling: ISCO-niveau 1 tot en met 4. Beroepsklasse is als volgt ingedeeld:

- pedagogische beroepen;
- creatieve en taalkundige beroepen;
- commerciële beroepen;

- bedrijfseconomische en administratieve beroepen;
- managers;
- openbaar bestuur, veiligheids- en juridische beroepen;
- technische beroepen;
- ict-beroepen;
- agrarische beroepen;
- zorg- en welzijnberoepen;
- dienstverlenende beroepen;
- transport- en logistieke beroepen;
- overig.

De variabelen beroepsniveau en beroepsklasse hebben beide 2 procent missing waarden.

### 3.3 Methoden

Om het effect van de gezondheid op de positie op de arbeidsmarkt te meten, kijken wij naar de oorspronkelijke gezondheid (onafhankelijke variabele) en in hoeverre deze samenhangt met de navolgende veranderingen in de arbeidsmarktsituatie (afhankelijke variabele). Om de rol van gezondheid bij de arbeidsmarktveranderingen te bestuderen, onderscheiden wij drie separate populaties: personen met een vast contract, personen met een flexibele arbeidsrelatie en niet-werkenden. Deze drie populaties worden gevolgd over de beschikbare periode of totdat men een transitie doormaakt. Voor de populatie vaste werknemers is gekeken naar de volgende transities:

- blijven werken met een vast contract;
- uitstroom naar een flexibel contract;
- uitstroom naar een niet-werkzame situatie.

Voor de personen met een flexibel contract is gekeken naar de kansen om:

- te blijven werken met een flexibel contract;
- uitstroom naar een vast contract;
- uitstroom naar een niet-werkzame situatie.

Voor de niet-werkenden is gekeken naar de kansen om:

- niet-werkend te blijven;
- uitstroom naar een vast contract;
- uitstroom naar een flexibel contract.

Er zijn vier meetmomenten uit Lifelines, twee gezondheidsmetingen en twee tussentijdse enquêtes, gekoppeld aan de informatie uit het SSB op het peilmoment van het desbetreffende interview. Hieruit zijn perioden per persoon geconstrueerd die uit maximaal vier meetmomenten bestaan. Tevens zijn de personen geselecteerd die aan alle vier peilingen van Lifelines hebben meegedaan. Om de populaties overzichtelijk te houden zijn alleen personen met geldige scores op alle gezondheidsmaten geselecteerd.

Om multivariaat de gezondheidseffecten te schatten, maken wij gebruik van *discrete-time survival models*. De risico set zijn personen in een bepaalde situatie die het risico lopen dat hun situatie verandert, bijvoorbeeld mensen met een vast contract die het risico lopen om hun vaste contract te verliezen. *Competing risks* zijn concurrerende risico's: men kan werkloos raken of met een flexibel contract aan de slag gaan. Inhoudelijk zijn dit verschillende uitkomsten die met elkaar gecorreleerd kunnen zijn. Daarom is het noodzakelijk om er onderscheid tussen te maken.

Het model is geschat als een multinomiale logitmodel (Allison, 1982). De afhankelijke variabele in dit *survival model* is de conditionele kans dat een individu een transitie maakt naar een toestand in de tijd  $t$ , conditioneel aan het feit dat (in dit voorbeeld) hij of zij werkzaam is gebleven met een (vast) contract tot aan het tijdpunt  $t-1$ . Dit model is toegepast op de populatie personen met een vast contract, personen met een flexibel contract en niet-werkzame personen. Omdat de begindatum en de duur tussen de metingen varieert, wordt in de multivariate analyse naast andere achtergrondkenmerken gecontroleerd voor de cumulatieve duur (dus de duur vanaf begin periode tot dan toe) én het jaar waarin de periode is begonnen. Daarnaast wordt in alle modellen gecontroleerd voor de aanwezigheid van een partner, van kinderen in het huishouden, het geslacht, de leeftijd en het opleidingsniveau. Bij de populaties werkenden (met een vast contract en een flexibel contract) wordt ook gecontroleerd voor de beroepsklasse, het beroepsniveau en de deeltijdfactor. In de modellen zijn alle perioden geclusterd binnen personen.

## Personen met een vast contract

Voor de populatie personen met een vast contract is gekeken of een transitie werd gemaakt naar een andere situatie. In tabel 3.3.1 zijn de aantallen personen met een vast contract naar gezondheidsscores aan het begin van de periode en het type transitie weergegeven. Er zijn relatief weinig personen met een slechte algemene gezondheid in de eerste meting binnen de beschikbare periode. De meeste personen met een vast contract geven een gemiddelde (53 procent) score voor hun algemene

gezondheid of beoordelen hun gezondheid als goed (30 procent). Personen met een slechte algemene gezondheid maken vaker de overgang naar geen werk: 35 procent van deze personen maakte de transitie naar geen werk. Van de personen met een algemene gezondheidsscore heel goed maakte 4 procent deze overgang.

### 3.3.1 Beschrijvende statistieken transitie uit vast

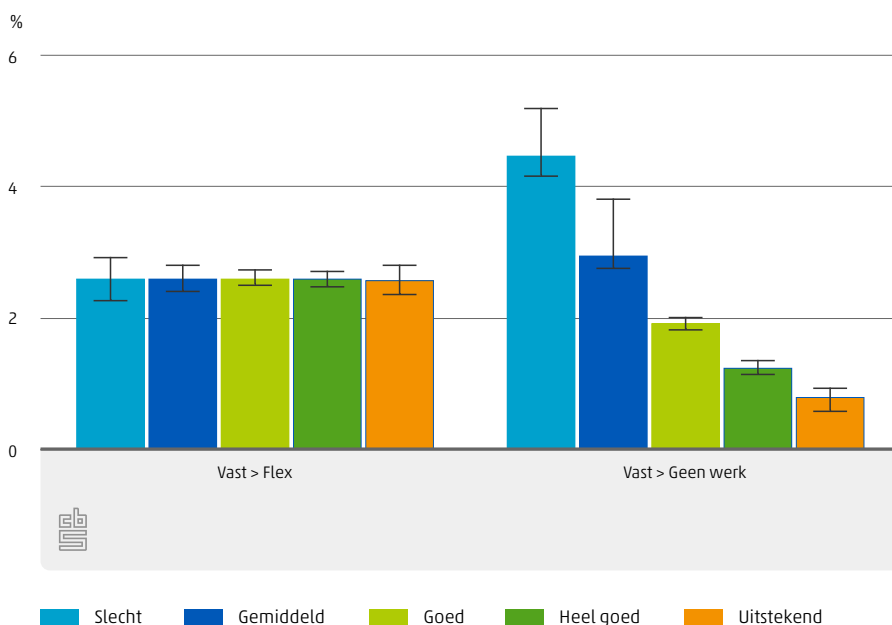
			Geen transitie	Van vast naar flex	Van vast naar geen werk	Van vast naar overig	Totaal
Totaal		abs.	26 037	2 622	1 858	745	31 262
		%	83%	8%	6%	2%	100%
Gezondheid	Slecht	abs.	43	6	27	1	77
		%	56%	8%	35%	1%	100%
	Gemiddeld	abs.	1 463	169	240	43	1 915
		%	76%	9%	13%	2%	100%
	Goed	abs.	13 822	1 426	1 058	365	16 671
		%	83%	9%	6%	2%	100%
	Heel goed	abs.	7 998	762	415	233	9 408
		%	85%	8%	4%	3%	100%
	Uitstekend	abs.	2 711	259	118	103	3 191
		%	85%	8%	4%	3%	100%

In grafiek 3.3.2 zijn de uitkomsten uit de multivariate analyses weergegeven als voorspelde percentages uitstroom uit een vast dienstverband naar ervaren gezondheidsstatus. Een slechte algemene gezondheid vóór een mogelijke transitie is positief geassocieerd met de transitie van vast werk naar geen werk. De kans dat een vaste kracht met een gezondheidsscore heel goed uitstroomt naar geen werk is minder dan 1 procent. De kans dat een vaste kracht met de gezondheidsscore heel slecht uitstroomt naar geen werk is aanzienlijk hoger, te weten 4,5 procent. Dit kan een aanwijzing zijn van het selectiemechanisme: mensen met gezondheidsproblemen worden mogelijk eerder ontslagen of nemen zelf eerder ontslag of stoppen vaker met werken.

De relatie tussen de overgang van een vast dienstverband naar een flexibele arbeidsrelatie en gezondheid is minder evident. Er lijkt geen verschil te zijn in de kansen van gezonde en ongezonde personen om van een vaste arbeidsrelatie over te gaan naar een flexibele arbeidsrelatie. Ongeveer 2,5 procent van alle personen met een vaste baan stroomt uit naar een flexibele baan, ongeacht de gezondheidsstatus.



### 3.3.2 Voorspelde percentages transitie uit vast naar gezondheidsscores



Voorspelde percentages zijn berekend op basis van het multinomiaal model voor de uitkomsten transitie van vast naar flex en transitie van vast naar geen werk met de uitkomst geen transitie als referentiecategorie. Om deze percentages uit te rekenen zijn alle controlevariabelen op een gemiddelde waarde gezet. De betrouwbaarheidsintervallen zijn gebaseerd op  $p < 0.05$ .

## Personen met een flexibele arbeidsrelatie

Identiek aan de manier waarop in de vorige paragraaf personen met een vast contract zijn geanalyseerd, is voor de populatie flexibele werknemers onderzocht hoe de gezondheid op tijdstip  $t$  de kansen om op tijdstip  $t+n$  om door te stromen naar vast werk of geen werk beïnvloedt. In totaal maakt 15 procent van de flexkrachten een transitie naar geen werk (tabel 3.3.3). Ruim 40 procent van de flexwerkers stroomt in de onderzoeksperiode door naar een vaste baan. Met een betere gezondheid is de kans om een vast contract te krijgen groter.

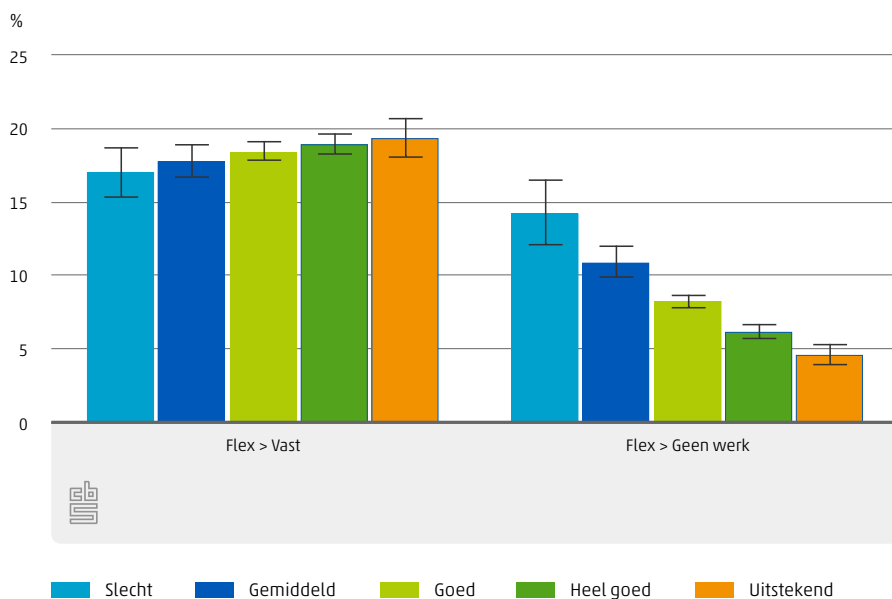
### 3.3.3 Beschrijvende statistieken transitie uit flex

			Geen transitie	Van flex naar vast	Van flex naar niet-werkend	Van flex naar overig	Totaal
Totaal		abs.	3 362	3 420	1 281	241	8 304
		%	41%	41%	15%	3%	100%
Gezondheid	Slecht	abs.	3	3	8	2	16
		%	19%	19%	50%	13%	100%
	Gemiddeld	abs.	228	199	147	20	594
		%	38%	34%	25%	3%	100%
	Goed	abs.	1 853	1 839	753	97	4 542
		%	41%	41%	17%	2%	100%
	Heel goed	abs.	964	1 038	290	96	2 388
		%	40%	44%	12%	4%	100%
Uitstekend	abs.	314	341	83	26	764	
	%	41%	45%	11%	3%	100%	

Als gecorrigeerd wordt voor achtergrondkenmerken (figuur 3.3.4) speelt gezondheid nauwelijks nog een rol bij de kansen van flexwerkers om door te stromen naar een vaste baan. De kans om door te stromen naar vast werk loopt van 17 procent onder flexwerkers met een slechte gezondheid naar 19 procent onder heel gezonde flexwerkers. Dit verschil is klein en niet statistisch significant. Wel doet de gezondheid ertoe in de kansen om uit te stromen naar geen werk. 14 procent van de flexwerkers met een hele slechte gezondheid stroomt uiteindelijk uit naar geen werk, terwijl onder hele gezonde flexwerkers dit percentage 4,5 procent bedraagt.

Gezondheid lijkt dus, rekening houdend met relevante achtergrondkenmerken, niet van belang te zijn als we willen begrijpen hoe het komt dat een flexwerker wel of geen vast contract krijgt aangeboden. Immers, gezondheid verklaart niet de verschillen in de kans op vast werk en de kans dat iemand binnen de flexibele schil actief blijft. Net als onder de vaste medewerkers lijkt gezondheid er wel toe te doen bij de overgang van werken naar niet werken. Flexwerkers hebben een veel grotere uitstroomkans dan vaste medewerkers, wat samenhangt met de betere ontslagbescherming van vaste krachten.

### 3.3.4 Voorspelde percentages transitie uit flexibele arbeidsrelatie naar gezondheidsscores



Voorspelde percentages zijn berekend op basis van het multinomiaal model voor de uitkomsten transitie van flex naar vast en transitie van flex naar geen werk met de uitkomst geen transitie als referentiecategorie. Om deze percentages uit te rekenen zijn alle controlevariabelen op een gemiddelde waarde gezet. Het opleidingsniveau, het beroepsniveau en de deeltijdfactor zijn voor deze analyse buiten beschouwing gelaten vanwege collineariteitsproblemen. De betrouwbaarheidsintervallen zijn gebaseerd op  $p < 0.05$ .

## Populatie niet werkenden

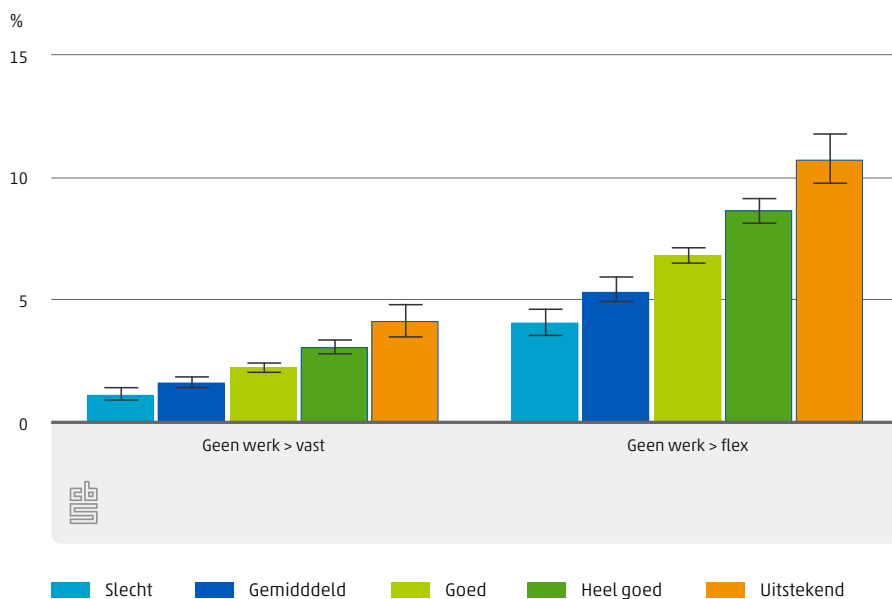
Ook voor de populatie personen zonder werk is onderzocht hoe de oorspronkelijke gezondheid samenhangt met de kansen om door te stromen naar vast werk of flexwerk. De beschrijvende analyses laten geen verrassingen zien. Personen met een betere gezondheid stromen vaker door naar werk (tabel 3.3.5). De kans is groter voor niet-werkenden om een flexibel arbeidscontract te bemachtigen. Uiteindelijk slaagde 31 procent van de niet-werkenden erin door te stromen naar werk. Onder personen met een goede algemene gezondheid lag dit percentage hoger (41 procent) dan het eerder genoemde gemiddelde.

### 3.3.5 Beschrijvende statistieken transitie uit niet-werkend

			Geen transitie	Van niet-werkend naar vast	Van niet-werkend naar flex	Van niet-werkend naar overig	Totaal
Totaal		abs.	5 674	557	1 598	410	8 239
		%	69%	7%	19%	5%	100%
Gezondheid	Slecht	abs.	155	1	10	1	167
		%	93%	1%	6%	1%	100%
	Gemiddeld	abs.	1 187	52	173	39	1 451
		%	82%	4%	12%	3%	100%
	Goed	abs.	3 068	293	905	235	4 501
		%	68%	7%	20%	5%	100%
Heel goed	abs.	960	166	378	103	1 607	
	%	60%	10%	24%	6%	100%	
Uitstekend	abs.	304	45	132	32	513	
	%	59%	9%	26%	6%	100%	

Resultaten uit de multivariate analyses laten zien dat gecorrigeerd voor achtergrondkenmerken een betere algemene gezondheid positief samenhangt met uitstroom naar werk (figuur 3.3.6). Deze samenhang is te zien zowel bij uitstroom naar een vast contract als bij de transitie naar een flexibele arbeidsrelatie. Bij transitie van geen werk naar een vast contract lopen de percentages tussen 1 en 4 procent, afhankelijk van de gezondheid, waarbij hogere uitstroompercentages bij betere gezondheidsscores horen. Bij transitie van geen werk naar een flexibele baan zijn de percentages hoger en lopen van 4 tot 11 procent afhankelijk van de gezondheidsscore. Ook hier geldt dat hogere uitstroomkansen corresponderen met hogere gezondheidsscores.

### 3.3.6 Voorspelde percentages transitie van geen werk naar werknemerschap naar gezondheidsscores



Voorspelde percentages zijn berekend op basis van het multinomiaal model voor de uitkomsten transitie van geen werk naar vast en transitie van geen werk naar flex met de uitkomst geen transitie als referentiecategorie. Om deze percentages uit te rekenen zijn alle controlevariabelen op een gemiddelde waarde gezet. De betrouwbaarheidsintervallen zijn gebaseerd op  $p < 0.05$ .

## 3.4 Conclusie

Het doel van dit onderzoek is een antwoord te formuleren op de vraag in welke mate de gezondheid de arbeidsmarktonzekerheid beïnvloedt. Komen ongezonde personen vaker in een economisch onzekerdere situatie terecht? Om dit te onderzoeken is nagegaan hoe de gemeten gezondheid samenhangt met arbeidsmarktveranderingen. Hiervoor zijn twee longitudinale databases aan elkaar gekoppeld, Lifelines en het SSB.

Er zijn sterke aanwijzingen gevonden voor het selectiemechanisme, vooral als het gaat om verschillen tussen mensen met en zonder werk. Een goede algemene gezondheid is negatief geassocieerd met de uitstroom uit een vaste of flexibele baan naar geen werk. Een andere mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat ongezonde mensen vaker ontevreden zijn in hun vaste baan en daarom ook vaker zelf kiezen om te stoppen met werken. Als de ontevredenheid met het werk de algemene gezondheidsscore beïnvloedt, dan zou de gezondheid verbeteren als men niet meer

werkt. Echter, in lijn met de bovenstaande bevindingen laat de multivariate analyse ook zien dat een betere algemene gezondheid positief samenhangt met de transitie naar werk. Deze uitkomsten zijn geheel in lijn met eerdere bevindingen. Geen werk is sterk geassocieerd met slechtere gezondheidsuitkomsten, zowel fysiek als mentaal (Paul & Moser, 2009; Wanberg, 2012). Ook ondersteunt ons onderzoek de conclusie van Wagenaar (2013) dat personen met een vast contract en een slechte gezondheid in Nederland een grotere kans lopen om werkloos te worden.

Wat betreft de flexibele arbeidscontracten in vergelijking met vaste aanstellingen hebben wij niet kunnen constateren dat gezondere personen vaker naar vaste banen doorstromen. Ook is er geen verband gevonden tussen gezondheid en uitstroom van vast werk naar flexwerk. Samengevat, wij vonden geen bewijs voor de stelling dat minder gezonde personen in flexibele contracten blijven hangen en minder vaak doorstromen naar een vaste baan, en dat ongezondere personen vaker een vaste aanstelling verruilen voor een flexibele aanstelling vergeleken met gezondere personen.

## 3.5 Literatuur

Allison, P. D. (1982). Discrete-time methods for the analysis of event histories. *Sociological methodology*, 13, 61–98.

Bakker, B. F., van Rooijen, J., & van Toor, L. (2014). The system of social statistical datasets of Statistics Netherlands: An integral approach to the production of register-based social statistics. *Statistical Journal of the IAOS*, 30(4), 411–424.

Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., & Muntaner, C. (2014). Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health. *Annual review of public health*, 35, 229–253.

Brand, J. E. (2015). The far-reaching impact of job loss and unemployment. *Annual review of sociology*, 41, 359–375.

Burgard, S.A., Brand, J.E., & House, J.S. (2007). Toward a better estimation of the effect of job loss on health. *Journal of health and social behavior*, 48(4), 369–384.

Cottini, E., & Lucifora, C. (2013). Mental health and working conditions in Europe. *ILR Review*, 66(4), 958–988.

Cuyper de, N., De Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T., & Schalk, R. (2008). Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews*, 10(1), 25–51.

Doorslaer, E.V., & Koolman, X. (2004). Explaining the differences in income-related health inequalities across European countries. *Health economics*, 13(7), 609–628.

Ferrie, J. E. (2001). Is job insecurity harmful to health? *Journal of the royal society of medicine*, 94(2), 71–76.

Hooftman, W.E., Mars, G.M.J., Janssen, B., De Vroome, E.M.M., Ramaekers, M.M.M.J., & Van den Bossche, S.N.J. (2018). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2017*. The Hague: CBS & TNO.

Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: A social-psychological analysis*. (Vol. 1), CUP Archive.

Klijs, B., Scholtens, S., Mandemakers, J.J., Snieder, H., Stolck, R.P., & Smidt, N. (2015). Representativeness of the Lifelines cohort study. *PLoS one*, 10(0), e0137203.

Leopold, L. (2019). Health Measurement and Health Inequality Over the Life Course: A Comparison of Self-rated Health, SF-12, and Grip Strength. *Demography*, 1–22.

Mackenbach, J.P., Martikainen, P., Looman, C.W., Dalstra, J.A., Kunst, A. E., & Lahelma, E. (2004). The shape of the relationship between income and self-assessed health: an international study. *International Journal of Epidemiology*, 34(2), 286–293.

Moscone, F., Tosetti, E., & Vittadini, G. (2016). The impact of precarious employment on mental health: The case of Italy. *Social Science & Medicine*, 158, 86–95.

Paul, K. I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational behavior*, 74(3), 264–282.

Torres, J.M., Rizzo, S., & Wong, R. (2016). Lifetime socioeconomic status and late-life health trajectories: Longitudinal results from the Mexican Health and Aging Study. *Journals of Gerontology, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 73, 349–360.

Virtanen, M., Kivimäki, M., Joensuu, M., Virtanen, P., Elovainio, M., & Vahtera, J. (2005). Temporary employment and health: a review. *International journal of epidemiology*, 34(3), 610–622.

Wagenaar, A.F. (2013). *Temporary work and health & well-being: A two-way street?* Nijmegen: Boxpress.

Wanberg, C.R. (2012). The individual experience of unemployment. *Annual review of psychology*, 63, 369–396.



**4.**

# **Werkenden in de kluseconomie in Nederland**

Auteurs

Siemen van der Werff

Bas ter Weel

**Eind 2017 waren er naar schatting 34 duizend personen werkzaam in de kluseconomie. Het gaat bijvoorbeeld om werkenden in de maaltijdbezorging, taxibranche en schoonmaak, maar ook om invalkrachten in de horeca en klussers die in en om woningen aan de slag zijn. De meesten werken minder dan 20 uur per week, al bestaan er grote verschillen in het aantal gewerkte uren tussen beroepen. Een behoorlijk deel van de werkenden in de kluseconomie is jong en hoogopgeleid, maar vooral in de huishoudelijke dienstverlening zijn zij vaak laagopgeleid.<sup>1)</sup>**

**Werkers zijn onder verschillende voorwaarden aan het werk. De meest voorkomende relatie tussen platform en werker is die van opdrachtgever-ondernemer. Daarbij is de werker een zzp'er die in opdracht van het platform of van een derde, bijvoorbeeld een restaurant, werkt. Daarnaast bestaat de arbeidsovereenkomst tussen platform en werker. Deze arbeidsrelatie komt voor bij enkele maaltijdbezorgers. Verder komt het werken onder de voorwaarden van de Regeling dienstverlening aan huis voor. Er is dan (meestal) sprake van een werkgever-werknemerrelatie tussen het huishouden en de werker. Werkenden in de kluseconomie hebben over het algemeen een lage werk- en inkomenszekerheid, maar dat is waarschijnlijk gerelateerd aan de beroepen die zij uitoefenen.**

## 4.1 Inleiding

Sinds enkele jaren is de kluseconomie in opkomst. De kluseconomie kan op verschillende manieren worden afgebakend. In dit artikel gaat het om werkenden die fysieke arbeid in Nederland verrichten en via een internetplatform (een app of website) betaalde arbeid verrichten. Deze afbakening betekent dat werkers op platforms waarbij het bedrijfsmodel primair gericht is op het delen van producten of kapitaal, of waar arbeid digitaal wordt verricht, buiten de definitie van de kluseconomie vallen. Gierten en Spiezia, 2016 hebben voor de OESO een indeling van verschillende soorten platforms gemaakt. Zij maken een onderscheid tussen 1. werk dat fysiek wordt gedaan of cognitief van aard is, 2. werk dat routinematig en niet-routinematig is, en 3. arbeids- en kapitaalintensief werk. De platforms die in dit onderzoek centraal staan, vragen en matchen fysiek werk dat relatief vaak gestandaardiseerd is en vooral arbeidsintensief. Het betreft diensten die op een (specifieke) locatie en tijd moet worden uitgevoerd door een (specifiek)

<sup>1)</sup> De in dit hoofdstuk weergegeven opvattingen zijn die van de auteurs en komen niet noodzakelijk overeen met het beleid van het Centraal Bureau voor de Statistiek.

persoon die verantwoordelijk is voor het uitvoeren van de taak of dienst (Huws et al., 2017; Schmidt, 2017). Wanneer deze diensten niet locatiegebonden zijn en uitsluitend via het internet gedaan kunnen worden, is er sprake van *crowd work*. Deze vorm van digitale arbeid valt buiten dit onderzoek, omdat ze (ook en veelal) op een internationale markt worden uitgevoerd en daarmee moeilijker in de scope van nationaal beleid valt.

In de kluseconomie gaat het om relatief arbeidsintensieve dienstverlening, waarbij gebruik kan worden gemaakt van kapitaal. Kapitaal dat wordt ingezet kan bijvoorbeeld een taxi of gereedschap zijn. De kluseconomie kenmerkt zich aan de ene kant door gestandaardiseerde werkzaamheden van relatief kleine klussen en taken die als gevolg van digitalisering als aparte werkzaamheden kunnen worden uitgevoerd (Gierten en Spiezia, 2016). Aan de andere kant is het ook mogelijk om de vraag naar omvangrijkere en complexere klussen via een platform in de markt te zetten. Dat is bijvoorbeeld het geval bij klussen voor bouwwerkzaamheden die door particulieren via platforms worden uitgezet.

Opdrachten in de kluseconomie worden geworven via een internetplatform. Het platform zorgt ervoor dat vragers en aanbieders die elkaar niet kennen of fysiek kunnen vinden zonder digitaal platform, toch worden verbonden. Door de komst van digitale platforms is het mogelijk om vraag en aanbod beter op elkaar te laten aansluiten (Gautier, 2015 en Frenken en Straathof, 2015). Nieuwe technologie is een belangrijke drijvende kracht achter de opkomst van de digitale platforms, omdat zonder de ontwikkeling van verschillende *matching*-algoritmes en de opkomst van de smartphone met apps deze platforms niet kunnen functioneren.

Het internetplatform bedient een tweezijdige markt. Aan de ene kant zijn de klanten vragers en aan de andere kant zijn de klanten aanbieders. Het platform moet vragers en aanbieders tevreden stellen (Rochet en Tirole, 2003). De waarde van een platform is voor vragers groter als er meer aanbieders op het platform zijn. Om deze markten effectief en efficiënt te laten werken is voldoende massa nodig. Als het gaat om het uitvoeren van fysieke diensten is het cruciaal dat er naast voldoende vraag ook voldoende aanbod van werkers is. In steden of andere plaatsen waar veel mensen samenkomen is dit relatief eenvoudig te regelen, in meer rurale gebieden is het moeilijker om effectief en efficiënt te zijn voor een platform. Deze minimaal noodzakelijke schaal om te kunnen opereren leidt er ook toe dat een platform een groot deel van de markt in handen moet hebben en dat platforms, tot nu toe, vooral actief en succesvol zijn in de Randstad en enkele andere grote steden daarbuiten.

Platforms om vraag en aanbod bij elkaar te brengen zijn niet nieuw. Ook niet als het om niet-traditionele arbeidsrelaties gaat. In 1650 stelde Henry Robinson aan het Britse parlement voor om een *Office of Addresses and Encounter* op te richten dat werknemers en werkgevers aan elkaar zou koppelen. Het voorstel werd niet aangenomen, maar toch begon Robinson een uitzendbureau. Aan het begin van de twintigste eeuw ontstonden in de Verenigde Staten uitzendbureaus voor seizoenarbeid. In Nederland kennen we deze nieuwe werkvorm natuurlijk ook met de oprichting van uitzendbureau Randstad in de tweede helft van de vorige eeuw. Wat deze platforms met elkaar gemeen hebben is dat er nieuwe relaties op de arbeidsmarkt ontstaan die zonder platform niet of moeilijker tot stand zouden zijn gekomen. Dit zorgt voor een betere *match* tussen vraag en aanbod en daarmee meer werkgelegenheid, mogelijk ook voor mensen die op traditionele wijze minder snel aan de slag komen (Forde et al., 2017).

Op dit moment wordt een maatschappelijke en juridische discussie gevoerd over de aard van de arbeidsrelatie van werkers in de kluseconomie en de positie van werkers in de kluseconomie. Werkers zijn namelijk onder verschillende voorwaarden aan het werk (Ter Weel et al., 2018). Deze voorwaarden en de kwalificatie van de overeenkomst worden over het algemeen door de platforms bepaald. Deze kwalificatie is niet in alle gevallen juridisch juist, daarom spreken we in dit artikel van de (door het platform) beoogde werkvorm. De eerste beoogde relatie tussen platform en werker is die van opdrachtgever-ondernemer. Deze wordt in de praktijk vaak zzp'er genoemd. De werker voert dan opdrachten uit voor het platform of voor een derde, zoals een restaurant, en is hierbij in fiscale zin ondernemer. De werker rekent dan bijvoorbeeld btw. Een variant hierop is dat beoogd wordt dat werkers actief zijn als opdrachtnemer zonder dat ze ondernemer in fiscale zin zijn. Het is de bedoeling dat zij hun inkomsten opgeven als resultaat uit overige werkzaamheden. Ze rekenen dan ook geen btw. Deze laatste constructie wordt toegepast bij het uitvoeren van microtaken.

De tweede beoogde relatie is een traditionele arbeidsovereenkomst tussen platform en werker. De derde beoogde situatie die voorkomt is het werken onder de voorwaarden van de Regeling dienstverlening aan huis. Er is dan (meestal) sprake van een werkgever-werknemerrelatie tussen het huishouden en de werker, en dus niet van een relatie tussen het platform en de werker.

---

**Over de juridische juistheid van deze relaties zijn recent verschillende rechterlijke uitspraken geweest. Daarbij heeft de Rechtbank Amsterdam begin 2019 bepaald dat werkers die voor Deliveroo maaltijden bezorgen geen zzp'ers zijn, maar aanspraak kunnen maken op een arbeidsovereenkomst (Rechtbank**

**Amsterdam, 2019a). In deze zaak is hoger beroep aangetekend. In 2018 heeft dezelfde rechtbank in een zaak van een individuele bezorger daarentegen bepaald dat de rechtsverhouding tussen deze bezorger en Deliveroo niet als arbeidsovereenkomst kon worden bepaald. De rechtbank heeft deze uiteenlopende uitkomsten verklaard door te wijzen op de verschillende uitgangspunten die aan de zaken ten grondslag lagen (Rechtbank Amsterdam, 2018).**

**In juli 2019 heeft de rechter bepaald dat werkers die via Helpling schoonmaakwerkzaamheden verlenen geen arbeidsovereenkomst hebben met Helpling, maar wel met het huishouden waar zij schoonmaken volgens de Regeling dienstverlening aan huis (Rechtbank Amsterdam, 2019b). De rechter heeft in deze zaak daarnaast vastgesteld dat er sprake is van arbeidsbemiddeling door Helpling.**

**De verschillende rechtszaken laten zien dat de juridische discussie nog niet voorbij is. Ook de maatschappelijke discussie loopt nog altijd, zo is recent door de Tweede Kamer aan de Sociaal Economische Raad (SER) gevraagd om advies uit te brengen over de opkomst van de platformeconomie en de gevolgen daarvan voor de Nederlandse arbeidsmarkt (Tweede Kamer, 2018). Op dit moment is de SER bezig met het schrijven van dit advies.**

---

Dit artikel draagt bij aan de lopende maatschappelijke discussie. Het geeft namelijk antwoord op de vraag in hoeverre werkenden in de kluseconomie verschillen van andere werkenden in Nederland (met of zonder een flexibele arbeidsrelatie). Daarbij wordt zowel naar kenmerken van werkenden gekeken als naar kenmerken van de arbeidsrelatie. Het onderzoek geeft inzicht in de mate waarin werkers in de kluseconomie werk- en inkomenszekerheid hebben. Het artikel bouwt voort op Ter Weel et al. (2018).

## **4.2 Data en methode**

Voor dit onderzoek is met een enquête onder een representatief deel van de Nederlands beroepsbevolking de omvang van de kluseconomie in beeld gebracht. Hierbij is gevraagd of mensen actief zijn in de kluseconomie, hoeveel uren zij gemiddeld aan de slag zijn en onder welke voorwaarden zij werken. Op die manier ontstaat een beeld van de omvang van de kluseconomie in Nederland en de wijze waarop taken worden uitgevoerd. Ook zijn werkenden in de kluseconomie

vergeleken met andere (flexibele) werkenden. Voor deze enquête is via Panelclix een representatieve steekproef getrokken van netto 5 166 leden van de Nederlandse bevolking van 15 jaar of ouder. Er is sprake van een *oversampling* onder jongeren, waarvoor gecorrigeerd wordt door de respondenten te wegen naar geslacht en leeftijd. De enquête is eind november 2017 gedurende twee weken uitgezet. Respondenten kregen een vergoeding voor hun deelname in de vorm van spaarpunten die zij bij Panelclix konden inzetten. De vergoeding komt ongeveer neer op 1 euro per respondent. De vragenlijst van de enquête is te vinden in Ter Weel et al., 2018.

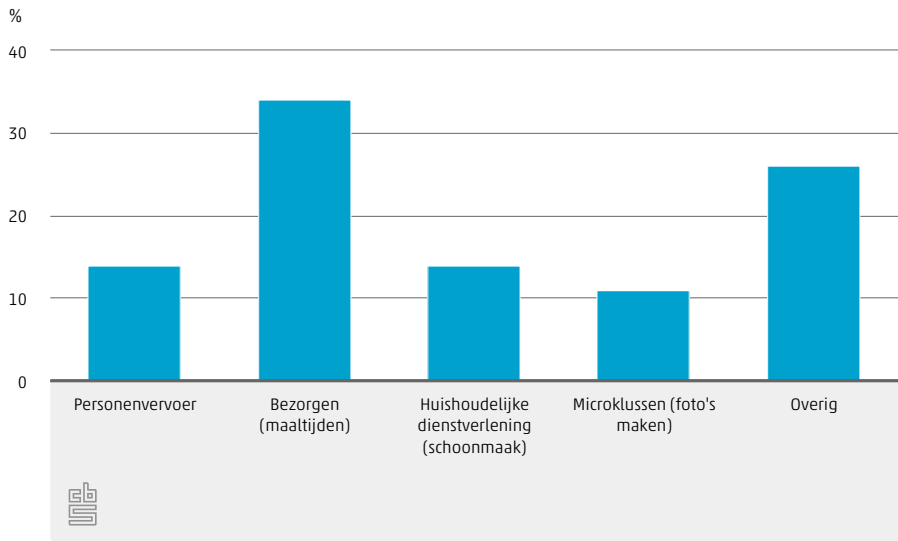
De informatie uit de enquête is aangevuld met informatie die in acht interviews met directieleden van de belangrijkste actieve platforms is verkregen. Aan hen is onder andere gevraagd hoeveel werkenden er eind 2017 via hen werkzaam waren. Vier platforms hebben deze informatie voor dit onderzoek met ons gedeeld. Andere platforms konden hier vanwege vertrouwelijkheid niets over zeggen.

Dit artikel bevat eenvoudige beschrijvende analyses. Zoals eerder genoemd, gebruiken we bij de analyses over de kenmerken van werkers in de kluseconomie een weging. Uit de enquête komen 115 werkers die actief zijn in de kluseconomie. Daar zitten ook mensen tussen die naast kluswerk ook andere arbeid verrichten. Als zij ook andere arbeid verrichten, dan zijn alleen hun activiteiten in de kluseconomie meegenomen in dit onderzoek. Het relatief beperkte aantal werkenden in de kluseconomie betekent dat de gepresenteerde cijfers op basis van deze enquête een relatief grote standaardafwijking hebben.

## 4.3 Resultaten

Op basis van de enquête en de informatie van de platforms is eind 2017 sprake van ongeveer 34 duizend werkers in de kluseconomie. De grootste groep is werkzaam in de maaltijdbezorging. Andere activiteiten met relatief veel werkers zijn schoonmaken, personen vervoeren en foto's maken (figuur 4.3.1). Op basis van de informatie van platforms is bekend dat in deze verdeling het aandeel schoonmakers en maaltijdbezorgers waarschijnlijk overschat wordt en het aandeel horecawerkers onderschat wordt. Dit laat zien dat er waarschijnlijk een samenhang is tussen de kenmerken van personen die vrijwillig een enquête invullen en het type platformwerk dat zij verrichten.

### 4.3.1 Meest voorkomende activiteiten in de kluseconomie



Bron: Enquête SEO (2017). Alleen activiteiten die door minstens 10 procent van de kluswerkers worden uitgevoerd zijn weergegeven in de figuur.

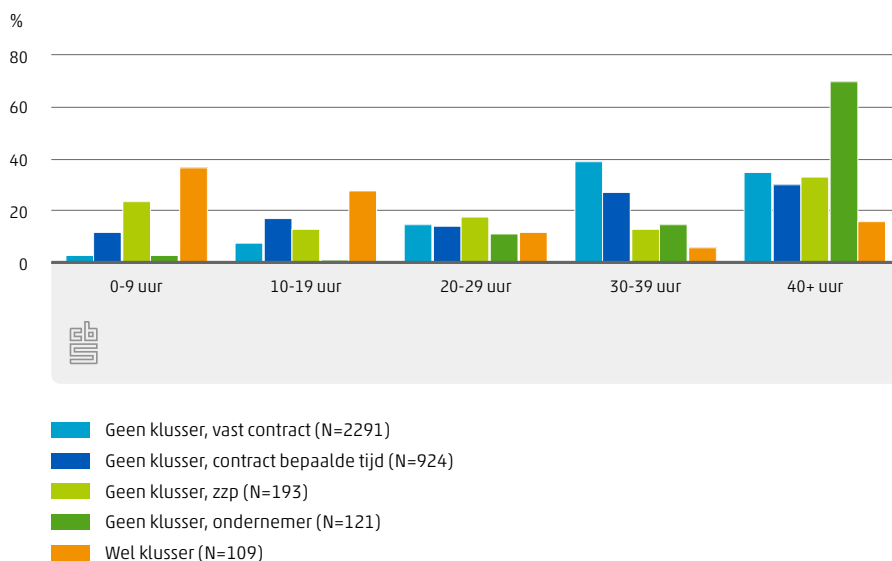
De situatie dat platformwerkers als opdrachtnemer (zpp'er) worden beschouwd, waarbij een overeenkomst van opdracht wordt aangaan met de uiteindelijke afnemer van de dienst of met het platform, geldt eind 2017 voor ongeveer 60 procent van de werkers in de kluseconomie. De variant hierop is dat werkers actief zijn als opdrachtnemer, zonder dat ze in fiscale zin ondernemer zijn. Dit geldt voor ongeveer 10 procent van de kluswerkers. De tweede beoogde situatie is dat sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen de werker en het platform. Dit geldt voor ongeveer 15 procent van de werkers in de kluseconomie. Als sprake is van een arbeidsovereenkomst, dan is dit over het algemeen een oproepcontract. De derde situatie die voorkomt is dat beoogd wordt dat gewerkt wordt onder de voorwaarden van de Regeling dienstverlening aan huis. Dit geldt ook voor ongeveer 15 procent van de werkers. Dat betekent dat er voor vrijwel alle werkenden in de kluseconomie sprake is van grote werk- en inkomensonzekerheid. Dat is inherent aan het beroep dat zij uitoefenen. Reguliere werkenden met hetzelfde beroep ervaren ook een relatief grote werk- en inkomensonzekerheid.

Het aantal gewerkte uren van kluswerkers verschilt sterk. Twee derde van de respondenten die aangeven dat ze via een platform werken, werkt minder dan 20 uur per week, een groot deel zelfs minder dan 5 uur per week. Aan de andere kant werkt een derde van de werkers meer dan 20 uur per week. In vergelijking met andere werkenden, werken kluswerkers een relatief gering aantal uren.

Respondenten van de enquête die niet via een platform werken, maar in loondienst werken of ondernemer zijn, werken in meerderheid meer dan 35 uur per week. Alleen respondenten die zzp'er zijn, werken gemiddeld iets minder uren, maar ook zij maken over het algemeen meer uren dan werkenden in de kluseconomie (figuur 4.3.2).

Het aantal actieve uren van kluswerkers verschilt aanzienlijk per activiteit. Taxichauffeurs en maaltijdbezorgers werkengemiddeld meer dan 20 uur per week. De mediaan van het aantal actieve uren ligt voor klusactiviteiten echter tussen 10 en 12 uur per week. Kluswerkers die foto's maken, maken het minste aantal uren.

### 4.3.2 Aantal werkuren per week



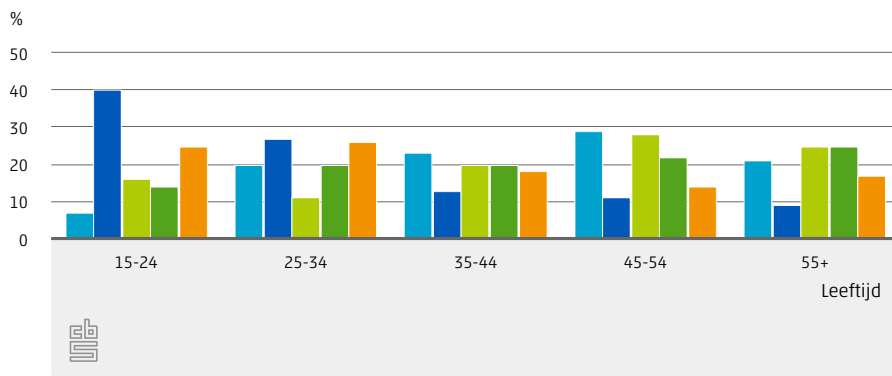
Bron: Enquête SEO (2017). Indien een respondent zowel werkt als klusser als in een overige vorm van arbeid, dan is alleen de activiteit als klusser in deze figuur opgenomen.

Een kwart van de werkers in de kluseconomie is jonger dan 25 jaar (figuur 4.3.3). Kluswerkers zijn dus relatief jong, net als werkenden met een contract voor bepaalde tijd. Zzp'ers en ondernemers zijn relatief wat ouder dan werkenden in de kluseconomie. Een relatief groot deel van de klussers is 20 tot 35 jaar oud. Van de jonge klussers geeft een relatief beperkt deel aan dat hun hoofdactiviteit het volgen van onderwijs is. Dit laat zien dat het idee dat kluswerk primair door studenten wordt uitgevoerd waarschijnlijk onjuist is.



De persoonskenmerken van werkers in de kluseconomie verschillen aanzienlijk naar activiteit. Zo zijn maaltijdbezorgers relatief jong, terwijl werkers die foto's maken een stuk ouder zijn. Uit de enquête blijkt dat taxichauffeurs vrijwel altijd mannen zijn, schoonmakers zijn vrijwel altijd vrouwen. In totaal is 60 procent van de werkers in de kluseconomie man. Dat aandeel is relatief hoog, want van de groep werkenden die niet in de kluseconomie werken is 53 procent.

### 4.3.3 Leeftijdsverdeling werkenden

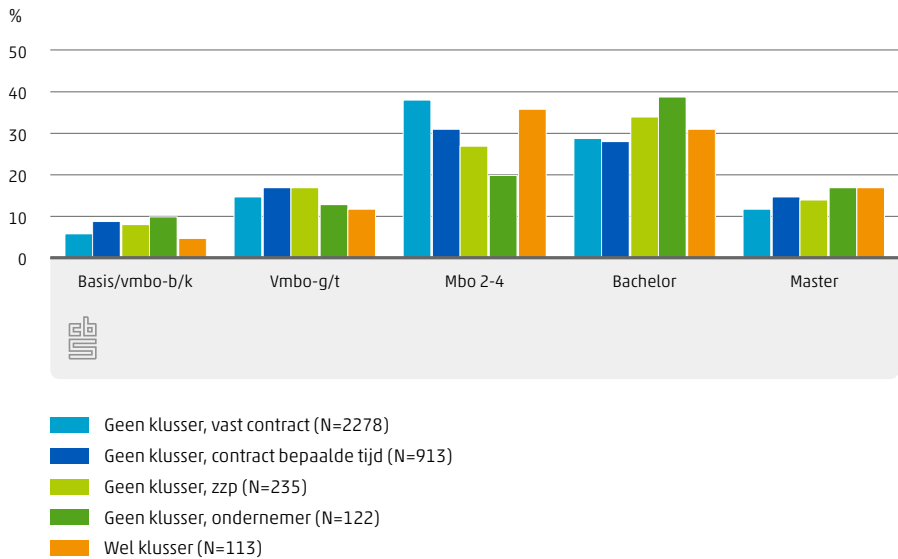


- Geen klusser, vast contract (N=2291)
- Geen klusser, contract bepaalde tijd (N=927)
- Geen klusser, zzp (N=238)
- Geen klusser, ondernemer (N=122)
- Wel klusser (N=115)

Bron: Enquete SEO (2017). Indien een respondent zowel werkt als klusser als in een overige vorm van arbeid, dan is alleen de activiteit als klusser in deze figuur opgenomen.

Ruim een derde van de werkers in de kluseconomie heeft een diploma op mbo-niveau, bijna de helft is hoogopgeleid (figuur 4.3.4). De verdeling van kluswerkers naar opleidingsniveau is daarmee het meest vergelijkbaar met die van werknemers met een vast contract. Dit is opmerkelijk omdat voor veel kluswerk geen of slechts een zeer beperkte opleiding nodig is vanwege het gestandaardiseerde karakter van het werk. Relevant is hierbij dat in de enquête is gevraagd naar het hoogst behaalde diploma. Dit is voor jongeren meestal niet het uiteindelijk te behalen opleidingsniveau. Het opleidingsniveau van kluswerkers verschilt naar type activiteit. Werkers die schoonmaken in huishoudens zijn vaak laagopgeleid, terwijl werkers die foto's maken en personen vervoeren juist relatief vaak hoogopgeleid zijn.

#### 4.3.4 Verdeling werkenden naar opleidingsniveau



Bron: Enquête SEO (2017). Indien een respondent zowel werkt als klusser als in een overige vorm van arbeid, dan is alleen de activiteit als klusser in deze figuur opgenomen.

In de enquête is gevraagd naar de verdiensten van werkers in de kluseconomie. Hieruit blijkt dat kluswerkers gemiddeld bruto 787 euro per maand verdienen, ongeveer 15 euro per uur (tabel 4.3.5). De inkomsten variëren sterk: 25 procent van hen werkt (inclusief onbetaalde uren) voor maximaal 8 euro per uur, terwijl in het bovenste kwartiel minstens 19 euro per uur wordt verdiend. Het wettelijk minimumuurloon voor werknemers vanaf 23 jaar in deze periode is 9 euro, dat is meer dan wat de minst verdienende groep kluswerkers verdient. Het inkomen verschilt naar activiteit. Taxichauffeurs verdienen het meest en schoonmakers het minst. Het gemiddelde inkomen is veel hoger dan de mediaan, wat aangeeft dat er inderdaad een grote variatie is in inkomens. Voor taxichauffeurs geldt in elk geval dat de meerderheid van hen minder dan 500 euro per maand verdient. Voor andere activiteiten liggen de mediane inkomsten een stuk lager. Dit is gerelateerd aan de geschetste verschillen in het aantal gewerkte uren per activiteit.

#### 4.3.5 Inkomen van werkers in de kluseconomie

	Gemiddeld inkomen	Mediaan
Inkomen per maand	787	300
Inkomen per uur	15	13

Bron: Enquête SEO (2017)

## 4.4 Conclusie

Dit artikel rapporteert over een eerste meting van de omvang van de kluseconomie in Nederland op basis van een enquête die eind 2017 is gehouden. Deze enquête kan worden gezien als een nulmeting. De omvang van de kluseconomie in Nederland is eind 2017 relatief klein: 0,4 procent van de beroepsbevolking (34 duizend werkers) is actief als kluswerker. Het gaat bijvoorbeeld om werkenden in de maaltijdbezorging, taxibranche en schoonmakers, maar ook om invalkrachten in de horeca en klussers die in en om woningen aan de slag zijn.

Werkenden in de kluseconomie zijn in meerderheid zzp'er. Voor zover zij werknemer zijn, zijn zij vaak oproepcontract of werken zij in loondienst van een huishouden. Voor alle groepen werkenden in de kluseconomie geldt daarmee dat zij daarom een lage werk- en inkomenszekerheid hebben vanuit hun werk in de kluseconomie. De meeste werkers werken minder dan 20 uur per week, al bestaan er grote verschillen in het aantal gewerkte uren tussen beroepen. Over het algemeen werken kluswerkers minder uren per week dan andere werkenden. Een behoorlijk deel van de werkers is jong en hoog opgeleid, maar als ze werkzaam zijn in de huishoudelijke dienstverlening zijn zij ook laagopgeleid. In vergelijking met andere werkenden zijn werkers in de kluseconomie vergelijkbaar qua opleidingsniveau. De relatief lage gemiddelde leeftijd geldt in nog sterkere mate voor werknemers met een tijdelijk contract. In die zin zijn werkenden in de kluseconomie geen uitzondering. Het inkomen van werkenden in de kluseconomie is relatief laag. Ongeveer een kwart van hen verdient minder dan het wettelijk minimumloon.

Een aantal van de hiervoor genoemde factoren duiden erop dat kluswerkers een kwetsbare positie hebben. Voor kluswerkers is namelijk vrijwel altijd sprake van een hoge mate van flexibiliteit en lage werk- en inkomenszekerheid. Kwetsbaarheid in deze zin kan voorkomen bij alle soorten werkers. De vraag is of sprake is van een nieuwe kwetsbare groep. Dat lijkt niet zo te zijn, omdat het gaat om werk dat ook in de reguliere arbeidsmarkt vaak als kwetsbaar wordt beschouwd. Dat geldt met name voor huishoudelijke dienstverlening en personenvervoer, in mindere mate voor maaltijdbezorging en horecawerk. Het is de vraag in hoeverre dit in de toekomst gaat veranderen als de kluseconomie zich op beroepen gaat richten waarbij op dit moment de werk- en inkomenszekerheid wel hoog is.

Voor de analyses naar de kenmerken van werkenden in de kluseconomie geldt dat deze zijn gebaseerd op een groep van 115 respondenten in de enquête. De betrouwbaarheid van deze cijfers is daarmee beperkt in vergelijking met analyses op grotere groepen werkenden. Ondanks dat geven deze cijfers wel een goede indicatie van de

kenmerken van deze werkenden. Voor het bepalen van meer betrouwbare cijfers over kenmerken van werkers in de kluseconomie is een omvangrijkere enquête nodig of moet de enquête worden herhaald. Zo zouden relevante vragen over de kluseconomie bijvoorbeeld opgenomen kunnen worden in de Enquête Beroepsbevolking (EBB), die het CBS jaarlijks uitvoert. Op dit moment wordt dezelfde enquête nogmaals uitgevoerd. De resultaten worden begin 2020 verwacht.

## 4.5 Literatuur

Forde, Ch., Stuart, M., Joyce, S., Oliver, L., Valizade, D., Alberti, G., Hardy, K., Trappmann, V., Umney, Ch., Carson, C., (2017). *The Social Protection of Workers in the Platform Economy*. Brussel: European Union 2017.

Frenken, K. en Straathof, B. (2015). Onlineplatformen op (en in plaats van) de arbeidsmarkt. In B. ter Weel (Red.), *De match tussen mens en machine* (pp. 163-174). Preadviezen van de Koninklijke Vereniging voor de Staathuishoudkunde.

Gautier, P. (2015). Nieuwe technologieën en de match van vraag en aanbod. In B. ter Weel (Red.), *De match tussen mens en machine* (pp. 103-112). Preadviezen van de Koninklijke Vereniging voor de Staathuishoudkunde.

Gierten, D. & Spiezia, V. (2016). New forms of work in the digital economy. *OECD Digital Economy Papers* No. 260. OECD: Parijs.

Huws, U., Spencer, N.H., Syrdal, D.S. & Holts, K. (2017). *Work in the European gig economy. Research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, The Netherlands, Switzerland and Italy*. FEPS: Brussel.

Rechtbank Amsterdam (2018). Zaak Deliveroo / S. Ferwerda, zaaknummer 6622665 CV EXPL 18-2673, vonnis 23 juli 2019.

Rechtbank Amsterdam (2019a). Zaak Deliveroo / FNV, zaaknummer 7044576 CV EXPL 18-14763, vonnis 15 januari 2019.

Rechtbank Amsterdam (2019b). Zaak Helpling / FNV, zaaknummer 7299840 CV EXPL 18-23708, vonnis 1 juli 2019.

Rochet J.C. & Tirole, J. (2003). Platform Competition in Two-sided Markets. *Journal of the European Economic Association*, 1(4), 9901029.

Schmidt, F.A. (2017). *Digital labour markets in the platform economy. Mapping the political challenges of crowd work and gig work*. Friedrich Ebert Stiftung: Bonn.

Ter Weel, B., Werff, S. van der, Bennaars, H., Scholte, R., Fijnje, J., Westerveld, M. & Mertens, T. (2018). *De opkomst en groei van de kluseconomie Nederland*. SEO-rapport 2018-30. Amsterdam: SEO.

Tweede Kamer (2018). Motie van het lid Gijs van Dijk c.s. Nummer 35000 XV, nr. 66. 29 november 2018.

**5.**

**Interregionaal  
verhuizen en  
de werkzekerheid  
van starters**

Auteurs

Anet Weterings  
Christian Lennartz

**Starters op de arbeidsmarkt verschillen niet alleen in hoe snel ze hun eerste baan vinden, maar ook in of ze vervolgens werk kunnen behouden. Naast individuele kenmerken, kunnen deze verschillen in werkzekerheid onder starters ook afhangen van de omstandigheden in de regio waar ze wonen als ze hun opleiding verlaten. Niet overal zijn evenveel (passende) banen te vinden. Door te verhuizen naar regio's met gunstigere omstandigheden kunnen starters hun werkzekerheid vergroten. In deze bijdrage bekijken we hoeveel starters verhuizen naar een andere arbeidsmarktregio, wat hen kenmerkt en in hoeverre verhuizen daadwerkelijk hun werkzekerheid vergroot.<sup>1)</sup>**

## 5.1 Inleiding

Een valse start op de arbeidsmarkt heeft grote consequenties voor het verdere verloop van de carrière (Middeldorp et al., 2018; Dorsett & Lucchino, 2018; Gringhuis & Pavlopoulos, 2018). Perioden van werkloosheid, het niet aansluiten van de baan bij de opleiding, en een opeenvolging van tijdelijke functies kunnen leiden tot een verlies van menselijk kapitaal. Potentiële toekomstige werkgevers beschouwen deze carrièrekenmerken dan ook als negatieve signalen, wat de kans op het vinden van passend werk verder verlaagt (Longhi, 2015; Maier & Sprietsma, 2016; Kösters & Smits, 2015). De kans op het vinden én vervolgens kunnen behouden van werk in de vroege loopbaan is dus van groot belang voor de werkzekerheid op de langere termijn.<sup>2)</sup>

Hoe de start op de arbeidsmarkt verloopt hangt niet alleen af van individuele kenmerken, maar ook van de mogelijkheden die de regionale arbeidsmarkt biedt. In regio's met meer banen is de kans groter dat starters een baan vinden én dat die baan beter aansluit bij de opleidingsrichting (Duranton & Puga, 2004), waardoor starters in deze regio's vaker een stabiele, vroege loopbaan hebben (Weterings et al., 2019). Dit betekent dat starters, in principe, hun positie op de arbeidsmarkt en daarmee hun werkzekerheid kunnen verbeteren door te verhuizen naar een arbeidsmarktregio met meer banen.

Voor starters is een langeafstandsverhuizing eerder een optie dan voor veel andere groepen op de arbeidsmarkt. Starters hebben vaak nog geen gezin, eigen woning, of regionaal ontwikkeld zakelijk netwerk. De opportuniteitskosten voor deze groep zijn

1) De in dit hoofdstuk weergegeven opvattingen zijn die van de auteurs en komen niet noodzakelijk overeen met het beleid van het Centraal Bureau voor de Statistiek.

2) In navolging van Wilthagen en Tros (2004) definiëren wij werkzekerheid als de zekerheid om aan werk te komen en te blijven, maar niet noodzakelijkerwijs bij dezelfde werkgever.

daarom nog laag (Maier & Sprietsma, 2016; Faggian et al., 2015). Bovendien zijn starters tot veel bereid voor een goede match op de arbeidsmarkt om zoveel mogelijk te halen uit de investering in hun opleiding (Iammarino & Marinelli, 2015).

Toch is het verre van eenduidig of starters die verhuizen daadwerkelijk hun arbeidsmarktsituatie verbeteren. In de economische literatuur wordt verondersteld dat individuen alleen interregionaal verhuizen als de baten hoger zijn dan de kosten, en dat zij daarom vooral naar regio's met hogere lonen of betere werkomstandigheden migreren (Sjaastad, 1962; Borjas et al., 1992). De demografische en sociologische literatuur toont echter dat naast arbeidsmarkt-omstandigheden ook niet-werkgerelateerde motieven een drijfveer kunnen zijn voor langeafstandsverhuizingen van starters. Veranderingen in de huishoudens-situatie, zoals gaan samenwonen, of het realiseren van specifieke woonvoorkeuren zijn belangrijke motieven voor verhuizingen (Mulder & Hooimeijer, 1999). Hoewel deze motieven vaak leiden tot een verhuizing over korte afstand, hoeft dat niet altijd het geval te zijn. Starters kunnen bijvoorbeeld besluiten weer terug te keren naar hun geboorteplaats na een paar jaar elders te hebben gewoond voor het volgen van een opleiding. Omdat de verhuisbeslissing dan niet wordt gedreven door werk, dragen deze verhuizingen mogelijk niet, minder of zelfs negatief bij aan het vergroten van de werkzekerheid.

Daarnaast bestaan er binnen de economische literatuur tegengestelde ideeën over wie er verhuist. Theorieën die voortbouwen op de *human capital theory* gaan er vanuit dat vooral de meest capabele schoolverlaters verhuizen, omdat zij beter in staat zijn informatie over hun mogelijkheden elders te verzamelen, beoordelen en verwerken, en zo het risico van een verhuizing minimaliseren (Faggian & McCann, 2006; Herzog et al., 1985). *Demand-oriented theories* daarentegen veronderstellen dat minder capabele schoolverlaters eerder de stap van een interregionale verhuizing (moeten) nemen. De belangrijkste reden hiervoor is dat regionale werkgevers vooral de meest geschikte starters aannemen (Smits, 2001; Thurow, 1975). Vooral in zwakkere arbeidsmarktregio's zullen daardoor minder vaardige arbeidsmarktstarters meer moeite hebben om werk te vinden en te behouden, waardoor zij eerder zullen besluiten te vertrekken. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat deze theorieën geen rekening houden met eventuele belemmeringen voor het daadwerkelijk realiseren van de verhuiswens, zoals een gebrek aan financiële middelen, het niet willen verlaten van de sociale omgeving of grote regionale verschillen in woningprijzen (Mulder & Hooimeijer, 1999; Mulder, 2018).



Empirische studies naar de effecten van een interregionale verhuizing op de loopbaan onderbouwen vooral het idee dat meer bekwame individuen verhuizen (Venhorst & Cörvers, 2018). Zo laten recente studies zien dat interregionale verhuizers een hoger inkomen uit arbeid genereren (Kooiman et al., 2018; Maier & Sprietsma, 2016; Kazakis & Faggian, 2017), een betere *job-match* verwezenlijken (Iammarino & Marinelli, 2015; Winters, 2012) en hun carrièrekansen verbeteren (Van Ham, 2002). Echter, deze studies tonen ook dat dit niet zo zeer door de verhuizing zelf komt, maar samenhangt met specifieke kenmerken van verhuizers, en dat die ervoor zorgen dat zij zich beter ontwikkelen.

In deze bijdrage willen wij nader inzicht geven in de omvang en selectiviteit van wie interregionaal verhuist, en de mogelijke effecten van een interregionale verhuizing op werkzekerheid onder starters op de arbeidsmarkt. In tegenstelling tot eerdere studies in Nederland die zijn gebaseerd op enquêtes, vaak alleen onder hoogopgeleiden (Venhorst & Cörvers, 2018; Venhorst, 2012), maken we daarbij gebruik van de registerbestanden van het CBS. Met deze bestanden kunnen we de loopbaanontwikkeling van alle starters gedurende een aantal jaren na het verlaten van de opleiding volgen. Dit geeft een meer compleet beeld van wie er verhuist naar een andere regio en hoe het aandeel verhuizers verandert in de jaren na de start op de arbeidsmarkt. Bovendien kunnen we de starters die verhuizen vergelijken met starters die niet vertrekken maar wel dezelfde specifieke kenmerken hebben, zodat we het effect van verhuizen op de werkzekerheid beter kunnen meten.

We beantwoorden de volgende vragen:

1. In hoeverre verhuizen starters op de arbeidsmarkt in Nederland naar een andere arbeidsmarktregio?
2. Wat kenmerkt de groep verhuizers ten opzichte van starters die niet verhuizen?
3. Tussen welke regio's verhuizen starters en hoe verandert hun huishoudenssituatie na de verhuizing?
4. In hoeverre beïnvloedt interregionale verhuismobiliteit de werkzekerheid van starters op de arbeidsmarkt?

We volgen starters vanaf het moment dat zij de opleiding verlaten tot vijf jaar later. De werkzekerheid voor en na verhuizing meten we af aan het aantal maanden dat een starter werkzaam is. Voor nader inzicht in verschillen in de kwaliteit van banen maken we daarnaast een onderscheid op basis van de hoogte van het uurloon en het type dienstverband.

Naast het effect van interregionaal verhuizen in het algemeen, houden we ook rekening met de richting van de verhuizing. De meeste banen concentreren zich in de Randstad. Daarom veronderstellen we dat vooral verhuizingen van de minder dichtbevolkte regio's in het noorden, oosten en zuiden naar de Randstad de

werkzekerheid kunnen vergroten. We vergelijken het effect van een verhuizing vanuit de perifere arbeidsmarktregio's richting de Randstad met die van alle andere verhuisrichtingen. Op vergelijkbare wijze bekijken we ook of het effect van verhuizen verschilt tussen degenen die na de verhuizing zijn gaan samenwonen en degenen voor wie de huishoudensituatie ongewijzigd blijft. Zo houden we rekening met mogelijke verschillen in het effect van economische en sociale verhuismotieven op de uitkomsten in werkzekerheid.

## 5.2 Data en methode

### Data en geselecteerde starters

Door het combineren van verschillende registerbestanden van het CBS over de maandelijkse hoofdbron van inkomen, baankenmerken, de gemeentelijke basisadministratie, de polisadministratie en het opleidingsregister is een paneldataset samengesteld waarin elke starter 60 maanden (5 jaar) na het verlaten van de opleiding wordt gevolgd.<sup>3)</sup> We hebben alle personen geselecteerd die tussen mei en september van 2006 tot en met 2009 een opleiding hebben verlaten (met of zonder diploma) en in het jaar van schoolverlaten maximaal 25 jaar oud waren. Vervolgens zijn alleen de starters geselecteerd met een startkwalificatie (minimaal een diploma havo, vwo, mbo-niveau 2 of hoger)<sup>4)</sup>, die binnen een jaar een baan hebben gevonden en in de vijf jaar daarna niet opnieuw een opleiding zijn gaan volgen. Een starter heeft een baan gevonden als de hoofdbron van inkomen in een maand verandert in werknemer.<sup>5)</sup> We hanteren twee aanvullende criteria om te voorkomen dat we eventuele bijbanen – die starters mogelijk aanhouden na hun opleiding tot ze een volwaardige baan hebben gevonden – als de eerste baan beschouwen: het moet gaan om een baan voor minimaal 20 uur per week en met een uurloon hoger dan het minimumuurloon van dat jaar. In totaal zijn 103 635 starters geselecteerd.

3) De gebruikte bestanden zijn secmbus, gbapersoontab, gbaadresbus, gbahuishoudensbus, baankenmerkenbus, baansommentab, hoogsteopltab en de polisadministratie.

4) Deze definitie komt overeen met het door de Rijksoverheid vastgestelde criterium over diploma's die minimaal nodig zijn om de kansen op een baan te vergroten. Starters zonder startkwalificatie laten we buiten beschouwing omdat hun kansen op de arbeidsmarkt überhaupt beperkter zijn, ongeacht waar ze wonen.

5) Werk vinden als zelfstandige laten we buiten beschouwing omdat er geen informatie beschikbaar is over het aantal gewerkte uren en maandelijks inkomen voor dit soort type werk. Dit betekent wel dat we de werkzekerheid van starters die als zelfstandige aan de slag gaan onderschatten.

Een starter is verhuisd naar een andere regio als de woongemeente verandert tussen twee opeenvolgende maanden en de nieuwe woongemeente hemelsbreed minimaal 50 kilometer van de vorige woongemeente ligt. Deze afstand is gekozen omdat dit voor de meeste personen te ver is voor dagelijks woon-werkverkeer (Phlippen & Duijn, 2019). Een verhuizing over deze afstand overschrijdt dus de grens van de regionale arbeidsmarkt. Hierna noemen we de hier gedefinieerde verhuizingen 'interregionale verhuizing' of 'verhuizing tussen arbeidsmarktregio's'.

De eerste drie vragen die centraal staan in dit hoofdstuk beantwoorden we met de hier beschreven selectie van de starters. We vergelijken alle starters die in de vijf jaar na het verlaten van hun opleiding naar een andere arbeidsmarktregio zijn verhuisd met alle starters die dit niet hebben gedaan.

Voor het beantwoorden van de vierde vraag ('In hoeverre beïnvloedt een interregionale verhuizing de werkzekerheid van starters?') worden twee aanvullende selecties gemaakt. We selecteren alleen de starters die tussen één en twee jaar na het verlaten van de opleiding zijn verhuisd naar een andere arbeidsmarktregio. Voor deze starters kunnen wij het verloop van de loopbaan voor en na een verhuizing vergelijken. Daarnaast beperken we ons tot starters die één keer zijn verhuisd, zodat het effect van de verhuizing op het verloop van de loopbaan niet wordt verstoord door eerdere of latere verhuizingen. Eerdere verhuiservaringen kunnen de impact van een verhuizing op het verloop van de loopbaan verminderen waardoor het bij latere verhuizingen onduidelijk is welke verhuizing van invloed is geweest op het verloop van de loopbaan. Van alle interregionaal verhuisde starters (12 121) voldoen er 1 828 aan beide selectiecriteria.

## Matchingprocedure

Uit onderzoek is bekend dat interregionale verhuizers andere kenmerken hebben dan degenen die in hun regio blijven (zie inleiding). Om te voorkomen dat het effect van verhuizen op werkzekerheid eigenlijk het effect van de specifieke kenmerken van verhuizers weerspiegelt, voeren we – voorafgaand aan de regressieanalyse – een zogenoemde matchingprocedure uit.

Matching zorgt ervoor dat de verhuisde en de niet-verhuisde starters die in de regressieanalyse worden meegenomen vergelijkbare geobserveerde kenmerken<sup>6)</sup> hebben, behalve hun geografische mobiliteit. Via de matchingprocedure benaderen we een experimentele onderzoeks aanpak, waarbij deelnemers *random* zijn toegewezen aan een *treatment*- en een controlegroep, die beide dezelfde samenstelling van controlevariabelen hebben.

Wel is het gevolg dat onze regressieanalyse alleen representatief is voor starters met min of meer dezelfde kenmerken. Zowel verhuisde als niet-verhuisde starters met afwijkende kenmerken – en waar dus geen match voor kan worden gevonden – blijven buiten beschouwing. Om dit effect te beperken, kiezen we voor Coarsened Exact Matching (CEM). Bij CEM worden niet de exacte kenmerken van individuen gebruikt voor de matching, maar wordt alleen gekeken of ze behoren tot dezelfde deelgroep. De verhuisde en de niet-verhuisde starters zijn aan elkaar gekoppeld op basis van hun kenmerken in de maand voordat de verhuisde starter van adres is gewijzigd. Voor de niet-verhuizers is random een potentiële maand van verhuizing vastgesteld, zodat de niet-verhuisde starters maar één keer aan een verhuisde starter kunnen worden gekoppeld. Zie bijlage 1 voor een nadere toelichting en de definities van de deelgroepen.

De *matched* selectie van starters bestaat uit 1 190 verhuisde (65 procent van alle verhuizers) en 4 806 niet-verhuisde starters (5 procent van alle niet-verhuizers). Hoewel we CEM hebben gebruikt voor de matching kon toch voor iets meer dan 34 procent van alle verhuisde-starters geen niet-verhuisde starter met dezelfde combinatie van kenmerken worden gevonden. Van alle niet-verhuizers had zelfs bijna 94 procent niet dezelfde combinatie van kenmerken als een van de verhuizers. Dit bevestigt dat verhuisde starters zeer specifieke kenmerken hebben. Zonder matching zouden we dus de effecten van interregionaal verhuizen op werkzekerheid kunnen over- of onderschatten.

## Regressiemodel

We schatten het effect van de verhuizing op drie indicatoren voor werkzekerheid:

1. het aantal maanden dat een starter een baan had voor minimaal 20 uur per week en met een loon hoger dan het minimumuurloon in dat jaar<sup>7)</sup>; 2. als 1., maar dan

6) Het is niet mogelijk om in de matching rekening te houden met niet-observeerbare kenmerken zoals motivatie en ambities.

7) Voor starters jonger dan 23 jaar gebruiken we het minimumjeugdloon horend bij hun leeftijdscategorie als ondergrens. We hanteren een grens van 20 uur per week, omdat iemand die minder uren werkt beperkt in staat zal zijn om zelfstandig rond te komen.

alleen voor de maanden waarin het uurloon hoger is dan het mediane uurloon van alle starters met dezelfde opleiding; en 3 als 1., maar dan alleen de maanden waarin een starter een baan had met een vast dienstverband. We bekijken dus eerst of een starter in algemene zin een baan – bij dezelfde of bij verschillende werkgevers – kan behouden (indicator 1). Vervolgens maken we nader onderscheid naar de kwaliteit van de baan of banen. Daarbij bekijken we enerzijds of een starter maandelijks een beter betaalde baan heeft dan gebruikelijk voor starters met een vergelijkbare opleiding (indicator 2), anderzijds of een starter erin slaagt om een vast contract te krijgen en te behouden (indicator 3). Hoewel voor werkzekerheid een vast dienstverband niet noodzakelijk is, biedt dit nog altijd de grootste kans op behoud van werk in de toekomst (Weterings et al., 2018). Voor elke indicator tellen we het aantal maanden tot maximaal 36 maanden na de (potentiële) maand van verhuizing.

Omdat het verloop van de loopbaan sterk afhangt van iemands loopbaanontwikkeling voorafgaand aan de verhuizing, meten we de drie indicatoren van werkzekerheid ook voor de 12 maanden voorafgaand aan de (potentiële) verhuizing. Zo voorkomen we dat het effect van verhuizen vooral eerdere verschillen in werkzekerheid oppikt. Daarnaast controleren we voor andere kenmerken die van invloed kunnen zijn op de werkzekerheid, te weten leeftijd, geslacht, etniciteit, opleidingsniveau, opleidingsrichting, huishoudenssituatie, het hebben van thuiswonende kinderen, het jaar van het verlaten van de opleiding, en woonregio. Tot slot controleren we voor eventuele jaarlijkse verschillen in werkzekerheid door variabelen op te nemen die aangeven in welk jaar een starter is verhuisd. Al deze variabelen zijn gemeten in de maand voorafgaand aan de maand van (potentiële) verhuizing.

We gebruiken een Poisson regressieanalyse voor het schatten van het model, omdat dit modeltype het meest geschikt is voor een afhankelijke variabele met aantallen. Het aantal observaties is beperkt tot de starters die zijn geselecteerd in de matchingprocedure. CEM geeft voor elke persoon die is gekoppeld een weegfactor met een waarde 1 voor alle verhuisde starters en een waarde tussen 0 en 1 voor alle niet-verhuisde starters. Via deze weegfactor corrigeren we voor verschillen in de voor de matchingprocedure gebruikte persoonskenmerken tussen de verhuisde en de niet-verhuisde starters. Alle modellen zijn geschat met robuuste standaardfouten om te corrigeren voor eventuele niet geobserveerde correlaties tussen starters uit bijvoorbeeld dezelfde regio of die zijn verhuisd in dezelfde maand.

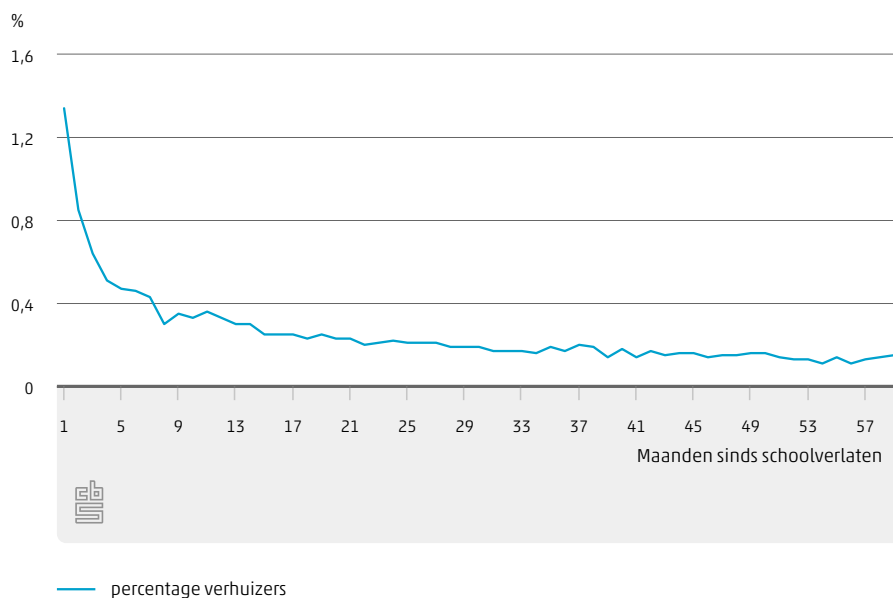
## 5.3 Resultaten

We beschrijven eerst hoeveel starters zijn verhuisd over meer dan 50 kilometer en vergelijken de kenmerken van deze groep met alle starters die in de observatieperiode niet zijn verhuisd naar een andere arbeidsmarktregio. Daarmee beantwoorden we de eerste drie onderzoeksvragen uit de inleiding. Daarna gaan we in op de resultaten van de regressieanalyse en beperken we ons tot de verhuisde en niet-verhuisde starters die zijn geselecteerd via de matchingprocedure.

### Starters die verhuizen naar een andere regio en hun kenmerken

In de vijf jaar na het verlaten van de opleiding verhuist bijna 12 procent van alle starters over een afstand van 50 kilometer. Iets minder dan 3 procent van al deze verhuisde starters is in die periode meerdere keren naar een andere arbeidsmarktregio vertrokken. Veruit de meeste starters verhuizen in de eerste maanden na het verlaten van de opleiding (figuur 5.3.1).

#### 5.3.1 Aandeel starters dat interregionaal verhuist vijf jaar na het verlaten van de opleiding



Bron: CBS, bewerking PBL

Na de eerste maand neemt het percentage starters dat interregionaal verhuist snel af. Na twee jaar verhuist minder dan 0,2 procent maandelijks naar een andere regio.

De starters die zijn verhuist naar een andere arbeidsmarktregio verschillen in meerdere opzichten van de starters die de arbeidsmarktregio waar ze woonden na het verlaten van hun opleiding niet hebben verlaten. We vergelijken de kenmerken van beide groepen een maand na het verlaten van de opleiding (tabel 5.3.2). Het meest opvallende verschil is het hoogst behaalde opleidingsniveau. Van de niet-verhuisde starters heeft iets minder dan 10 procent een masteropleiding of hoger, terwijl maar liefst 26 procent van alle verhuisde starters zo'n opleiding heeft. Ook het aandeel starters met een bacheloropleiding is aanzienlijk hoger onder de verhuizers dan onder de niet-verhuizers.

Veel van de andere verschillen tussen de verhuisde en niet-verhuisde starters hangen waarschijnlijk samen met het hogere opleidingsniveau van de eerste groep. Zo zijn verhuisde starters gemiddeld een jaar ouder. Ook hebben verhuisde starters vaker een opleiding in sociale wetenschappen of communicatie afgerond dan de niet-verhuisde starters. Het omgekeerde geldt voor gezondheidszorg en, in iets mindere mate, techniek. Starters met een opleiding in de sociale wetenschappen of communicatie hebben een veel hoger gemiddeld opleidingsniveau dan de starters die de twee andere opleidingsrichtingen hebben gevolgd. Echter, wat een rol kan spelen is dat banen voor technici en in de gezondheidszorg meer verspreid over het land te vinden zijn dan banen voor sociale wetenschappers.

### 5.3.2 Verschil in persoonskenmerken tussen verhuisde en niet-verhuisde starters één maand na het verlaten van de opleiding

	Niet-verhuist	Verhuist
Gemiddelde leeftijd	21,4	22,4
Gemiddelde zoekduur eerste baan in dagen	58,7	54,7
Thuiswonende kinderen (ja/nee)	0,7%	0,2%
Vrouw	58,9%	60,7%
<b>Migratieachtergrond</b>		
Geen	86,1%	84,8%
Niet-westers	8,2%	8,0%
Westers	5,7%	7,2%
<b>Cohort opleiding verlaten</b>		
2006	25,0%	26,6%
2007	27,0%	27,0%
2008	26,2%	24,9%
2009	21,8%	21,5%
<b>Opleidingsniveau</b>		
Secundair onderwijs	60,9%	37,1%

### 5.3.2 Verschil in persoonskenmerken tussen verhuisde en niet-verhuisde starters één maand na het verlaten van de opleiding (vervolg)

	Niet-verhuisd	Verhuisd
Bachelor	29,5%	37,0%
Master	8,7%	23,0%
PhD	0,9%	3,0%
<b>Opleidingsrichting</b>		
Algemeen	11,3%	11,0%
Leraren	6,9%	5,7%
Sociale wetenschappen	8,6%	13,6%
Economie	17,4%	17,1%
Juridisch/bestuurlijk	3,7%	5,1%
Wis- en natuurkunde	4,2%	4,1%
Techniek	10,7%	8,7%
Agrarisch/milieu	3,4%	3,2%
Gezondheid	26,1%	22,5%
Horeca/transport	7,6%	9,0%
<b>Huishoudenssituatie</b>		
Alleenstaand	14,7%	40,9%
Getrouwd/samenwonend	15,3%	15,0%
Bij ouders	66,8%	38,5%
Overig	3,2%	5,6%
<b>Woonregio*</b>		
Randstad	37,7%	25,0%
Intermediaire Zone	29,1%	30,5%
Periferie	33,2%	44,5%
Grootstedelijke agglomeratie	55,4%	66,9%
Niet-stedelijke gemeente	44,6%	33,1%
Aantal	91 511	12 121

Bron: CBS, bewerking PBL; \* zie bijlage 2 voor indeling

Een ander groot verschil tussen de twee groepen starters is de huishoudenssituatie. De verhuisde starters waren vaker alleenstaand op het moment dat zij hun opleiding verlieten (41 procent), terwijl de meeste starters die niet vertrokken uit hun regio nog bij hun ouders woonden (bijna 70 procent). De verhuisde starters hadden ook minder vaak thuiswonende kinderen, maar het totale aandeel starters met kinderen was met nog geen 1 procent erg laag en dus minder onderscheidend.

Tot slot woonden de starters die zijn vertrokken naar een andere arbeidsmarktregio veel vaker in de periferie na het verlaten van de opleiding dan degenen die niet zijn vertrokken (zie bijlage 2 voor de gehanteerde regionale indeling). Wel woonden verhuisde starters vaker in een van de 22 grootstedelijke agglomeraties dan de niet-verhuisde starters. Ook dit hangt waarschijnlijk samen met het hogere opleidings-



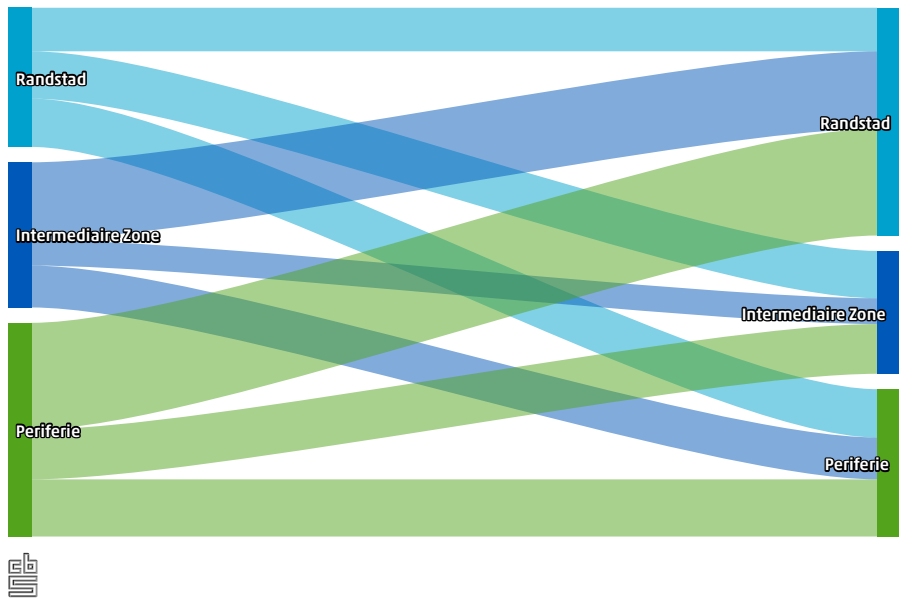
niveau van de verhuizers. De meeste hoger-onderwijsinstellingen bevinden zich in een van de grootstedelijke agglomeraties en degenen die deze opleidingen verlaten wonen vaker in de buurt van hun opleiding dan thuis. Dit kan ook het kleinere aandeel thuiswoners onder de verhuisde starters verklaren.

Voor de overige kenmerken zijn de verschillen tussen de twee groepen starters beperkt. Vrouwen verhuizen net iets vaker dan mannen en ook starters met een westerse migratieachtergrond verhuizen wat vaker. Tot slot is het gemiddeld aantal dagen tussen het verlaten van de opleiding en het vinden van een baan iets lager voor de verhuisde starters dan voor de niet-verhuizers.

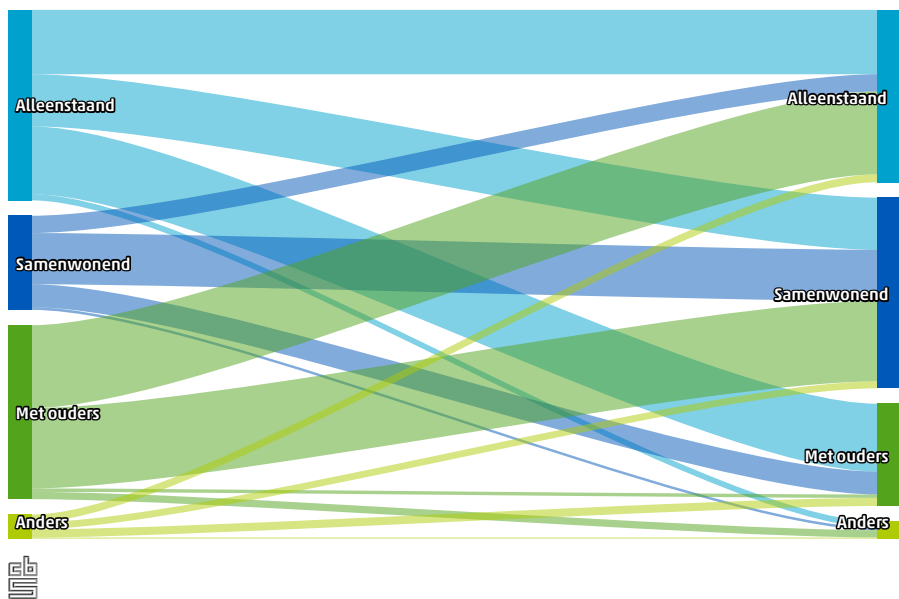
De verhuisstromen zijn niet gelijkmatig verdeeld over de regio's, maar zijn zeer selectief (figuur 5.3.3a). Van alle starters die in de periferie woonden, verhuist de helft naar de Randstad. Voor de starters die afkomstig zijn uit de zogeheten Intermediaire Zone is dat zelfs iets meer dan de helft (53 procent). Het aandeel starters dat in de Randstad woont stijgt dan ook van 28 procent voor verhuizing naar 46 procent na verhuizing. Een vergelijkbare analyse voor verhuizingen tussen grootstedelijke agglomeraties en niet-stedelijke gemeenten laat zien dat het aandeel starters dat voor en na verhuizing in een van de grootstedelijke agglomeraties woont amper verandert (van 66 procent naar 68 procent). Ze verhuizen dus vooral tussen steden.

De sterke trek richting de Randstad – de regio waar de meeste banen zijn – suggereert dat starters vooral verhuizen omdat ze op zoek zijn naar een regio met betere baanmogelijkheden. Maar voor veel starters verandert ook de huishoudensituatie na de verhuizing. Een aanzienlijk deel van de starters gaat samenwonen na de verhuizing (figuur 5.3.3b). Het aandeel starters dat samenwoont stijgt van 19 procent voor verhuizing naar 40 procent na verhuizing. Daarnaast woont 36 procent van alle starters die voor verhuizing nog alleenstaand was na de verhuizing weer bij de ouders. Ook sociale redenen lijken – mogelijk in combinatie met economische redenen, zoals het niet kunnen vinden van werk of een betaalbare woning – dus een rol te spelen bij de verhuisbeslissing van starters. Aanvullende analyses laten zien dat deze aandelen in de periode vijf jaar na het verlaten van de opleiding wel verschuiven. Het aandeel starters dat verhuist om weer bij hun ouders te gaan wonen daalt elk jaar, terwijl het aandeel dat gaat samenwonen juist stijgt.

### 5.3.3a Woonplaats voor en na de verhuizing



### 5.3.3b Huishoudenssituatie voor en na de verhuizing



Bron: CBS, bewerking PBL

## Effect van interregionale verhuizing op werkzekerheid van starters

Tabel 5.3.4 laat de resultaten zien van de regressieanalyse waarmee we hebben getoetst in hoeverre interregionale verhuizingen een effect hebben op de drie indicatoren van werkzekerheid: het aantal maanden een baan, het aantal maanden een baan met een bovenmediaan loon en het aantal maanden een baan in vast dienstverband. We laten alleen de marginale effecten voor de interregionale verhuizing zien (in bijlage 3 staan alle resultaten). De marginale effecten geven aan hoe groot het verschil in werkzekerheid is tussen verhuisde en niet-verhuisde starters. We drukken dit verschil uit in het aantal maanden dat starters een van de drie typen banen hebben gedurende 36 maanden (drie jaar) na een (potentiële) verhuizing.

We bekijken eerst het effect voor alle verhuisde starters die zijn geselecteerd in de matchingprocedure. Het verschil in het 'aantal maanden een baan' is zeer klein en bovendien niet statistisch significant. Starters die naar een andere arbeidsmarktregio zijn vertrokken hebben dus niet vaker een baan dan de starters met vergelijkbare kenmerken die in hun arbeidsmarktregio zijn gebleven. Hetzelfde geldt voor het 'aantal maanden een baan in een vast dienstverband'. Voor het 'aantal maanden een baan met een bovenmediaan loon' is het verschil wel statistisch significant: verhuisde starters hebben gemiddeld ruim anderhalve maand langer een baan met een bovenmediaan loon dan niet-verhuisde starters.

Om te toetsen of het verschil anders is voor starters die zijn verhuisd van de periferie naar de Randstad hebben we de variabele interregionaal verhuizen opgesplitst in drie categorieën: niet verhuisd (0), verhuisd van periferie naar Randstad (1), en overige interregionale verhuizingen (2). Op vergelijkbare wijze bekijken we ook of het effect van verhuizen verschilt tussen degenen die eerst alleenstaand waren of bij hun ouders woonden en na de verhuizing zijn gaan samenwonen ten opzichte van alle andere verhuizers.

### 5.3.4 Marginale effecten van interregionaal verhuizen gedurende 3 jaar na verhuizen

	Aantal maanden een		
	baan	baan met loon hoger dan mediaan	baan met vast dienstverband
Met matching (n = 5 996)			
Type verhuizers			
Totaal	-0,05 (0,29)	1,56 (0,40)***	-0,53 (0,48)
Periferie naar Randstad	0,19 (0,53)	2,64 (0,83)**	0,40 (0,95)
Overige verhuisrichtingen	-0,11 (0,32)	1,25 (0,44)**	-0,79 (0,53)
Van alleenstaand of bij ouders inwonend naar samenwonend	-2,42 (1,27)*	-1,04 (1,54)	-4,87 (1,78)***
Overig huishoudensverandering	0,07 (0,11)	1,69 (0,43)***	-0,29 (0,49)

Bron: CBS, bewerking PBL  
 Standaardfout tussen haakjes; \* p<0,05; \*\* p<0,01; \*\*\* p<0,001

Ook als we een onderscheid maken tussen interregionaal verhuizen van de periferie naar de Randstad en alle overige verhuisrichtingen vinden we alleen kleine en geen statistisch significante verschillen in het aantal maanden een baan of een baan in vast dienstverband. Wel verschilt het aantal maanden een baan met een bovenmediaan loon meer tussen de verhuizers van de periferie naar de Randstad en de niet-verhuisde starters dan tussen de overige verhuizers en de niet-verhuizers (ruim tweeënhalve maand en iets meer dan 'één maand respectievelijk). Corrigeren we het mediaan loon echter voor verschillen in loonniveaus tussen de Randstad, de Intermediaire Zone en de periferie, dan verdwijnt het verschil tussen de niet-verhuizers en de verhuizers tussen de periferie en de Randstad (tabel 5.7.2 in bijlage 3). De loonstijging komt dus vooral doordat verhuizers evenveel gaan verdienen als de niet-verhuizers in de Randstad en hangt dus niet zo zeer samen met de verhuizing, maar met het feit dat werknemers in de Randstad in het algemeen meer betaald krijgen.

De verschillen in werkzekerheid zijn groter tussen starters die na de verhuizing zijn gaan samenwonen en de overige verhuizers. De starters die zijn gaan samenwonen hebben gedurende de drie jaar na de verhuizing bijna tweeënhalve maand korter een baan dan de niet-verhuisde starters, terwijl er bijna geen verschil is tussen de overige verhuisde starters en de blijvers. Wel laat de hoge standaardfout (1,27) zien dat het effect sterk uiteenloopt tussen de starters die zijn gaan samenwonen. Veel groter is het verschil in het aantal maanden een baan in vast dienstverband: de verhuizers die zijn gaan samenwonen hebben bijna 5 maanden korter een baan in vast dienstverband dan de niet-verhuizers. Wederom is er amper een verschil tussen de overige verhuizers en de niet-verhuizers. De overige verhuizers hebben wel meer

maanden een baan met een bovenmediaan loon dan de niet-verhuisde starters. Voor de verhuizers die zijn gaan samenwonen is dit verschil juist negatief, maar niet statistisch significant.

## 5.4 Conclusie

Slechts een klein deel van de starters op de arbeidsmarkt verhuist binnen vijf jaar na het verlaten van de opleiding naar een andere arbeidsmarktregio. De starters die verhuizen hebben specifieke kenmerken. Ze zijn vaker hoogopgeleid, alleenstaand en wonen vaker in de periferie van het land. Op basis van de geobserveerde veranderingen in woonregio en huishoudenssituatie lijken starters om verschillende redenen te verhuizen. Een groot deel van de starters vertrekt van de periferie naar de Randstad waar meer banen zijn. Maar velen wonen na de verhuizing samen of zijn weer bij hun ouders ingetrokken. Naast arbeidsmarktoverwegingen lijken dus ook sociale redenen, of een combinatie van beide, motieven te zijn voor starters om over grote afstand te verhuizen.

Het is dan ook niet vreemd dat het effect van interregionaal verhuizen op de werkzekerheid een wisselend beeld geeft. Interregionaal verhuizen draagt niet zo zeer bij aan het gemiddeld aantal maanden dat starters in de drie jaar na de verhuizing een baan hebben, in het algemeen of in een vast dienstverband. Wel hebben verhuisde starters gemiddeld langer een baan met een bovenmediaan uurloon. Verhuizen lijkt dus wel uit te maken voor het inkomen uit arbeid. Dit lijkt echter niet samen te hangen met een inkomenspremie door verhuizen, maar vooral doordat veel verhuizers naar de Randstad vertrekken waar het mediane loon hoger is dan in de rest van het land. Mogelijk komt dit omdat het takenpakket van een functie in de Randstad verschilt van die van een vergelijkbare functie in de periferie (Kok, 2013). Een vraag die we in dit onderzoek niet kunnen beantwoorden is of een verhuizer er echt op vooruit gaat of dat het hogere loon (grotendeels) wordt opgeslokt door de hogere kosten van levensonderhoud, en dan met name de woonkosten, in de Randstad.

Verhuizen naar een andere arbeidsmarktregio om niet werk-gerelateerde redenen lijkt juist negatieve gevolgen te hebben voor de werkzekerheid in de verdere loopbaan. De resultaten laten zien dat starters die na de verhuizing zijn gaan samenwonen gemiddeld minder maanden een baan hebben en ook korter in een vast dienstverband werken dan niet-verhuisde starters of starters die niet zijn gaan samenwonen. Bovendien hebben ze niet meer maanden een baan met een bovenmediaan uurloon. In toekomstig onderzoek zou kunnen worden nagegaan

wat hiervan de oorzaken zijn. Vertrekken starters die om niet werk-gerelateerde redenen verhuizen vaker naar arbeidsmarktregio's met minder of kwalitatief slechtere banen, of vergroot een sociaal verhuismotief de bereidheid om een minder goede baan te accepteren of zelfs tijdelijk niet te werken?

De resultaten van deze studie suggereren dat voor het vergroten van de werkzekerheid van starters op de arbeidsmarkt het stimuleren van langeafstandsverhuizingen weinig zinvol is. Wel zijn hier alleen de effecten van verhuizen op de eerste jaren van de werkcarrière onderzocht. Mogelijk betaalt de kans op het opbouwen van netwerken in regio's met meer banen en andere high potentials zich pas op langere termijn terug. Bijvoorbeeld bij het doorstromen naar hogere functies. Maar ook hier geldt dat meer onderzoek nodig is.

## 5.5 Bijlage 1 - Matching-procedure

Voor het samenstellen van de controlegroep nemen we alleen de starters mee die in de gehele periode niet zijn verhuisd naar een andere arbeidsmarktregio (91 511 personen). Zo voorkomen we dat voor deze groep geografische mobiliteit op enigerlei wijze het verloop van hun loopbaan kan hebben beïnvloed. We koppelen starters uit de controlegroep aan de verhuisde starters op basis van hun kenmerken in de maand voor de verhuizing. Daartoe is de controlegroep eerst twaalf keer vermenigvuldigd: één keer voor elke maand waarin ze potentieel hadden kunnen verhuizen. Vervolgens is voor elke starter in de controlegroep random de potentiële maand van verhuizing vastgesteld. Op die manier voorkomen we dat de niet-verhuisde starters meer dan één keer aan een verhuisde starter kunnen worden gekoppeld.

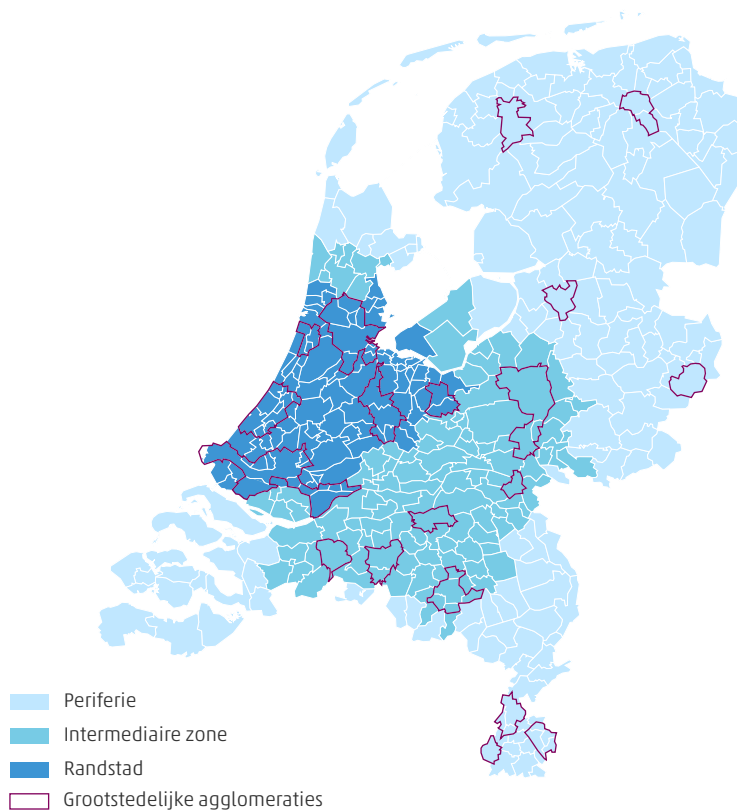
We selecteren de controlegroep met behulp van *coarsened exact matching* (Iacus et al. 2012). Verhuisde en niet-verhuisde starters worden aan elkaar gekoppeld op basis van een combinatie van de volgende kenmerken: geslacht (1 = vrouw), leeftijd op moment van schoolverlaten (1 = 21 jaar of jonger), huishoudenssituatie (1 = samenwonen/getrouwd), migratieachtergrond (1 = geen), cohort op moment van schoolverlaten (2006 tot en met 2009), opleidingsniveau (1 = secundair, tweede fase, 2 = bachelor en 3 = master of hoger), opleidingsrichting (10 categorieën<sup>8)</sup>), werksituatie in het jaar voor de (potentiële) verhuizing (1 = alle 12 maanden

<sup>8)</sup> 1 Algemeen onderwijs, 2 leraren, 3 humaniora, sociale wetenschappen, communicatie en kunst, 4 economie, commercieel, management en administratie, 5 juridisch, bestuurlijk, openbare orde en veiligheid, 6 wiskunde, natuurwetenschappen en informatica, 7 techniek, 8 agrarisch en milieu, 9 gezondheidszorg, sociale dienstverlening, 10 horeca, toerisme, vrijetijdsbesteding, transport en logistiek.

werknemer, 0 = overig), woonregio (1 = Randstad, 2 = Intermediaire Zone, 3 = periferie) en woonachtig in een grootstedelijke agglomeratie of niet (1 = ja, 0 = nee).

## 5.6 Bijlage 2

### Regionale indeling



## 5.7 Bijlage 3

### 5.7.1 Resultaten poisson regressieschatting op werkzekerheid

	Baan		Baan met bovenmediaan loon		Baan met vast dienstverband	
	coeff.	S.F.	coeff.	S.F.	coeff.	S.F.
<b>Type verhuizer</b>						
Niet	Ref.		Ref.		Ref.	
Wel	-0,001	0,009	0,096***	0,025	-0,031	0,028
Aantal maanden baan 1 jaar voor (potentiele) verhuizing						
	0,049***	0,004	0,111***	0,003	0,07***	0,002
<b>Geslacht</b>						
Man	Ref.		Ref.		Ref.	
Vrouw	-0,002	0,012	-0,048	0,036	-0,053	0,04
<b>Huishoudenssituatie</b>						
Alleenstaand	Ref.		Ref.		Ref.	
Getrouwd/samenwonend	0,016	0,015	0,029	0,039	0,06	0,046
Bij ouders	0,037***	0,014	0,045	0,034	0,052	0,038
Overig	0,007	0,03	-0,016	0,077	-0,138	0,09
Thuiswonende kinderen	-0,148	0,094	-0,151	0,175	-0,201	0,235
<b>Opleidingsniveau</b>						
Secundair onderwijs	Ref.		Ref.		Ref.	
Bachelor	0,082***	0,014	0,06*	0,035	0,249***	0,037
Master	0,154***	0,019	0,12**	0,053	0,179***	0,06
PhD	0,095***	0,028	-0,142	0,128	-0,978***	0,285
<b>Opleidingsrichting</b>						
Algemeen	Ref.		Ref.		Ref.	
Leraren	-0,004	0,023	0,015	0,076	0,197***	0,076
Sociale wetenschappen	-0,059**	0,026	-0,031	0,065	-0,197***	0,073
Economie	-0,012	0,017	0,015	0,05	0,024	0,054
Juridisch/bestuurlijk	0,006	0,028	-0,002	0,123	0,096	0,144
Wis- en natuurkunde	-0,003	0,02	0,021	0,092	-0,035	0,087
Techniek	-0,005	0,02	0,035	0,058	0,045	0,062
Agrarisch/milieu	-0,001	0,037	0,029	0,112	-0,17	0,142
Gezondheid	-0,041**	0,017	0,013	0,051	-0,002	0,055
Horeca/transport	-0,041	0,027	-0,005	0,067	-0,243***	0,085
<b>Migratieachtergrond</b>						
Geen	Ref.		Ref.		Ref.	
Niet-westers	0,005	0,04	-0,049	0,095	-0,021	0,093
Westers	-0,046	0,032	-0,086	0,064	-0,213**	0,104
Grootstedelijke agglomeratie	0,021*	0,012	0,023	0,034	-0,001	0,035



### 5.7.1 Resultaten poisson regressieschatting op werkzekerheid (vervolg)

	Baan		Baan met bovenmediaan loon		Baan met vast dienstverband	
	coeff.	S.F.	coeff.	S.F.	coeff.	S.F.
<b>Regionale indeling</b>						
Randstad						
Intermediaire Zone	0,024*	0,013	-0,075**	0,036	-0,004	0,038
Periferie	0,022*	0,012	-0,048	0,036	0,004	0,04
Leeftijd (ln)	-0,01***	0,003	-0,003	0,009	-0,017*	0,01
<b>Cohort opleiding verlaten</b>						
2006	Ref.		Ref.		Ref.	
2007	0,026*	0,015	-0,015	0,044	-0,128***	0,047
2008	0,027	0,023	-0,045	0,063	-0,208***	0,07
2009	0,024	0,033	-0,058	0,088	-0,309***	0,095
<b>Jaar</b>						
2007	Ref.		Ref.		Ref.	
2008	-0,039**	0,015	-0,043	0,046	0,038	0,043
2009	-0,061***	0,022	-0,062	0,065	0,121*	0,067
2010	-0,067**	0,028	-0,185**	0,08	0,064	0,086
2011	-0,108***	0,04	-0,262**	0,108	0,094	0,116
Constante	3,131***	0,087	2,201***	0,22	2,954***	0,232
Aantal observaties		5 996		5 996		5 996
Wald chi <sup>2</sup>		349,02***		1 781,32***		1 299,8***
Log pseudolijkelijkheid		-24 855,9		-42 393,5		-51 433,3

S.F. = standaardfout; \* p<0,05; \*\* p<0,01; \*\*\* p<0,001

## 5.7.2 Resultaten poisson regressieschatting op werkzekerheid (verhuizing uitgesplitst naar verhuisrichting)

	Baan		Baan met bovenmediaan loon		Baan met bovenmediaan loon (correctie regionale lonverschillen)		Baan met vast dienstverband	
	coeff.	S.F.	coeff.	S.F.	coeff	S.F.	coeff.	S.F.
<b>Type verhuizer</b>								
Niet	Ref.		Ref.		Ref.		Ref.	
Periferie naar Randstad	0,006	0,017	0,158***	0,047	0,011	0,049	0,023	0,054
Overige verhuisrichtingen	-0,004	0,01	0,078***	0,027	0,080***	0,027	-0,047	0,031
Aantal maanden baan 1 jaar voor (potentiele) verhuizing	0,049***	0,004	0,111***	0,003	0,109***	0,003	0,07***	0,002
<b>Geslacht</b>								
Man	Ref.		Ref.		Ref.		Ref.	
Vrouw	-0,002	0,012	-0,047	0,036	-0,053	0,036	-0,052	0,039
<b>Huishoudenssituatie</b>								
Alleenstaand	Ref.		Ref.		Ref.		Ref.	
Getrouwd/samenwonend	0,016	0,015	0,029	0,039	0,038	0,039	0,06	0,046
Bij ouders	0,037***	0,014	0,043	0,034	0,048	0,034	0,051	0,038
Overig	0,007	0,03	-0,016	0,077	-0,015	0,083	-0,139	0,09
Thuiswonende kinderen	-0,148	0,094	-0,15	0,175	-0,140	0,171	-0,2	0,235
<b>Opleidingsniveau</b>								
Secundair onderwijs	Ref.		Ref.		Ref.		Ref.	
Bachelor	0,082***	0,014	0,06*	0,035	0,053	0,035	0,249***	0,037
Master	0,154***	0,019	0,12**	0,053	0,127**	0,054	0,178***	0,06
PhD	0,094***	0,028	-0,144	0,128	-0,189	0,128	-0,98***	0,285
<b>Opleidingsrichting</b>								
Algemeen	Ref.		Ref.				Ref.	
Leraren	-0,004	0,023	0,016	0,076	0,011	0,077	0,199***	0,076
Sociale wetenschappen							-0,196**	
Economie	-0,059**	0,026	-0,031	0,065	-0,046	0,065	*	0,073
Juridisch/bestuurlijk	-0,012	0,017	0,016	0,05	0,015	0,05	0,025	0,054
Wis- en natuurkunde	0,006	0,028	-0,005	0,123	-0,05	0,141	0,096	0,144
Techniek	-0,003	0,02	0,024	0,092	0,050	0,085	-0,034	0,087
Techniek	-0,004	0,02	0,036	0,058	0,014	0,058	0,046	0,062
Agrarisch/milieu	-0,001	0,037	0,032	0,112	0,025	0,11	-0,168	0,142
Gezondheid	-0,041**	0,017	0,014	0,051	0,005	0,051	0	0,055
Horeca/transport							-0,243**	
Horeca/transport	-0,041	0,027	-0,006	0,067	0,011	0,066	*	0,085

## 5.7.2 Resultaten poisson regressieschatting op werkzekerheid (verhuizing uitgesplitst naar verhuisrichting) (vervolg)

	Baan		Baan met bovenmediaan loon		Baan met bovenmediaan loon (correctie regionale lonverschillen)		Baan met vast dienstverband	
	coeff.	S.F.	coeff.	S.F.	coeff	S.F.	coeff.	S.F.
<b>Migratieachtergrond</b>								
Geen	Ref.		Ref.				Ref.	
Niet-westers	0,005	0,04	-0,049	0,095	-0,048	0,101	-0,022	0,093
Westers	-0,046	0,032	-0,088	0,065	-0,102	0,067	-0,215**	0,104
Grootstedelijke agglomeratie	0,022*	0,012	0,024	0,034	0,034	0,034	0	0,035
<b>Regionale indeling</b>								
Randstad	Ref.		Ref.				Ref.	
Intermediaire Zone	0,024*	0,013	-0,074**	0,036	-0,052	0,036	-0,004	0,038
Periferie	0,021*	0,012	-0,057	0,037	-0,001	0,038	-0,002	0,041
Leeftijd (ln)	-0,01***	0,003	-0,003	0,009	-0,003	0,009	-0,017*	0,01
<b>Cohort opleiding verlaten</b>								
2006	Ref.		Ref.				Ref.	
2007	0,026*	0,015	-0,015	0,044	-0,009	0,044	* -0,128**	0,047
2008	0,027	0,023	-0,045	0,063	-0,027	0,063	* -0,208**	0,07
2009	0,024	0,033	-0,059	0,088	-0,049	0,089	-0,31***	0,095
<b>Jaar</b>								
2007	Ref.		Ref.				Ref.	
2008	* -0,039**	0,015	-0,043	0,046	-0,052	0,046	0,037	0,043
2009	* -0,061**	0,022	-0,061	0,065	-0,077	0,065	0,122**	0,067
2010	-0,067**	0,029	-0,185**	0,08	* -0,209**	0,080	0,063	0,086
2011	* -0,108**	0,04	-0,262**	0,108	-0,277**	0,110	0,094	0,116
Constante	3,132***	0,087	2,209***	0,22	2,211***	0,220	2,957***	0,232
Aantal observaties		5 996		5 996		5 996		5 996
Wald chi <sup>2</sup>		349,7***		1 781,5***		1 650,5***		1 302,1***
Log pseudolikhoud		-24 855,6		-42 382,6		-42 640,0		-51 425,5

S.F. = standaardfout; \* p<0,05; \*\* p<0,01; \*\*\* p<0,001

### 5.7.3 Resultaten poisson regressieschatting op werkzekerheid (verhuizing uitgesplitst naar type huishoudensverandering)

	Baan		Baan met bovenmediaan loon		Baan met vast dienstverband	
	coeff.	S.F.	coeff.	S.F.	coeff.	S.F.
<b>Type verhuizer</b>						
Niet	Ref.		Ref.		Ref.	
Gaan samenwonen	-0,079*	0,043	-0,07	0,107	-0,329**	0,141
Overige huishoudensverandering	0,002	0,009	0,104***	0,025	-0,017	0,028
Aantal maanden baan 1 jaar voor (potentiele) verhuizing	0,049***	0,004	0,111***	0,003	0,07***	0,002
<b>Geslacht</b>						
Man	Ref.		Ref.		Ref.	
Vrouw	-0,003	0,012	-0,048	0,036	-0,053	0,039
<b>Huishoudenssituatie</b>						
Alleenstaand	Ref.		Ref.		Ref.	
Getrouwd/samenwonend	0,021	0,015	0,04	0,04	0,076	0,046
Bij ouders	0,037***	0,014	0,045	0,034	0,052	0,038
Overig	0,007	0,03	-0,016	0,077	-0,139	0,09
Thuiswonende kinderen	-0,151	0,094	-0,156	0,175	-0,21	0,236
<b>Opleidingsniveau</b>						
Secundair onderwijs	Ref.		Ref.		Ref.	
Bachelor	0,082***	0,014	0,06*	0,035	0,25***	0,037
Master	0,154***	0,019	0,119**	0,053	0,179***	0,06
PhD	0,093***	0,028	-0,147	0,128	-0,982***	0,286
<b>Opleidingsrichting</b>						
Algemeen	Ref.		Ref.		Ref.	
Leraren	-0,005	0,023	0,014	0,076	0,195**	0,076
Sociale wetenschappen	-0,059**	0,026	-0,029	0,065	-0,197***	0,073
Economie	-0,013	0,017	0,014	0,05	0,023	0,054
Juridisch/bestuurlijk	0,006	0,028	0,001	0,123	0,102	0,145
Wis- en natuurkunde	-0,003	0,02	0,02	0,092	-0,035	0,087
Techniek	-0,005	0,02	0,034	0,058	0,044	0,062
Agrarisch/milieu	-0,001	0,037	0,029	0,112	-0,171	0,142
Gezondheid	-0,041**	0,017	0,013	0,051	-0,002	0,055
Horeca/transport	-0,041	0,027	-0,005	0,067	-0,242***	0,085
<b>Migratieachtergrond</b>						
Geen	Ref.		Ref.		Ref.	
Niet-westers	0,006	0,04	-0,046	0,095	-0,018	0,094
Westers	-0,046	0,032	-0,086	0,064	-0,214**	0,103
Grootstedelijke agglomeratie	0,021*	0,012	0,023	0,034	-0,001	0,035

### 5.7.3 Resultaten poisson regressieschatting op werkzekerheid (verhuizing uitgesplitst naar type huishoudensverandering) (vervolg)

	Baan		Baan met bovenmediaan loon		Baan met vast dienstverband	
	coeff.	S.F.	coeff.	S.F.	coeff.	S.F.
<b>Regionale indeling</b>						
Randstad	Ref.		Ref.		Ref.	
Intermediaire Zone	0,023*	0,013	-0,075**	0,036	-0,004	0,038
Periferie	0,022*	0,012	-0,048	0,036	0,005	0,04
Leeftijd (ln)	-0,01***	0,003	-0,003	0,009	-0,017*	0,01
<b>Cohort opleiding verlaten</b>						
2006	Ref.		Ref.		Ref.	
2007	0,025*	0,015	-0,015	0,044	-0,129***	0,047
2008	0,026	0,023	-0,045	0,063	-0,209***	0,07
2009	0,024	0,033	-0,058	0,088	-0,31***	0,095
<b>Jaar</b>						
2007	Ref.		Ref.		Ref.	
2008	-0,039**	0,015	-0,043	0,046	0,038	0,043
2009	-0,061***	0,022	-0,061	0,065	0,123*	0,067
2010	-0,066**	0,029	-0,183**	0,08	0,065	0,086
2011	-0,107***	0,04	-0,262**	0,108	0,095	0,116
Constante	3,132***	0,087	2,201***	0,219	2,958***	0,231
Aantal observaties		5 996		5 996		5 996
Wald chi <sup>2</sup>		352,0***		1 784,1***		1 303,9***
Log pseudolikelihood		-24 850,6		-42 380,7		-51 397,9

S.F. = standaardfout; \* p<0,05; \*\* p<0,01; \*\*\* p<0,001

## 5.8 Literatuur

Borjas, G.J., Bronars, S.G., & Trejo, S.J. (1992). Self-selection and internal migration in the United States. *Journal of Urban Economics*, 32(2), 159–185.

Dorsett, R. & Lucchino, P. (2018). Young people's labour market transitions: the role of early experiences. *Labour Economics*, 54, 29–46.

Duranton, G., & Puga, D. (2004). Micro-foundations of urban agglomeration economies. In V. Henderson & J.F. Thisse (red.) *Handbook of regional and urban economics Vol. 4* (pp. 2063–2117). Noord-Holland: Elsevier.

Faggian, A., & McCann, P. (2006). Human capital flows and regional knowledge assets: A simultaneous equation approach. *Oxford Economic Papers*, 58(3), 475–500.

Gringhuis, J. & Pavlopoulos, D. (2018). Flexibele contracten en schoolverlaters: opstap of val. In K. Chkalova, J. Genabeek, J. Sanders & W. Smits (red.) *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt – de focus op ongelijkheid*. Den Haag/Heerlen/Bonaire: CBS/TNO.

Van Ham, M. (2002). *Job access, workplace mobility, and occupational achievement*. Utrecht: Universiteit Utrecht (dissertatie).

Herzog Jr., H.W., Hofler, R.A., & Schlottmann, A.M. (1985). Life on the frontier: Migrant information, earnings and past mobility. *The Review of Economics and Statistics*, 67(3), 373–382.

Iacus, S.M., King, G., & Porro, G. (2012). Causal inference without balance checking: Coarsened exact matching. *Political Analysis*, 20(1), 1–24.

Iammarino, S. & Marinelli, E. (2015). Education–Job (Mis)Match and Interregional Migration: Italian University Graduates' Transition to Work. *Regional Studies*, 49(5), 866–882.

Kazakis, P., & Faggian, A. (2017). Mobility, education and labor market outcomes for US graduates: Is selectivity important? *The Annals of Regional Science*, 59(3), 731–758.

Kok, S.J. (2013). *Tasks, jobs and cities*. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen (dissertatie).

Kooiman, N., Latten, J., & Bontje, M. (2018). Human capital migration: a longitudinal perspective. *Tijdschrift voor economische en sociale geografie*, 109(5), 644–660.

Kösters, L. & Smits, W. (2015). Tijdelijk werk: Nederland in Europees perspectief. In K. Chkalova, J. Genabeek, J. Sanders & W. Smits (red.) *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op flexibilisering* (pp. 128–150). Den Haag/Heerlen/Bonaire: CBS/TNO.

Longhi, S. (2015). Do the Unemployed Accept Jobs Too Quickly? A Comparison with Employed Job Seekers. *IZA Discussion Paper No. 9112*.

Maier, M.F., & Sprietsma, M. (2016). Does it pay to move? Returns to regional mobility at the start of the career for tertiary education graduates. Returns to Regional Mobility at the Start of the Career for Tertiary Education Graduates. *ZEW-Centre for European Economic Research Discussion Paper No. 16-060*.

Middeldorp, M.M., Edzes, A. J., & Van Dijk, J. (2018). Smoothness of the School-to-Work Transition: General versus Vocational Upper-Secondary Education. *European Sociological Review*, 35(1), 81–97.

Mulder, C.H. (2018). Putting family centre stage: Ties to nonresident family, internal migration, and immobility. *Demographic Research*, 39, 1151–1180.

Mulder, C.H. & Hooimeijer, P. (1999). Residential relocations in the life course. In L. van Wissen & P. Dykstra (red.), *Population issues* (pp. 159–186). Dordrecht, Springer.

Phlippen, S. & Duijn, S., (2019). *Arbeidsmarkt is groter voor mannen dan voor vrouwen*. Amsterdam: Economisch Bureau ABN AMRO.

Sjaastad, L.A. (1962). The Costs and Returns of Human Migration. *Journal of Political Economy*, (70), 80–93.

Smits, J. (2001). Career migration, self-selection and the earnings of married men and women in the Netherlands, 1981–93. *Urban Studies*, 38(3), 541–562.

Thurow, L.C. (1975). *Generating Inequality*. New York: Basic Books.

Venhorst, V.A., & Cörvers, F. (2018). Entry into working life: Internal migration and the job match quality of higher-educated graduates. *Journal of regional science*, 58(1), 116–140.

Venhorst, V.A. (2012). *Smart move? The spatial mobility of higher education: the spatial mobility of higher education graduates*. Groningen: University of Groningen.

Weterings, A., Middeldorp, M. & van den Berge, M. (2018). *Regionale verschillen in het carrièrevolop van schoolverlaters*. Den Haag: Planbureau voor de Leefomgeving.

Weterings, A., Middeldorp, M. & van den Berge, M. (2019). *Werkzekerheid en de start op de arbeidsmarkt: de rol van de regio*. Den Haag: Planbureau voor de Leefomgeving.

Winters, J.V. (2012). Differences in employment outcomes for college town stayers and leavers. *IZA Journal of Migration*, 1(11), 1–17.

**6.**

**Baan- en  
werkzekerheid  
van flexibele  
werknemers**

**Doen ontwikkelmogelijkheden op het werk  
ertoe?**

**Auteurs**

**Annemarie Künn-Nelen**

**Wendy Smits**

**Jannes de Vries**



**In deze bijdrage brengen wij de baan- en werkzekerheid van verschillende typen flexibele werknemers in kaart en onderzoeken we in welke mate verschillen in deze zekerheden worden beïnvloed door de leermogelijkheden op het werk. Voor het onderzoek maken we gebruik van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van 2011 tot en met 2014, verrijkt met informatie uit het Stelsel van Sociaal Statistische Bestanden (SSB).**

**Er zijn grote verschillen in de mate van baan- en werkzekerheid tussen verschillende soorten flexibele werknemers. Werknemers die een tijdelijk dienstverband hebben maar wel uitzicht hebben om bij goed functioneren in vaste dienst te komen, hebben de meeste baanzekerheid. Oproepkrachten en uitzendkrachten hebben daarentegen veel vaker een loopbaan die zowel door een lagere baan- als werkzekerheid wordt getypeerd, ze wisselen vaker van baan en maken vaker een periode van werkloosheid door.**

**Ontwikkelmogelijkheden op het werk gaan gepaard met meer zekere beroepsloopbanen van flexibele werknemers. Degenen die aangeven een cursus te hebben gevolgd (formeel leren), of informeel hebben geleerd door veel autonomie of gevarieerd werk, blijven vaker bij dezelfde werkgever werkzaam, stromen minder vaak uit naar een situatie zonder werk en hebben minder vaak een loopbaan getypeerd door veel baanwisselingen afgewisseld met perioden zonder werk. De grote verschillen in baan- en werkzekerheid tussen verschillende soorten flexibele werknemers hangen slechts in geringe mate samen met verschillen in ontwikkelmogelijkheden. Ook varieert de samenhang met ontwikkelmogelijkheden niet tussen verschillende soorten flexwerkers.**

## **6.1 Inleiding**

In 2018 heeft 27 procent van de werknemers een tijdelijk contract of zijn oproepkracht of uitzendkracht (CBS, StatLine, 2019). Deze werknemers hebben, in vergelijking met werknemers met een vast dienstverband, een grotere kans op baanverlies en een grotere kans op werkloosheid (Smits & De Vries, 2019; Loog & Smits; 2015; Ojal et al., 2017). Daar flexibele werknemers weinig baanzekerheid hebben is het van belang dat ze goed zijn toegerust om na eventueel baanverlies snel weer aan de slag te gaan in een andere baan (WRR, 2007). Dat betekent dat ze over de juiste kennis en vaardigheden moeten beschikken om aantrekkelijk te zijn voor toekomstige werkgevers. Een gebrek aan baanzekerheid kan dan worden gecompenseerd door werkzekerheid.

Het is echter de vraag of flexibele werknemers voldoende mogelijkheden geboden krijgen om hun kennis en vaardigheden op peil te houden of verder te ontwikkelen. Uit verschillende onderzoeken blijkt namelijk dat werknemers met een flexibele arbeidsrelatie minder formele scholing volgen dan werknemers met een vaste arbeidsrelatie (Künn-Nelen et al., 2018; Fouarge et al., 2012). Daar staat tegenover dat flexwerkers dit scholingtekort deels compenseren door informeel te leren, zoals gemeten door het percentage van de werktijd waarin mensen taken uitvoeren waarvan zij kunnen leren (Künn-Nelen et al., 2018; Borghans et al., 2014).

Flexibele werknemers hebben in vergelijking met vaste werknemers dus zowel minder baanzekerheid als minder ontwikkelmogelijkheden op het werk om hun kennis en vaardigheden bij te houden of uit te breiden. Flexibele werknemers zijn echter geen homogene groep. Er zijn in Nederland meerdere flexvormen beschikbaar die verschillen in zowel de mate van baanzekerheid als in de leermogelijkheden die zij bieden. Werknemers met (lange) tijdelijke contracten en werknemers met contracten die uitzicht bieden op een vast dienstverband worden bijvoorbeeld minder vaak werkloos of inactief dan uitzendkrachten en oproepkrachten (Houwing & Kösters, 2013). Ook blijkt dat van alle flexwerkers werknemers met een tijdelijk contract die uitzicht hebben op een vast dienstverband de meeste opleiding en training ontvangen en oproepkrachten het minst (Van Echtelt et al., 2016; Verbiest et al., 2018). De cursusdeelname van werknemers met uitzicht op een vaste aanstelling is zelfs vergelijkbaar met die van werknemers die daadwerkelijk een vast dienstverband hebben (Künn-Nelen et al., 2018).

Deze verschillen in ontwikkelmogelijkheden en baanzekerheid hangen waarschijnlijk samen met de motieven die werkgevers hebben voor het gebruik van de uiteenlopende flexvormen (Smits, 2018). Van Echtelt et al. (2017) laten bijvoorbeeld zien dat tijdelijke contracten vaak gebruikt worden als middel om toekomstig vast personeel te screenen, terwijl oproepcontracten vaak worden gebruikt voor de tijdelijke vervanging van personeel en om (voorspelbare) schommelingen in de bedrijfsdrukke op te vangen. Als het gaat om tijdelijke fluctuaties in de hoeveelheid werk, kiezen werkgevers vaak voor uitzendcontracten. Als *screening* het doel is van een flexcontract dan zal de werkgever de werknemer bij goed functioneren in dienst willen houden en eerder bereid zijn om te investeren in ontwikkelmogelijkheden dan als het gaat om een tijdelijke vervanging.

In dit hoofdstuk brengen wij de baan- en werkzekerheid van flexibele werknemers in kaart en onderzoeken we in welke mate verschillen in deze zekerheden worden beïnvloed door de leermogelijkheden op het werk. Voor het onderzoek volgen we het loopbaantraject van flexibele werknemers gedurende een periode van 3 jaar.

Is iemand nog steeds werkzaam in dezelfde baan als de voorgaande maand, is er sprake van een baanwisseling of van baanverlies?

De baan- en werkzekerheid van de loopbanen wordt getypeerd met behulp van sequentieanalyse. Dit hoofdstuk is als volgt opgebouwd. Paragraaf 2 geeft een overzicht van de literatuur over training, flexwerk en werkzekerheid. Paragraaf 3 introduceert de gebruikte databonnen en analysetechnieken. Paragraaf 4 bespreekt de resultaten en paragraaf 5 sluit af met de conclusie.

## 6.2 Wat is bekend over flexwerk, werkzekerheid en ontwikkelmogelijkheden op het werk?

### Werkzekerheid

Uit onderzoek blijkt dat flexibele werknemers minder baan- en werkzekerheid hebben dan werknemers met een vast dienstverband. Hoewel flexwerk voor werknemers een opstap kan zijn naar een loopbaan met meer zekerheid (Booth et al., 2002; Dekker, 2007) zijn er ook aanwijzingen dat het voor sommige werknemers een val is. Deze flexwerkers hebben een loopbaan met herhaaldelijk baanverlies en werkloosheid. Uit Booth et al. (2002) blijkt bijvoorbeeld dat voor oproepkrachten en seizoenwerkers flexwerk geen opstap is naar vast werk. Arranzetal (2010) heeft laten zien dat tijdelijke werknemers die werkloos worden er wel weer in slagen om werk te vinden, maar meestal krijgen zij dan opnieuw een tijdelijk contract. Ook De Graaf-Zijl et al. (2010) en Gagliarducci (2005) vonden aanwijzingen dat flexwerk voor sommige werknemers leidt tot een loopbaan met weinig baan- en werkzekerheid.

In welke mate flexwerk samen gaat met baan- en werkzekerheid zal ook afhangen van de mogelijkheden die flexibele werknemers krijgen om hun kennis en vaardigheden op peil te houden en uit te breiden.

## Ontwikkelmogelijkheden op het werk

Volgens de theorie van het menselijk kapitaal zullen bedrijven bereid zijn te investeren in de ontwikkeling van hun werknemers als de verwachte opbrengsten van de investering groot genoeg zijn om de kosten terug te verdienen (Becker, 1993). Die kosten-baten afweging is onder meer afhankelijk van de verwachte duur van de arbeidsrelatie en het type werkzaamheden dat moet worden uitgevoerd (taken).

Naarmate de arbeidsrelatie langer duurt, is de terugverdientijd van investeringen in menselijk kapitaal ook langer. Bedrijven zullen daarom minder geneigd zijn om te investeren in opleiding en training naarmate de verwachte duur van de arbeidsrelatie korter is. Dit is bevestigd in een studie van Künn-Nelen et al. (2018) waarin gebruik is gemaakt van vignette-experimenten. Werkenden met een tijdelijk contract mét uitzicht op vast werk hebben ongeveer 10 procentpunt minder kans om scholing aangeboden te krijgen dan werkenden met een vaste aanstelling. Werkenden met een tijdelijk contract zónder uitzicht op vast werk hebben een nog groter nadeel: voor hen is de kans om scholing aangeboden te krijgen maar liefst 37 procentpunt kleiner dan voor werkenden met een vaste aanstelling.

Deze lagere werkgeversbereidheid in het investeren in werknemers met een tijdelijk contract resulteert dan ook in een daadwerkelijk lagere trainingsdeelname van werkenden met tijdelijke contracten (Albert et al. 2005; Finegold et al., 2005; Forrier & Sels, 2003; Fouarge et al., 2012; Künn-Nelen et al., 2018). Er zijn echter ook aanzienlijke verschillen in trainingsdeelname tussen de verschillende soorten flexibele werknemers. Medewerkers met een tijdelijk contract die wel uitzicht hebben op een vast dienstverband ontvangen de meeste opleiding en training, oproepkrachten daarentegen het minst (Van Echtelt et al., 2016; Van Wijk et al., 2013).

Verder speelt de complexiteit van de werkzaamheden mee bij de bereidheid om te investeren in scholing van flexibele werknemers. Complexe werkzaamheden vragen om meer opleiding en training dan eenvoudige, routinematige werkzaamheden. Sommige werkgevers gebruiken tijdelijke contracten om werknemers te screenen voor vaste arbeidsplaatsen. Door training leert de werkgever meer over de geschiktheid van de werknemer voor de functie (Autor, 2011). Dat is met name van belang voor de meer complexe functies waarvoor een hoog niveau van vaardigheden vereist is. Uit verschillende onderzoeken blijkt dan ook dat werknemers in meer complexe functies meer opleidingen en trainingen volgen (Görlitz & Tamm, 2016).

Het blijkt dat de werkzaamheden waarvoor flexibele werknemers worden ingezet nogal uiteenlopen qua complexiteit. Werknemers met langdurige contracten hebben vaak een niet-routinematig analytisch takenpakket, uitzendkrachten een meer routinematig pakket en oproepkrachten voeren relatief vaak handmatige taken uit (Smits, 2018). Alleen al door deze verschillen in takenpakket kan de noodzaak tot trainen verschillen naar gelang het type contract.

Werknemers leren echter niet alleen door formele training. Zij leren ook informeel, op het werk. Uit diverse studies komt naar voren dat informeel leren meer bijdraagt dan formele training aan het vergroten van kennis en vaardigheden voor het verrichten van taken op het werk (Borghans et al., 2014; Ferreira et al., 2017; Van den Berg et al., 2018).

De mogelijkheden tot informeel leren op het werk zijn afhankelijk van de inhoud van het werk, de bereidheid van collega's om begeleiding en ondersteuning te geven op de werkplek en het bestaan van een lerende bedrijfscultuur (Borghans, 2014; Habermehl, 2017). Van Wijk et al. (2013) laten specifiek voor oproepkrachten zien dat deze flexibele krachten inderdaad veel informeel leren. Hoewel dit voor de taakeffectiviteit en kennistoename op zichzelf goed nieuws is, is het belangrijk te beseffen dat wanneer informeel leren gecombineerd wordt met formele training, de kennis en vaardigheden nog verder toenemen (Ferreira et al., 2017). Informeel leren kan evenwel vaak niet gecertificeerd worden. Dit is met name voor flexibele krachten belangrijk omdat zij bij het zoeken naar een nieuwe baan het bewijs moeten leveren dat zij zich verder hebben bekwaamd. Het is een beleidsuitdaging om kennis die opgedaan wordt door informeel leren gevalideerd te krijgen. Alleen dan kunnen flexwerkers ook bewijzen dat zij bepaalde kennis en vaardigheden (informeel) verkregen hebben.

## 6.3 Data en methode

Voor het onderzoek maken we gebruik van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van 2011 tot en met 2014.<sup>1)</sup> De NEA is een enquête van het CBS en TNO onder werknemers en bevat onder andere informatie over het soort dienstverband, baankenmerken en leermogelijkheden op het werk (Koppes et al., 2011).

<sup>1)</sup> De meest recente jaren van de NEA konden nog niet worden gebruikt, omdat we registerinformatie over de jaren na de enquête eraan koppelen en die was voor de meest recente NEA's nog niet voor een lange periode beschikbaar.

Om de loopbanen over een langere periode te kunnen bestuderen is de NEA verrijkt met informatie uit het SSB van het CBS over banen en inkomens voor de periode oktober 2011 tot en met december 2017. Bij 2,7 procent van alle personen die in de NEA 2011 tot en met 2014 aangaven werknemer te zijn, kon in het SSB op het moment van enquêteren geen baan als werknemer worden gevonden. Zij zijn weggelaten uit de analyses. Het onderzoek richt zich op de middenfase van de beroepsloopbaan. De beginfase (overgang onderwijs-arbeidsmarkt) en de eindfase (overgang van werk naar pensionering) laten we buiten beschouwing omdat deze fases een eigen dynamiek kennen die de resultaten kan vertekenen. De transitie van school naar werk kenmerkt zich door veel baandynamiek onder andere omdat het enige tijd kan duren voordat schoolverlaters een baan hebben gevonden die aansluit bij hun talent, kennis en vaardigheden. Een ander voorbeeld is deeltijdpensionering in de eindfase van de beroepsloopbaan. De bereidheid tot cursusdeelname is in deze groep over het algemeen lager door het geringe aantal uren dat mensen per week werken en door het geringe aantal jaren dat de werknemer nog in dienst blijft. Vanwege de focus op de middenfase van de loopbaan beperken we onze doelpopulatie tot werknemers met een flexibel dienstverband (volgens de NEA) tussen 25 jaar en 60 jaar. Na koppeling aan de registraties, selectie van flexibele werknemers en leeftijdselectie houden we 10 267 respondenten over.

## Soort dienstverband

Voor het type dienstverband gaan we uit van de eigen opgave van de respondent. We onderscheiden werknemers met een tijdelijk contract met uitzicht op een vast dienstverband, tijdelijke contracten zonder uitzicht op een vast dienstverband, oproep/invakkrachten en uitzendkrachten. De verdeling van de flexibele werknemers over de verschillende flexcontracttypen wijkt in 2014 wat af van de voorgaande jaren door veranderingen van de vraagstelling in de NEA. Het gevolg is dat er in 2014 meer mensen zijn die aangeven oproepkracht of uitzendkracht te zijn en minder mensen die aangeven uitzicht te hebben op een vast dienstverband. Om uit te sluiten dat deze breuk in de vraagstelling onze resultaten beïnvloedt is een gevoeligheidsanalyse uitgevoerd.

## Loopbanen

Op basis van registerinformatie zijn de loopbanen van de respondenten over een periode van 39 maanden (vanaf de enquêtemaand) onderzocht. Hierbij is van belang te weten of de respondent aan het werk blijft en of hij baanwisselingen

meemaakt. Uitgangspunt is steeds de sociaaleconomische positie van de respondent in een maand. Hierbij onderscheiden we de volgende categorieën:

- werknemer: zelfde baan als op het moment van de enquête;
- werknemer: tweede baan sinds de enquête;
- werknemer: derde baan sinds de enquête;
- werknemer: vierde baan sinds de enquête;
- werknemer: vijfde of latere baan sinds de enquête;
- zelfstandige;
- geen werk (werkloosheids- of bijstandsuitkering of geen inkomen);
- onbekend.

Iemand wordt in een maand aan de categorie werknemer toegerekend als hij of zij in die maand een werknemersinkomen had. Als de hoofdbaan verandert, is dat een baanwisseling. Als iemand daarna terugkeert in de oude baan of dit doet na een periode zonder werk, dan telt dit niet als een nieuwe baanwisseling. Bij uitzendkrachten gaat het om een verandering van de formele (*de jure*) werkgever (dat wil zeggen de uitlener) en niet om een verandering van inlener (*de facto* werkgever). Iemand wordt in een maand als zelfstandige getypeerd als hij of zij in dat jaar een inkomen als zelfstandige had, geen werknemer, scholier of student was en als de andere inkomsten niet hoger waren dan het inkomen als zelfstandige of de lage-inkomensgrens. Bij de categorie onbekend gaat het om mensen die zijn geëmigreerd of overleden.

De loopbanen van de respondenten worden vervolgens geclusterd op basis van de mate waarin ze op elkaar lijken. Degenen die gedurende de hele periode van 39 maanden dezelfde baan hadden, zijn in een apart cluster ingedeeld. Voor de overige respondenten is de loopbaan met behulp van sequentie- en clusteranalyse getypeerd. Hierbij wordt naar de hele loopbaansequentie van 39 maanden gekeken. De eerste stap is om te bepalen hoe groot de verschillen zijn tussen de loopbaansequenties van de respondenten. Hiervoor wordt gekeken hoeveel wijzigingen er nodig zijn in de sequentie van de ene respondent om die sequentie gelijk te maken aan de sequentie van een andere respondent. Voor elke loopbaansequentie wordt dus een afstand tot alle andere loopbanen berekend. Voor dit onderzoek is hiervoor het Optimal Matching algoritme gebruikt (Studer & Ritschard, 2016). Op basis van de resulterende afstandsmatrix zijn de loopbanen geclusterd. We hebben de volgende clusters (tussen haakjes staat het aandeel van de respondenten dat in het betreffende cluster valt):

- cluster 1: hele periode werkzaam in zelfde baan (33 procent);
- cluster 2: 1 baanwisseling, altijd werk (23 procent);

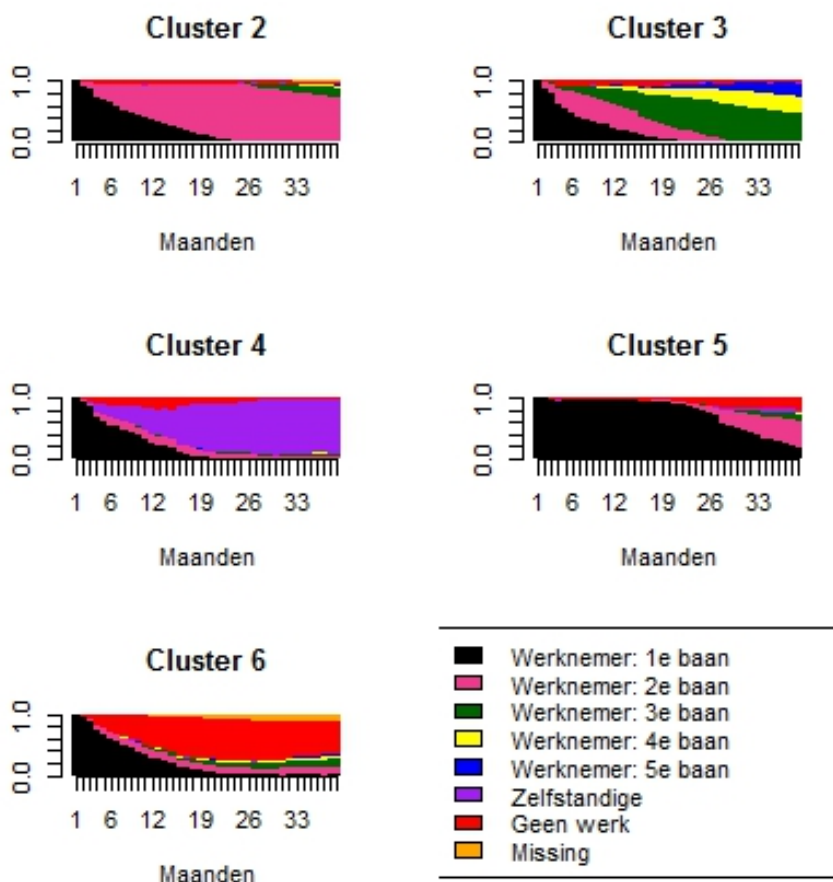
- cluster 3: meerdere baanwisselingen, soms geen werk (14 procent);
- cluster 4: uitstroom naar zelfstandige (3 procent);
- cluster 5: Aan het einde van de periode baanwisseling of uitstroom naar geen werk (15 procent);
- cluster 6: Uitstroom naar geen werk (11 procent).

Figuur 6.3.1 geeft een grafische weergave van de loopbanen in de clusters 2 tot en met 6.<sup>2)</sup> De loopbaanclusters verschillen in de mate van baan- en werkzekerheid. Flexibele werknemers met een loopbaan in cluster 1 hebben de meeste baanzekerheid. Zij zijn de hele periode in dezelfde baan werkzaam geweest. Flexibele werknemers met een loopbaan in cluster 2 hebben hun baan verloren of een andere baan gevonden en hadden dus minder baanzekerheid dan werknemers in cluster 1. In werkzekerheid is er geen duidelijk verschil tussen loopbanen in cluster 1 en cluster 2. Werknemers in cluster 2 zijn er ondanks eventueel baanverlies immers in geslaagd om aan het werk te blijven. Werknemers in cluster 3 en 4 hebben zowel minder baan- als werkzekerheid dan werknemers in cluster 1 en 2. Werknemers in cluster 3 wisselen vaker van baan en maken vaker perioden van werkloosheid door. Werknemers in cluster 4 stoppen als werknemer en vervolgen hun loopbaan als zelfstandige. De loopbanen van werknemers in cluster 6 hebben de laagste baan- en werkzekerheid: er is zowel sprake van baanverlies als van (langere) perioden zonder werk. De loopbanen van werknemers in cluster 5 laten zich minder duidelijk typeren naar de mate van baan- en werkzekerheid. Werknemers in dit cluster blijven het grootste deel van de onderzochte periode werkzaam in dezelfde baan maar stromen aan het einde van de periode toch uit naar een andere baan of naar geen werk.

<sup>2)</sup> Aangezien de werknemers in cluster 1 geen transitie hebben doorgemaakt zijn de loopbanen in dit cluster niet grafisch weergegeven.



### 6.3.1 Samenstelling loopbaanclusters 2-6



## Ontwikkelmogelijkheden

In deze bijdrage kijken we naar zowel het effect van formele leermogelijkheden zoals het volgen van een cursus<sup>3)</sup>, als naar de leermogelijkheden die het werk zelf biedt (informeel leren). Cursusdeelname wordt in de NEA 2012 tot en met 2014 gemeten aan de hand van de vraag: 'Heeft u in de afgelopen 2 jaar een opleiding of cursus gevolgd voor uw werk?'. In de NEA 2011 was de vraagstelling anders. Er werden twee vragen gesteld: 1. 'Heeft u in uw bedrijf de laatste 2 jaar aan een

<sup>3)</sup> Bij het volgen van een cursus gaat het zowel om gecertificeerde als niet-gecertificeerde cursussen.

interne opleiding of cursus meegedaan?', en 2. 'Heeft uw bedrijf de laatste 2 jaar een externe opleiding of cursus voor u betaald?'. Als respondenten op één van deze vragen bevestigend hebben geantwoord worden ze ingedeeld in de categorie 'opleiding of cursus gevolgd'. Er is een gevoeligheidsanalyse uitgevoerd om na te gaan of de verandering in vraagstelling gevolgen heeft voor de resultaten van dit onderzoek.

Uit het onderzoek van Borghans et al. (2014) blijkt dat werkenden het meest leren van nieuwe en uitdagende werkzaamheden, en het minst van alledaagse routine werkzaamheden. Voor informeel leren zijn van belang de mate van autonomie in het werk en de mate van variatie en complexiteit (Ellström, 2001). De informele leermogelijkheden worden daarom gemeten aan de hand van twee sets vragen. De eerste set van vijf vragen heeft betrekking op de autonomie die mensen op het werk hebben. Kunnen mensen zelf beslissen hoe ze hun werk uitvoeren, kunnen ze zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen? Voor de analyses wordt gebruik gemaakt van een gemiddelde schaalscore over alle vijf items variërend van 1 (geen autonomie) tot 3 (regelmatig autonomie).

De tweede set vragen heeft betrekking op de variatie in het werk (Görlitz & Tamm, 2016). Er wordt gevraagd naar de variatie, de vereiste creativiteit en de noodzaak nieuwe dingen te leren. Er wordt gebruik gemaakt van een gemiddelde schaalscore over drie items die varieert van 1 (nooit variatie) tot 4 (altijd variatie). De vragen over variatie in het werk zijn alleen beschikbaar in de NEA 2011, 2012 en 2014.

## Multinomiale logitanalyse

We analyseren de factoren die samenhangen met de kans om tot een bepaald loopbaancluster te horen met behulp van een multinominale logitanalyse. Cluster 1 (hele periode werkzaam in dezelfde baan) is daarbij de referentiecategorie. We schatten verschillende modellen waarbij we verschillende sets van controle variabelen toevoegen. In de eerste stap (model 1) wordt de kans op een bepaald type loopbaan verklaard uit het soort dienstverband en het enquêtejaar. In model 2 worden controlevariabelen aan het model toegevoegd. Het gaat dan om persoonskenmerken (leeftijd, geslacht, migratieachtergrond), onderwijsniveau (laag, middel, hoog), baankenmerken (anciënniteit, arbeidsduur) en bedrijfskenmerken (bedrijfstak en bedrijfsomvang) op het moment van het interview. In model 3 worden de leermogelijkheden op het werk toegevoegd en in model 4 de interactie tussen het soort dienstverband en de leermogelijkheden. Omdat de regressiecoëfficiënten van een multinomiale logitanalyse moeilijk te

interpreteren zijn, worden steeds de gemiddelde marginale effecten gepresenteerd. Het marginale effect geeft aan hoe de kans op een bepaald type loopbaan toe- of afneemt met een toename van de verklarende variabele.

## 6.4 Resultaten

De loopbanen van flexibele werknemers hangen duidelijk samen met het soort flexibel dienstverband. Tabel 6.4.1 geeft de verdeling van de flexibele werknemers over de verschillende loopbaanclusters. Tijdelijke werknemers die aangaven uitzicht te hebben op een vast dienstverband hebben de meest zekere loopbanen. Bijna de helft van de groep flexibele werknemers blijft de gehele periode van 39 maanden werkzaam bij dezelfde werkgever. Van de werknemers met een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vast dienstverband blijft 30 procent werkzaam bij dezelfde werkgever, en van de oproepkrachten 25 procent. Uitzendkrachten hebben de minste baan zekerheid: slechts 8 procent van deze flexwerkers blijft 39 maanden onafgebroken voor dezelfde werkgever werkzaam. Wel valt op dat uitzendkrachten relatief vaak een loopbaan hebben die wordt gekenmerkt door één baanwisseling: 32 procent van de uitzendkrachten valt in cluster 2.

### 6.4.1 Verdeling flexibele werknemers over de loopbaanclusters

	Cluster <sup>1)</sup>					
	1	2	3	4	5	6
	%					
Totaal	33	23	14	3	15	11
Tijdelijk met uitzicht op vast	49	20	8	2	14	7
Tijdelijk zonder uitzicht op vast	30	24	13	4	16	13
Uitzendkracht	8	32	26	2	15	15
Oproepkracht	25	22	17	5	19	13

<sup>1)</sup> Cluster 1: Hele periode werkzaam in zelfde baan, Cluster 2: 1 baanwisseling, altijd werk, Cluster 3: Meerdere baanwisselingen, soms geen werk, Cluster 4: Uitstroom naar zelfstandige Cluster 5: Late uitstroom naar geen werk of andere baan, Cluster 6: Uitstroom naar geen werk.

Uitzendkrachten hebben ook relatief vaak een loopbaan met meerdere baanwisselingen en perioden zonder werk. Slechts een klein deel (3 procent) van de flexwerkers stroomt uit naar een positie als zelfstandige. Oproepkrachten en werknemers met een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vast dienstverband doen dat iets vaker dan uitzendkrachten. 15 procent van de flexibele werknemers heeft een loopbaan die wordt gekenmerkt door late uitstroom naar geen werk of een andere baan. Bij oproepkrachten komt dit het vaakst voor. Uitstroom naar geen werk zien we vooral bij tijdelijke werknemers zonder uitzicht op een vast

dienstverband, uitzendkrachten en oproepkrachten, en komt weinig voor bij werknemers die aangeven uitzicht te hebben op een vast dienstverband.

#### 6.4.2 Marginale effecten (standaardfouten tussen haakjes), 2011-2014<sup>1)</sup>

	Cluster <sup>2)</sup>					
	1	2	3	4	5	6
	<b>%</b>					
	33	23	14	3	15	11
	<b>dy/dx</b>					
<b>Model 0</b>						
Tijdelijk met uitzicht op vast	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Tijdelijk zonder uitzicht op vast	-0,191*** (0,011)	0,048*** (0,009)	0,046*** (0,007)	0,024*** (0,004)	0,019* (0,008)	0,055*** (0,007)
Uitzendkracht	-0,408*** (0,011)	0,127*** (0,014)	0,180*** (0,013)	0,005 (0,005)	0,013 (0,011)	0,083*** (0,011)
Oproepkracht	-0,238*** (0,016)	0,022 (0,014)	0,088*** (0,012)	0,028*** (0,007)	0,045*** (0,013)	0,055*** (0,011)
<b>Model 1</b>						
Tijdelijk met uitzicht op vast	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Tijdelijk zonder uitzicht op vast	-0,195*** (0,011)	0,056*** (0,009)	0,049*** (0,007)	0,023*** (0,004)	0,014 (0,008)	0,054*** (0,007)
Uitzendkracht	-0,409*** (0,012)	0,139*** (0,015)	0,183*** (0,014)	0,009 (0,006)	0,015 (0,013)	0,063*** (0,011)
Oproepkracht	-0,239*** (0,018)	0,071*** (0,018)	0,089*** (0,015)	0,020** (0,007)	0,027 (0,015)	0,032** (0,011)
<b>Model 2</b>						
Tijdelijk met uitzicht op vast	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Tijdelijk zonder uitzicht op vast	-0,190*** (0,011)	0,054*** (0,010)	0,044*** (0,007)	0,024*** (0,004)	0,017* (0,008)	0,052*** (0,007)
Uitzendkracht	-0,399*** (0,012)	0,139*** (0,016)	0,170*** (0,014)	0,010 (0,006)	0,024 (0,013)	0,056*** (0,011)
Oproepkracht	-0,232*** (0,019)	0,072*** (0,018)	0,083*** (0,015)	0,021** (0,007)	0,028 (0,015)	0,029* (0,012)
Autonomie	0,039*** (0,009)	-0,012 (0,008)	-0,026*** (0,006)	0,000 (0,004)	0,013 (0,007)	-0,014* (0,006)
Cursus gevolgd	0,042*** (0,009)	-0,001 (0,009)	-0,021** (0,007)	-0,003 (0,004)	0,012 (0,008)	-0,029*** (0,007)
<b>Model 3</b>						
Tijdelijk met uitzicht op vast	ref	ref	ref	ref	ref	ref

## 6.4.2 Marginale effecten (standaardfouten tussen haakjes), 2011-2014<sup>1)</sup> (vervolg)

	Cluster <sup>2)</sup>					
	1	2	3	4	5	6
Tijdelijk zonder uitzicht op vast	-0,188*** (0,011)	0,053*** (0,010)	0,043*** (0,007)	0,022*** (0,004)	0,017* (0,009)	0,053*** (0,007)
Uitzendkracht	-0,392*** (0,013)	0,134*** (0,017)	0,175*** (0,015)	0,009 (0,006)	0,026 (0,014)	0,049*** (0,011)
Oproepkracht	-0,226*** (0,019)	0,077*** (0,019)	0,079*** (0,015)	0,019** (0,007)	0,026 (0,015)	0,025* (0,011)
Autonomie	0,039*** (0,009)	-0,012 (0,008)	-0,027*** (0,006)	0,000 (0,004)	0,013 (0,007)	-0,014* (0,006)
x Tijdelijk zonder uitzicht op vast	-0,017 (0,022)	0,008 (0,019)	-0,001 (0,014)	0,01 (0,008)	-0,005 (0,016)	0,004 (0,013)
x Uitzendkracht	-0,024 (0,023)	0,011 (0,026)	0,007 (0,022)	0,011 (0,011)	0,015 (0,023)	-0,019 (0,016)
x Oproepkracht	-0,003 (0,033)	0,037 (0,032)	-0,030 (0,024)	0,000 (0,012)	0,003 (0,026)	-0,006 (0,019)
Cursus gevolgd	0,041*** (0,009)	-0,001 (0,009)	-0,020** (0,007)	-0,003 (0,004)	0,013 (0,008)	-0,030*** (0,007)
x Tijdelijk zonder uitzicht op vast	-0,043 (0,021)	0,029 (0,019)	-0,015 (0,014)	0,018 (0,008)	0,017 (0,016)	-0,007 (0,014)
x Uitzendkracht	-0,017 (0,024)	0,028 (0,029)	-0,011 (0,026)	0,013 (0,011)	0,027 (0,025)	-0,040 (0,020)
x Oproepkracht	0,010 (0,032)	0,040 (0,032)	-0,015 (0,025)	0,019 (0,012)	0,001 (0,025)	-0,055 (0,021)

Bron: NEA/SSB (CBS, TNO).

- <sup>1)</sup> Model 0: Constante, Soort dienstverband, Survey jaar. Model 1 : Model 0 + Geslacht, Leeftijd, Herkomst, Opleidingsniveau, Anciënniteit, Arbeidsduur, Bedrijfstak en Bedrijfsomvang. Model 2: Model 1 + Autonomie in het werk, cursus gevolgd. Model 3: Model 2 + interactie Soort dienstverband en Autonomie, Cursus gevolgd. De volledige regressieresultaten zijn opvraagbaar bij de auteurs. \*\*\* =  $p < 0,001$ , \*\* =  $p < 0,01$ , \* =  $p < 0,05$ , N = 10 067.
- <sup>2)</sup> Cluster 1: Hele periode werkzaam in zelfde baan, Cluster 2: 1 baanwisseling, altijd werk, Cluster 3: Meerdere baanwisselingen, soms geen werk, Cluster 4: Uitstroom naar zelfstandige, Cluster 5: Late uitstroom naar geen werk of andere baan, Cluster 6: Uitstroom naar geen werk.

De verschillen in baan- en werkzekerheid van flexibele werknemers hangen slechts deels samen met verschillen in persoons-, baan- en bedrijfskenmerken. Tabel 6.4.2 presenteert de marginale effecten van een multinomiale logitanalyse van de kans op een bepaald type loopbaan. In model 1 is alleen het type dienstverband en het surveyjaar opgenomen<sup>4)</sup>, in model 2 wordt gecontroleerd voor persoons-, baan- en bedrijfskenmerken. De resultaten laten zien dat de kansen op een bepaald type loopbaan voor werknemers met een tijdelijk contract na controle voor achtergrondkenmerken min of meer gelijk blijven. Oproepkrachten hebben na

<sup>4)</sup> Hiermee laat model 1 dezelfde informatie zien als Tabel 1. De toegevoegde waarde van de aparte weergave van model 1 is de mogelijkheid tot vergelijken met modellen 2-4.

controle vaker een loopbaan met maar één baanwisseling. Ook is de kans op een loopbaan die gekenmerkt wordt door uitstroom naar zelfstandigheid en uitstroom naar geen werk dan wat kleiner. Uitzendkrachten hebben een wat grotere kans op één baanwisseling en een kleinere kans op uitstroom naar geen werk als wordt gecontroleerd voor achtergrondkenmerken.

Leermogelijkheden op het werk zijn duidelijk gerelateerd aan baan- en werkzekerheid. Flexibele werknemers die aangeven de afgelopen twee jaar een training of cursus te hebben gevolgd, hebben vaker een loopbaan die wordt getypeerd door hoge baanzekerheid (model 3). Voor degenen die een cursus hebben gevolgd ligt de kans om bij dezelfde werkgever werkzaam te blijven ruim 4 procentpunt hoger dan voor flexibele werknemers die geen cursus volgden. De kans op uitstroom naar geen werk (cluster 6) ligt bijna 3 procentpunt lager en de kans op een loopbaan met meerdere baanwisselingen (cluster 3) ruim 2 procentpunt lager. Meer autonomie gaat samen met een hogere kans om bij dezelfde werkgever te blijven en een kleinere kans op uitstroom naar geen werk of een loopbaan met veel baanwisselingen. Het verschil tussen een baan met veel en weinig autonomie heeft een groter effect op de loopbaan dan het wel of niet volgen van cursus. Aangezien de autonomieschaal loopt van 1 (weinig autonomie) tot 3 (veel autonomie) is de kans om de hele periode bij dezelfde werkgever te blijven voor flexibele werknemers in een baan met veel autonomie bijna 8 procentpunt hoger dan voor werknemers in een baan met weinig autonomie. De kans op meerdere baanwisselingen is ruim 4 procentpunt lager en de kans op uitstroom naar geen werk bijna 6 procentpunt. In model 4 zijn interactietermen opgenomen tussen het type dienstverband en de mate van autonomie en tussen het type dienstverband en het volgen van cursussen. Het effect van leermogelijkheden blijkt niet te verschillen tussen verschillende soorten flexibele contracten.

Een aanvullende analyse waarin ook de mate van variatie in het werk als verklarende variabele in het model is opgenomen op basis van de NEA 2011, 2012 en 2014 (tabel 6.6.1 in de bijlage) laat verder zien dat ook de variatie van het werk een rol speelt. Flexibele werknemers die rapporteren gevarieerd werk te hebben, hebben een grotere kans om bij dezelfde werkgever te blijven (cluster 1).

Hoewel ontwikkelmogelijkheden dus zijn gerelateerd aan het type loopbaan van flexibele werknemers, bieden deze geen verklaring voor de verschillen in baan- en werkzekerheid tussen verschillende flexvormen. Controle voor ontwikkelmogelijkheden op het werk leidt tot slechts een geringe afname van de marginale effecten voor contracttype. De marginale effecten van het type contract zijn bovendien relatief groot vergeleken met de marginale effecten van de variabelen die betrekking hebben op de ontwikkelmogelijkheden.

Zoals gezegd, is tussen 2011 en 2014 de NEA vragenlijst gewijzigd. Relevant voor dit onderzoek zijn 1. de veranderde vraagstelling over het volgen van cursussen (vanaf 2012), en 2. de verandering in de vraagstelling over het type dienstverband (vanaf 2014). Om na te gaan of deze wijzigingen enig effect hebben op de resultaten zijn twee gevoeligheidsanalyses uitgevoerd waarbij de analyses opnieuw zijn uitgevoerd voor alleen NEA 2012–2014, en voor alleen NEA 2014.

De gevoeligheidsanalyses laten zien dat de wijzigingen in de NEA vragenlijst weinig invloed hebben op de resultaten. De resultaten zijn op te vragen bij de auteurs. Het blijkt dat de relatie tussen het volgen van een cursus en de kans op een bepaald type loopbaan nauwelijks verandert als 2011 buiten de analyses wordt gelaten. Verder blijkt dat de wijziging in de vragen over het type dienstverband weinig invloed heeft op de resultaten. De verdeling van (verschillende soorten) flexibele werknemers over de loopbaanclusters blijft grotendeels gelijk. Wel zijn de effecten, door het kleinere aantal waarnemingen, niet altijd meer statistisch significant.

## 6.5 Conclusie

In deze bijdrage is onderzocht hoe de loopbanen van verschillende soorten flexibele werknemers er uitzien. Flexibele werknemers zijn gedurende een periode van 39 maanden gevolgd. Op basis van een sequentie- en clusteranalyse is een typologie ontwikkeld van de baan- en werkzekerheid van de loopbaan. Bij de baanzekerheid gaat het om de vraag in hoeverre flexibele werknemers bij dezelfde werkgever werkzaam blijven, bij werkzekerheid om de vraag of flexibele werknemers er ondanks baanverlies toch in slagen om aan het werk te blijven.

Er zijn grote verschillen in de mate van baan- en werkzekerheid tussen de verschillende soorten flexibele werknemers. Werknemers die een tijdelijk dienstverband hebben maar wel uitzicht hebben om bij goed functioneren in vaste dienst te komen, hebben de meeste baanzekerheid. Bijna de helft blijft inderdaad bij dezelfde werkgever werkzaam. Van de werknemers die een tijdelijk contract hebben zonder uitzicht op een vast dienstverband blijft de helft bij dezelfde werkgever, of wisselt één keer van baan. Oproepkrachten en uitzendkrachten hebben daarentegen veel vaker een loopbaan die zowel door een lagere baan- als werkzekerheid wordt getypeerd. Ze wisselen vaker van baan en maken vaker een periode van werkloosheid door.

Ontwikkelmogelijkheden op het werk gaan gepaard met meer zekere beroepsloopbanen. Flexibele werknemers die aangeven een cursus te hebben gevolgd (formeel leren), of informeel hebben geleerd door veel autonomie of gevarieerd werk, blijven vaker bij dezelfde werkgever, stromen minder vaak uit naar een situatie zonder werk en hebben minder vaak een loopbaan met veel baanwisselingen afgewisseld met perioden zonder werk.

Verschillen in ontwikkelmogelijkheden kunnen echter niet de grote verschillen in baan- en werkzekerheid tussen verschillende soorten flexibele werknemers verklaren. Ook verschilt het effect van ontwikkelmogelijkheden niet tussen verschillende soorten flexwerkers. Verschillen in persoons-, baan- en bedrijfskenmerken lijken bovendien maar een beperkte rol te spelen.

Hoewel ontwikkelmogelijkheden op het werk ertoe doen, zijn de effecten klein in vergelijking met de effecten van het type contract. De intentie van de werkgever voor de inzet van een bepaald type flexibel contract lijkt bepalender voor de baan- en werkzekerheid dan de leermogelijkheden die het werk biedt. Een mogelijke verklaring is dat de motivatie van bedrijven voor de inzet van een flexwerker sterk verschilt tussen verschillende soorten flexcontracten. Tijdelijke contracten (met uitzicht op vast) worden ingezet in beroepen met een voorspelbare arbeidsvraag. Het tijdelijke contract dient dan vooral als screeninginstrument. Uitzendcontracten en oproepcontracten worden ingezet in beroepen die te maken hebben met veel vraagfluctuaties. Mensen met dergelijke beroepen hebben dus blijvend te maken met onzekerheid en kunnen daar waarschijnlijk alleen verandering in brengen door van beroep te wisselen. Vervolgonderzoek zou zich moeten richten op de vraag hoe werkgevers de vereiste flexibiliteit in de bedrijfsvoering kunnen bereiken zonder dat dit ten koste gaat van de baan- en werkzekerheid van werknemers in deze beroepen.

Bemoedigend is wel dat het effect van informeel leren op de baan- en werkzekerheid groter is dan van formeel leren. Dit suggereert dat flexwerkers een 'tekort' aan formele training kunnen compenseren door informeel te leren op het werk. Wellicht zou dit effect nog groter zijn als werknemers de opgedane informele kennis en vaardigheden zouden kunnen laten certificeren, waardoor ze beter aan potentiële andere werkgevers kunnen laten zien welke kennis en vaardigheden ze in huis hebben. Vervolgonderzoek zou zich daarom kunnen richten op de aard van de kennis en vaardigheden die worden opgedaan door informeel leren en de mogelijkheid deze kennis en vaardigheden formeel te laten valideren. Het is bijvoorbeeld de vraag in welke mate bestaande instrumenten, zoals de mogelijkheid om via een procedure van elders verworven competenties (EVC) vaardigheden te



laten certificeren, voldoende toegankelijk en betaalbaar zijn (zie ook het hoofdstuk van Van Wijk en Verbiest in deze bundel).

Ten slotte speelt mogelijk een rol dat werkgevers juist vaak flexwerkers inzetten voor functies die weinig autonomie en variatie vereisen omdat voor dergelijke functies weinig inwerktijd nodig is. Het is dan de vraag of werknemers in deze functies andere mogelijkheden hebben om hun kennis en vaardigheden te ontwikkelen. Uit eerder onderzoek van Künn-Nelen et al. (2018) blijkt dat werknemers met een flexibel contract vaker dan vaste werknemers bereid zijn om op eigen initiatief (en op eigen kosten) een cursus te volgen. Echter, niet iedereen heeft daarvoor de middelen. Onderzocht zou kunnen worden hoe de eigen leeractiviteiten van werknemers die op het werk weinig leeromgevingen hebben het best ondersteund kunnen worden.

## 6.6 Bijlage

### 6.6.1 Beschrijvende statistieken

	Tijdelijk met uitzicht op vast	Tijdelijk zonder uitzicht op vast	Uitzendkracht	Oproepkracht	Totaal
	%				
Onderzoeksjaar					
2011	25,5	17,0	13,3	14,4	19,3
2012	29,6	23,6	17,4	22,1	24,8
2013	24,4	22,4	17,5	16,7	21,9
2014	20,5	37,0	51,8	46,8	34,0
Vrouw	54,1	61,6	42,5	76,0	57,7
Leeftijd					
25-34 jaar	44,4	47,0	39,8	32,5	43,5
35-44 jaar	28,9	22,2	22,1	20,0	24,4
45-54 jaar	21,6	21,8	26,5	31,2	23,3
55-64 jaar	5,1	9,0	11,6	16,4	8,7
Herkomstgroep					
Nederlandse achtergrond	83,2	78,8	68,7	78,9	79,0
Westerse migratieachtergrond	8,7	9,9	14,2	8,7	9,9
Niet-westerse migratieachtergrond	8,2	11,3	17,1	12,4	11,1

## 6.6.1 Beschrijvende statistieken (vervolg)

	Tijdelijk met uitzicht op vast	Tijdelijk zonder uitzicht op vast	Uitzendkracht	Oproepkracht	Totaal
	%				
Hoogst behaalde opleidingsniveau					
Laag (≤VBO)	14,5	15,9	27,0	23,4	17,7
Midden (HAVO-MBO)	37,4	33,0	46,0	45,5	37,6
Hoog (HBO-WO)	48,1	51,2	27,0	31,0	44,7
Aantal jaren in dienst					
< 1 jaar	40,1	29,8	35,3	18,2	33,1
1-2 jaar	30,8	31,1	27,2	16,0	28,9
2-5 jaar	23,2	25,9	22,4	27,8	24,6
≥ 5 jaar	5,9	13,2	15,1	38,0	13,4
Uren per week					
< 12 uur	4,0	9,2	10,1	46,6	11,3
12-24 uur	13,3	16,9	12,6	26,0	15,9
24-32 uur	15,2	15,2	12,7	12,1	14,5
≥ 32 uur	67,6	58,7	64,7	15,2	58,3
Bedrijfsomvang (aantal werknemers)					
1-4	5,1	7,1	4,4	8,7	6,2
5-9	11,8	9,9	5,7	12,9	10,3
10-49	29,4	26,1	20,2	34,4	27,4
50-99	13,5	12,7	16,3	13,3	13,6
100-499	21,5	19,7	30,5	18,0	21,7
500-999	5,3	6,4	8,5	5,4	6,2
>1000	13,2	18,1	14,4	7,4	14,7
Bedrijfssector					
A. Landbouw, bosbouw en visserij	0,7	0,7	1,3	1,7	0,9
B-E. Industrie (incl. delfstoffen/nuts/afval)	11,8	7,5	18,8	3,3	10,2
F. Bouwnijverheid	3,9	3,3	5,8	0,7	3,6
G. Groot- en detailhandel	13,8	9,2	4,4	11,8	10,5
H. Vervoer en opslag	4,6	4,9	7,2	4,6	5,1
I. Horeca	3,0	5,2	1,5	7,6	4,1
J. Informatie en communicatie	4,0	2,8	1,8	0,4	2,9
K. Financiële instellingen	2,9	2,2	4,1	0,7	2,5
L-N. Zakelijke dienstverlening/ onroerend goed	19,1	18,9	40,5	15,3	21,6
O. Openbaar bestuur	3,7	4,6	8,2	1,2	4,4
P. Onderwijs	8,9	9,9	1,9	8,3	8,3
Q. Gezondheids- en welzijnszorg	19,9	25,3	3,2	38,6	21,7
R-U. Cultuur, sport en recreatie/ overige dienstverlening	3,8	5,5	1,1	5,9	4,3

## 6.6.1 Beschrijvende statistieken (vervolg)

	Tijdelijk met uitzicht op vast	Tijdelijk zonder uitzicht op vast	Uitzendkracht	Oproepkracht	Totaal
	%				
Cursus gevolgd	56,0	50,3	36,9	40,2	49,5
Gevarieerd werk (gem.)	2,8	2,7	2,3	2,5	2,7
Autonomie (gem.)	2,5	2,4	2,2	2,2	2,4
N	3 755	4 036	1 411	1 065	10 267

## 6.6.2 Marginale effecten (standaardfouten tussen haakjes), inclusief variatie in werk , 2011, 2012, 2014<sup>1)</sup>

	Cluster <sup>2)</sup>					
	1	2	3	4	5	6
	dy/dx					
<b>Model 1</b>						
Tijdelijk met uitzicht op vast	ref	ref	ref	ref	ref	ref
Tijdelijk zonder uitzicht op vast	-0,191*** (0,013)	0,052*** (0,011)	0,047*** (0,008)	0,022*** (0,005)	0,019 (0,010)	0,051*** (0,008)
Uitzendkracht	-0,408*** (0,013)	0,146*** (0,017)	0,170*** (0,015)	0,009 (0,006)	0,025 (0,014)	0,058*** (0,012)
Oproepkracht	-0,244*** (0,020)	0,074*** (0,020)	0,098*** (0,016)	0,020* (0,008)	0,035* (0,017)	0,017 (0,012)
<b>Model 2</b>						
Tijdelijk met uitzicht op vast	ref	ref	ref	ref	ref	ref

## 6.6.2 Marginale effecten (standaardfouten tussen haakjes), inclusief variatie in werk, 2011, 2012, 2014<sup>1)</sup> (vervolg)

	Cluster <sup>2)</sup>					
	1	2	3	4	5	6
	<b>dy/dx</b>					
Tijdelijk zonder uitzicht op vast	-0,182*** (0,013)	0,050*** (0,011)	0,042*** (0,008)	0,022*** (0,005)	0,022* (0,010)	0,047*** (0,008)
Uitzendkracht	-0,394*** (0,014)	0,148*** (0,018)	0,152*** (0,015)	0,011 (0,007)	0,035* (0,015)	0,048*** (0,012)
Oproepkracht	-0,234*** (0,020)	0,073*** (0,021)	0,089*** (0,016)	0,021** (0,008)	0,039* (0,017)	0,013 (0,012)
Variatie in werk	0,033*** (0,008)	-0,001 (0,007)	-0,019** (0,006)	0,008* (0,003)	-0,003 (0,006)	-0,019*** (0,005)
Autonomie	0,031** (0,011)	-0,015 (0,010)	-0,022** (0,007)	-0,001 (0,004)	0,015 (0,009)	-0,008 (0,007)
Cursus gevolgd	0,022* (0,011)	0,001 (0,010)	-0,013 (0,008)	-0,004 (0,004)	0,015 (0,009)	-0,022** (0,008)

Bron: NEA/SSB (CBS, TNO).

- <sup>1)</sup> Model 0: Constante, Soort dienstverband, Survey jaar. Model 1 : Model 0 + Geslacht, Leeftijd, Herkomst, Opleidingsniveau, Anciënniteit, Arbeidsduur, Bedrijfstak en Bedrijfsomvang. Model 2: Model 1 + Autonomie in het werk, cursus gevolgd. Model 3: Model 2 + interactie Soort dienstverband en Autonomie, Cursus gevolgd. De volledige regressieresultaten zijn opvraagbaar bij de auteurs. \*\*\* =  $p < 0,001$ , \*\* =  $p < 0,01$ , \* =  $p < 0,05$ , N = 10 067.
- <sup>2)</sup> Cluster 1: Hele periode werkzaam in zelfde baan, Cluster 2: 1 baanwisseling, altijd werk, Cluster 3: Meerdere baanwisselingen, soms geen werk, Cluster 4: Uitstroom naar zelfstandige, Cluster 5: Late uitstroom naar geen werk of andere baan, Cluster 6: Uitstroom naar geen werk.

## 6.7 Literatuur

Acemoglu, D., & Pischke, J.S. (1999). Beyond Becker: Training in imperfect labour markets. *The Economic Journal*, 109(453), 112-142.

Autor, D. H. (2001). Why do temporary help firms provide free general skills training? *The Quarterly Journal of Economics*, 116(4), 1409-1448.

Berntson, E., Sverke, M., & Marklund, S. (2006). Predicting Perceived Employability: Human Capital or Labour Market Opportunities? *Economic and Industrial Democracy* 27(2): 223-244.

Borghans, L., Fouarge, D., De Grip, A., & Van Thor, J. (2014). *Werken en leren in Nederland*. ROA Maastricht.

CBS (2018). Werkzame beroepsbevolking; positie in de werkkring. Verkregen van CBS Statline.

De Cuyper, N., & De Witte, H. (2008). Gepercipieerde kans op een baan versus een betere baan: Relaties met arbeidstevredenheid en welzijn. *Gedrag & Organisatie*, 4, 475-492.

Doeringer, P.B., & Piore, M.J. (1985). *Internal labor markets and manpower analysis* (Reprint with a new introduction. Ed. Armonk, NY: Sharpe.

Ellström, P. E. (2001). Integrating learning and work: problems and prospects. *Human Resource Development Quarterly*, 12(4), 421-435.

Ferreira, M., De Grip, A., & Van der Velden, R. (2018). Does informal learning at work differ between temporary and permanent workers? Evidence from 20 OECD countries. *Labour Economics*, 55, 18-40.

Giesecke, J., & Gross, M. (2003). Temporary Employment: Chance or Risk? *European Sociological Review*, 19(2), 161-177.

Houwing, H., & Kösters, L. (2013). Tijdelijk met uitzicht op vast. In Van Gaalen, R., Goudswaard, A., Sanders, J., & Smits, W. (red.), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt* (pp. 101-118). Den Haag/Leiden: CBS/TNO.

Loog, B., & Smits, W. (2015). Niet flexibele schil maar vaste kern meest conjunctuurgevoelig. *Economische Statistische Berichten*, 101(4728), 141-142.

Forrier, A., & Sels, L. (2005). Puzzel met veel stukjes. Het concept employability. *Tijdschrift voor HRM* 3, 47-73.

Fouarge, D., De Grip, A., Smits, W., & De Vries, R. (2012). Flexible Contracts and Human Capital Investments. *De Economist*, 160(2), 177-195.

Görlitz, K., & Tamm, M. (2016). Revisiting the complementarity between education and training - the role of job tasks and firm effects. *Education Economics*, 24(3), 261-279.

Habermehl, I., Bollen, K., & Segers, M. (2017). *Leren op de werkplek: Wat weten we over informeel leren? Een literatuurstudie*. Maastricht: Maastricht University.

Künn-Nelen, A., Poulissen, D., Van Eldert, P., Fouarge, D., & De Grip, A. (2018). *Leren onder werkenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt*. ROA-R-2018/5.

Ojala, S., Nätti, J., & Lipiäinen, L. (2017). Types of Temporary Employment: An 8-Year Follow-Up of Labour Market Attachment. *Social Indicators Research*, 138(1), 141-163.

Smits, W. (2018). De opmars van flexibele arbeid: gevolgen voor mens, organisatie en maatschappij, *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 34(1), 49-61.

Studer, M., & Ritschard, G. (2016). What matters in differences between life trajectories: A comparative review of sequence dissimilarity measures. *Journal of the Royal Statistical Society. Series A: Statistics in Society*, 179(2), 481-511. <https://doi.org/10.1111/rssa.12125>

Van den Berg, E., Van Eldert, P., Fouarge, D., & Ter Weel, B. (2018). *Taken en vaardigheden op het werk. Bevindingen uit de eerste en tweede Nederlandse Skills Survey*. ROA-R-2018/6.

Van Echtelt, P., Croezen, S., Vlasblom, J. D., & De Voogd-Hamelink, M. (2016). *Aanbod van arbeid 2016. Werken, zorgen en leren op een flexibele arbeidsmarkt*. Den Haag: SCP.

Van Echtelt, P., Schellingerhout, R., & De Voogd-Hamelink, M. (2017). *Vraag naar arbeid 2015*. Sociaal en Cultureel Planbureau Den Haag.

Van Wijk, E., Klein Hesselink, J., Verbiest, S., Kooi-De Bode, H., & Goudswaard, A. (2013). Flexibiliteit en ontwikkelingsmogelijkheden: perspectief van de werknemer. In Van Gaalen, R., Goudswaard, A., Sanders, J., & Smits, W. (red.), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op flexibilisering*. (pp. 47-58). Den Haag: CBS/TNO.

Verbiest, S., Van der Torre, W., Van de Ven, H., & Goudswaard, A. (2018). Zit er ontwikkeling in flex? In Niks, I.M.W., Sanders, J.M.A.F., Van den Heuvel, S.G., & Venema A. (red.), *Duurzame Inzetbaarheid in Nederland*. (pp. 157-169). Leiden: TNO

WRR (2007). *Investeren in werkzekerheid*, Amsterdam: Amsterdam University Press.

**7.**

**Erkennen van**

**informeel leren**

**bij laagopgeleide**

**uitzendkrachten**

Auteurs

Ellen van Wijk

Sarika Verbiest

**Laagopgeleide uitzendkrachten vormen een kwetsbare groep op de arbeidsmarkt. Minimaal een startkwalificatie is vereist om aan te kunnen sluiten bij de eisen die werkgevers stellen en om duurzaam inzetbaar te kunnen blijven. Het stimuleren van informeel leren op de werkvloer lijkt goed aan te sluiten bij de leerbehoefte van laagopgeleiden en is een manier voor uitzendorganisaties om met relatief weinig inspanning en kosten ontwikkelmogelijkheden te bieden. In dit hoofdstuk bespreken we aan de hand van het AMO-model wat de randvoorwaarden en belemmeringen zijn voor uitzendorganisaties om beleid te implementeren gericht op het stimuleren van informeel leren op de werkvloer. Dit is onderzocht aan de hand van actieonderzoek in vier pilots met uitzendorganisaties en inlenende bedrijven. De onderzoeksresultaten laten zien dat het stimuleren van informeel leren niet door de praktijk vanzelf wordt opgepakt. Dit komt met name door het ontbreken van de juiste kennis bij intercedenten, het ontbreken van een harde businesscase die de motivatie van uitzendorganisaties bepaalt en een complex en tijdrovend traject om opgedane vaardigheden van uitzendkrachten formeel erkend te krijgen binnen het huidige onderwijsbeleid.<sup>1)</sup>**

## 7.1 Inleiding

Uitzendkrachten hebben beperktere loopbaanontwikkeling dan vaste krachten (Bosmans et al., 2016). Onderzoek laat zien dat in Nederland ongeveer 60 duizend uitzendkrachten, vaak zonder startkwalificatie, langdurig op een uitzendcontract werken (Vermeulen et al., 2012). Deze groep is wel continu aan het werk, maar slaagt er niet in om door te groeien naar leer-werktrajecten en/of een grotere werkzekerheid die tijdelijke contracten of een vaste baan wel bieden. Een recente studie van Goldbach et al. (2019) bevestigt dat uitzendkrachten met een laag opleidingsniveau minder vaak uitstromen naar vast werk. In het algemeen gaat een hoog opleidingsniveau gepaard met een hogere kans op een vast contract.

Algemeen wordt aangenomen dat minimaal een startkwalificatie<sup>2)</sup> vereist is om aan te kunnen sluiten bij de eisen die werkgevers stellen en om duurzaam inzetbaar te kunnen blijven. In 2011 noemde de SER het tot stand brengen van een goede kwantitatieve en kwalitatieve match tussen vraag en aanbod van arbeid de belangrijkste uitdaging voor de toekomstige arbeidsmarkt. Ondanks diverse

1) De in dit hoofdstuk weergegeven opvattingen zijn die van de auteurs en komen niet noodzakelijk overeen met het beleid van het Centraal Bureau voor de Statistiek.

2) De startkwalificatie komt overeen met minimaal niveau 2 van het middelbaar beroepsonderwijs.



beleidsmaatregelen concludeerde de SER in 2017 dat meer actie nodig was (SER, 2017). De gemiddelde scholingdeelnamecijfers in Nederland zijn goed, maar nog steeds blijven verschillende groepen achter. Dit zijn nu net de kwetsbare groepen als het gaat om duurzame inzetbaarheid. Zo volgen uitzendkrachten significant minder vaak opleidingen en cursussen voor het werk, terwijl zij wel vaker behoefte hebben om hun kansen op werk in de toekomst te vergroten (Klein Hesselink et al., 2014; Bosmans et al., 2016; Beal, 2017; Boermans et al., 2017; Verbiest et al., 2018). Vooral laagopgeleiden lijken minder kansen te krijgen om zich te ontwikkelen in een uitzendbaan (Donker van Heel et al., 2014; Cörvers et al., 2011; De Jong et al., 2012; Fouarge et al., 2009).

Bij het stimuleren van ontwikkeling spelen uitzendorganisaties een belangrijke rol. Onderzoek laat zien dat HR-beleid gericht op het stimuleren van formeel en informeel leren groepen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt het beste helpt om zich daadwerkelijk verder te bekwamen in hun werk (Künn-Nelen et al., 2018). Een studie onder uitzendkrachten bevestigt dat de daadwerkelijke scholingdeelname van uitzendkrachten het sterkst samenhangt met initiatieven van de uitzendorganisatie of het inlenende bedrijf op het gebied van loopbaanontwikkeling en opleiding (Donker van Heel et al., 2014). Hoe komt het dat initiatieven voor leven lang ontwikkelen van laagopgeleide uitzendkrachten zo moeilijk van de grond komen?

Bij uitzendkrachten is geen sprake van één werkgever-werknemerrelatie. De uitzendkracht heeft een relatie met de uitzendorganisatie én met de inlener, de organisatie die de uitzendkracht inhuurt. Wij focussen ons in dit onderzoek op de rol van de uitzendorganisaties bij het stimuleren van informeel leren. Steeds meer uitzendorganisaties zoeken naar een businesscase om te kunnen sturen op ontwikkeling. Een aantal van hen nam deel aan een *pilot* om het herkennen en erkennen van informele leerervaringen vorm te geven. In dit hoofdstuk laten wij zien waar de uitzendorganisaties daarbij tegenaan liepen.

## 7.2 Centrale vraagstelling

De vraag die in dit hoofdstuk centraal staat is: 'Wat is nodig, zodat uitzendorganisaties het informeel leren van laagopgeleide uitzendkrachten stimuleren, ten einde de inzetbaarheid en werkzekerheid van uitzendkrachten op de arbeidsmarkt te verhogen?'

Deelvragen daarbij zijn: 'Welke randvoorwaarden dragen bij aan het succesvol herkennen en erkennen van hetgeen uitzendkrachten informeel leren door het uitvoeren van hun werk?' En: 'Wat zijn de kosten en baten van het herkennen en erkennen van het informele leren voor de uitzendorganisatie (inclusief intercedent) en de inlener?'

Een antwoord op deze vragen geeft handvatten voor beleidsmakers in het beïnvloeden van het HR-beleid van uitzendorganisaties. De institutionele context zal namelijk invloed hebben op de wijze waarop uitzendorganisaties hun HR-beleid gericht op ontwikkeling vormgeven.

Allereerst gaan we dieper in op het thema informeel leren, lichten we toe hoe we de randvoorwaarden onderzoeken en bespreken we de kosten en baten voor organisaties van investeren in ontwikkeling van personeel.

## Informeel leren

Gezien het belang van het bieden van ontwikkelmogelijkheden voor laagopgeleide uitzendkrachten, is de vraag welke acties aansluiten bij de behoeften en mogelijkheden van de uitzendorganisaties. Duidelijk is dat het wenselijk is om dit met zo min mogelijk kosten gepaard te laten gaan. Informeel leren is een manier om met relatief weinig inspanning en kosten ontwikkelmogelijkheden te bieden. Bijkomend voordeel is dat informeel leren ook goed lijkt aan te sluiten bij de ontwikkelbehoefte van laagopgeleiden die vaak weerstand hebben om een formeel leertraject te volgen (Grijpstra et al., 2019).

Informeel leren gebeurt onder andere door het uitvoeren van leerrijke taken in het werk. In de literatuur worden verschillende kenmerken van een baan genoemd die belangrijk zijn voor informeel leren op het werk, zoals autonomie en taakvariatie (Hackman & Oldman, 1980). Autonomie in het werk geeft medewerkers de ruimte om te experimenteren met gedrag en nieuwe werkmanieren te ontwikkelen. Wie verschillende taken uitvoert die uiteenlopende vaardigheden en kennis vereisen, zal tevens meer leren in het werk (Raemdonck, 2006). Onderzoek laat zien dat 96 procent van de leeractiviteit plaatsvindt door informeel leren (Borghans et al., 2014). Bovendien zeggen respondenten net zoveel te leren van 8 uur informeel leren als van 8 uur formeel leren (De Grip, 2015).

Studies laten zien dat informeel leren de kansen op de arbeidsmarkt vergroot, bijvoorbeeld op doorstroom naar hogere functies of, in het geval van de uitzendkrachten, op meer werkzekerheid (Felstead et al., 2004). Informeel leren lijkt

daarmee een effectief en relatief goedkoop instrument om ontwikkeling op de werkvloer te stimuleren. Ook de SER (2017) pleit voor meer aandacht voor informeel leren als bijdrage aan leven lang ontwikkelen. Hoewel laaggekwalificeerd werk minder leerrijke taken heeft, laat onderzoek toch zien dat er wel degelijk leerrijke taken in laaggeschoold uitzendwerk zitten (Van Wijk et al., 2013). Punt van aandacht is dat informeel leren vooral gericht is op de interne organisatie. De uitdaging is om deze leereffecten zichtbaar en overdrachtelijk te maken naar andere organisaties.

## AMO-model

Om te kijken welke randvoorwaarden bijdragen aan het stimuleren van informeel leren maken we gebruik van het AMO-model van Appelbaum et al. (2000). Het model laat zien wat gedrag beïnvloedt. Mensen kunnen goed presteren als ze de bekwaamheid hebben (A van *Ability*), gemotiveerd zijn (M van *Motivation*) en de gelegenheid krijgen (O van *Opportunity*) om het gewenste gedrag te vertonen. Onze aanname is dat een goed HR-beleid gericht op ontwikkeling alleen van de grond komt als de uitzendorganisatie mensen met de juiste vaardigheden in huis heeft om te kunnen sturen op ontwikkeling. Dit gaat om intercedenten én om het management (de makers van het HR-beleid) van de uitzendorganisatie. Daarnaast zal de uitzendorganisatie een motivatie moeten hebben om te investeren in de ontwikkeling van uitzendkrachten. Wat levert het de uitzendorganisatie op? Tot slot moet de uitzendorganisatie de gelegenheid hebben om beleid gericht op ontwikkeling vorm te kunnen geven, bijvoorbeeld binnen de bestaande institutionele context, en moeten intercedenten in de praktijk ook de gelegenheid hebben om het uit te kunnen voeren.

## De kosten en baten van investeren in menselijk kapitaal

Waarom investeren werkgevers in het algemeen wel of niet in de ontwikkeling van medewerkers? De menselijk kapitaaltheorie van Becker (1975) biedt een eerste verklaring voor de motivatie van werkgevers om te investeren in hun medewerkers. Volgens deze theorie maken werkgevers een kosten-batenafweging. De kosten voor een opleiding zetten ze af tegen de positieve effecten als de werknemer de opleiding heeft gevolgd. Werkgevers kiezen het alternatief dat het bedrijf het meeste oplevert (Fouarge et al., 2012). Investeren in ontwikkeling zou bijvoorbeeld hogere prestaties en meer kwaliteit kunnen opleveren (Fouarge et al., 2012) en een aantrekkelijker imago voor nieuw personeel (De Vries et al., 2001). In de driehoeksverhouding van een uitzendconstructie vallen de baten van een opleiding

niet per se bij de investerende partij. Dat maakt investeren in uitzendkrachten extra lastig. Het snel kunnen reageren op een veranderende markt vraag is voor inleners de belangrijkste overweging om te werken met uitzendkrachten (Verbiest et al., 2014). Maar ze hebben ook behoefte aan uitzendkrachten met de juiste vaardigheden. Ondanks dat inleners ook een belang hebben bij het ontwikkelen van de uitzendkrachten, zien veel inleners dit als een taak van de uitzendorganisatie. Zij zullen de vraag om te investeren in de ontwikkeling van een uitzendkracht niet snel aan de uitzendorganisatie stellen, laat staan mede-investeren in de kosten. Marges zijn klein bij laagopgeleide uitzendkrachten. Bovendien worden er weinig specifieke *skills* gevraagd. Hierdoor zijn veel uitzendorganisaties niet snel geneigd te investeren in de ontwikkeling van uitzendkrachten als de inlener daar niet om vraagt. Zolang er genoeg aanbod is van uitzendkrachten en de taakeisen niet veranderen, wegen voor veel uitzendorganisaties de kosten niet op tegen de baten en zullen ze niet snel investeren in de ontwikkeling van uitzendkrachten. Maar naast een verbeterd kennisniveau zijn er ook andere potentiële baten. In het algemeen leidt het bieden van ontwikkelmogelijkheden in het werk tot een betere motivatie (Preenen et al., 2011), welzijn en betrokkenheid (Akkermans, 2013). Studies specifiek gericht op flexwerkers laten zien dat investeren in flexwerkers het commitment en extra-rolgedrag vergroot (Dekker & De Beer, 2015). Voorzichtig zien steeds meer uitzendorganisaties ook het belang van deze uitkomsten, niet alleen voor de eigen organisatie maar ook als meerwaarde voor de inlener.

## 7.3 Data en methode

Dit hoofdstuk presenteert de uitkomsten van een actieonderzoek met vier pilots bij verschillende uitzendorganisaties en inleners. Een voorgaand onderzoek had een globaal stappenplan opgeleverd voor het implementeren van ontwikkelloopbanen (stimuleren van informeel leren) op de werkvloer (Van Wijk et al., 2013). De methodiek zou in de pilots verder ontwikkeld moeten worden. Tevens zou gekeken moeten worden of er ook een businesscase was voor de gemaakte inspanningen. De auteurs hadden een actieve rol in de pilots. Zij boden de uitzendorganisaties ondersteuning bij het ontwikkelen en implementeren van instrumenten op de werkvloer.

## Selectie van de pilots

Voorwaarde voor deelname aan de pilot was:

- Bereidheid bij de uitzendorganisatie om mee te denken over de ontwikkeling van instrumenten.
- Een inhouse-vestiging<sup>3)</sup> met voldoende laagopgeleide uitzendkrachten, zodat het mogelijk is om een gestandaardiseerd ontwikkelbeleid voor grotere groepen uitzendkrachten op te zetten.
- Voldoende variatie aan functies waarop de uitzendkrachten worden ingezet om ontwikkeling te kunnen bieden. Omdat sturen op bredere inzetbaarheid tussen verschillende functies niet overal mogelijk was, is gedurende het onderzoek besloten dat sturen op ontwikkeling binnen één functie ook een optie was om toch voldoende pilots te kunnen draaien.
- Een ervaren intercedent op de locatie die sturen op ontwikkeling leuk vindt en gemotiveerd is om extra werkzaamheden op zich te nemen.
- Medewerking van de inlener. Aan deze voorwaarde bleek niet altijd te zijn voldaan. Hier komen we in de resultaten op terug.

Door het ontbreken van een businesscase bleek het een uitdaging om uitzendorganisaties bereid te vinden om aan de pilot mee te doen. Hier komen we in de resultaten op terug. Het project is daarom in eerste instantie gestart met twee uitzendorganisaties. Tijdens het project is een derde uitzendorganisatie geworven. Eén uitzendorganisatie moest gedurende het project afhaken wegens een te onstabiele situatie op de werkvloer bij de inlener. Daarom is daarna nog een extra uitzendorganisatie geworven. Door deze ervaring was de eerste les en een nieuw selectiecriteria: een stabiele situatie op de werkvloer bij de inlener, een voorwaarde voor informeel leren.

Samenvattend, hebben de volgende uitzendorganisaties en inleners aan de pilot deelgenomen:

- Een mkb-uitzendorganisatie uit het oosten van het land bij een bedrijf dat kant-en-klaarmaaltijden produceert voor vliegmaatschappijen en zorginstellingen.
- Een grote uitzendorganisatie met landelijke dekking bij een groot distributiecentrum van een logistieke dienstverlener.

<sup>3)</sup> Inhouse uitzendbureaus zitten in het pand van de inlener. Tussen de 4 en 5 procent van de bedrijven in Nederland maakt hier gebruik van (Verbiest et al., 2014). De inhousevestiging regelt alleen de flexibele personeelsplanning van deze inlener en dus niet van andere klanten. Inhousevestigingen zitten vooral bij inleners met een grote flexibele schil. De inleners in onze pilots hadden een flexibele schil van ongeveer 200 mensen.

- Een grote uitzendorganisatie met landelijke dekking bij een distributiecentrum van een groothandel in technische installatiematerialen.
- Een mkb-uitzendorganisatie uit het westen van het land bij een vleesverwerkingbedrijf. Deze pilot is vroegtijdig beëindigd.

De pilots hebben gemiddeld een jaar geduurd. De problemen met het vinden van geïnteresseerde uitzendorganisaties en inleners hebben ervoor gezorgd dat het totale project vier jaar heeft geduurd, van 2014 tot en met 2017.

De drie uitzendorganisaties hebben ieder 16 uitzendkrachten geselecteerd die voor beoordeling en certificering van informeel opgedane vaardigheden in aanmerking kwamen. Een deel van de uitzendkrachten is geselecteerd als beloning voor hun trouwe inzet. Daarnaast is een selectie gemaakt van uitzendkrachten die tot nu toe nog niet bijzonder opvielen bij de intercedent en de inlener. Dit is gedaan om inzichtelijk te maken of bij een objectieve beoordelingssystematiek ook meer verborgen talenten naar boven komen.

---

**Opleidingscoördinator van de uitzendorganisatie bij het distributiecentrum: 'De goudhaantjes pikken we er sowieso wel uit, maar misschien dat de grijze muizen meer potentieel hebben dan we in eerste instantie zien.'**

**Bron: evaluatie-interview**

---

## **Methode en analyse**

Omdat de methodiek van sturen op informeel leren samen met de uitzendorganisaties in het actieonderzoek doorontwikkeld zou worden, was er geen standaard onderzoeksdesign. Ons actieonderzoek betreft een implementatieonderzoek. Het uitgangspunt hierbij is dat de wijze waarop een interventie uitgevoerd wordt om diverse redenen kan verschillen van de oorspronkelijke opzet. Swanborn (2007) stelt dat de oorspronkelijke doelstellingen soms niet haalbaar blijken of dat ze niet gedragen worden door uitvoerende partijen. Om deze reden is procesevaluatie als methode passend. Er wordt dan niet zozeer gekeken naar de uitkomsten, maar naar de manier waarop deze tot stand zijn gekomen (Patton, 1997). Er wordt gezocht naar verklaringen voor successen, knelpunten en veranderingen tijdens de implementatie. Naast formele activiteiten en verwachte effecten is er aandacht voor informele patronen en onverwachte effecten binnen de bredere context van de implementatie. Door gestructureerde procesverslagen van

de pilots te maken (procesevaluatie) en deze te analyseren, is het mogelijk om antwoorden te geven op onze onderzoeksvraag. De onderzoekers hebben van ieder gesprek, ieder mailcontact en iedere bijeenkomst met uitzenders en inleners een (kort) verslag gemaakt. Vastgelegd werden het inhoudelijk verslag van de bijeenkomst, de voortgang van de pilot, belemmeringen en kansen, overwegingen om af te wijken van plan, en de vervolgspraken. Dit is verwerkt in een logboek, bestaande uit 63 verslagen. Na afloop van het onderzoek is dit gebruikt om terug te halen welke gebeurtenissen in de pilots hebben plaatsgevonden, wat de deelnemers hebben gezegd, en om de AMO-factoren te labelen. Daarnaast zijn na afloop van de afgeronde pilots semigestructureerde evaluerende interviews (face-to-face 1 uur) gehouden met de drie betrokken intercedenten over hun ervaringen, doelen, het behalen van de doelen, de investeringen, opbrengsten en obstakels. Tot slot is een evaluatiebijeenkomst gehouden met de functionarissen die verantwoordelijk waren voor opleiding en ontwikkeling bij de deelnemende uitzendorganisaties. In deze evaluatiebijeenkomst werd ook een businesscase op basis van de ervaringen in de pilots opgesteld. Waar mogelijk zijn hiervoor in de pilots kwantitatieve data verzameld over de baten van de pilot door gegevens uit de systemen van de uitzendorganisatie te gebruiken over ziekteverzuim, verblijfsduur en beoordeling van vaardigheden, en korte vragenlijsten bij uitzendkrachten af te nemen over motivatie voor het werk om te leren en zelfvertrouwen.

## 7.4 Resultaten

De resultaten zijn gebaseerd op de procesverslagen in het logboek, aangevuld met citaten uit de interviews (in de kaders). Aan de hand van het proces bespreken we de observaties die we bij iedere stap in het proces labelen met de van toepassing zijnde elementen uit het AMO-model. Vervolgens gaan we in op de vraag wat de kosten en baten zijn van het herkennen en erkennen van informele leerervaringen voor de uitzendorganisaties en de inleners.

### **Randvoorwaarden uit het AMO-model voor herkennen en erkennen informeel leren**

Het doel van de pilots was het onderzoeken van de mogelijkheid om ontwikkelloopbanen te bieden aan laagopgeleide uitzendkrachten. Het idee van de ontwikkelloopbaan is dat uitzendkrachten in opeenvolgende uitzendbanen verschillende leerrijke taken krijgen en dat het geleerde wordt vastgelegd, zodat de uitzendkrachten zich al werkend, eventueel aangevuld met een verkorte opleiding,

kunnen ontwikkelen tot startkwalificatieniveau. Het bieden van een ontwikkelloopbaan aan uitzendkrachten bleek een stap te ver voor de deelnemende uitzendorganisaties en inleners. Voor veel functies is startkwalificatieniveau niet vereist. Bovendien was de ambitie van de uitzendorganisaties en inleners vooral gericht op het verkorten van de inwerktijd van uitzendkrachten en het verminderen van ongewenste uitstroom, niet op een bredere inzetbaarheid.

De uitzendorganisaties waren het er wel over eens dat het zaak is om informele leerervaringen formeel te erkennen, om de kansen voor de uitzendkrachten op de arbeidsmarkt daadwerkelijk te vergroten. Dat betekent dat opgedane kennis en vaardigheden in het werk zodanig beschreven en vastgelegd worden dat het door het onderwijssysteem wordt herkend en gekwalificeerd. Pas als werkgevers en de maatschappij er waarde aan hechten, hebben uitzendkrachten iets in handen waarmee hun inzetbaarheid en werkzekerheid op de arbeidsmarkt wordt vergroot. Een beter inzetbare uitzendkracht is ook voor de uitzendorganisatie van belang. Daarom verschoof het doel van de pilots van het idee van de ontwikkelloopbanen naar het herkennen van de opgedane vaardigheden binnen één functie en deze te erkennen met een certificaat. In de praktijk betekent dit dat de taken die de uitzendkracht (zonder startkwalificatie) uitvoert in een uitzendbaan in kaart worden gebracht. Vervolgens moet worden beoordeeld of de uitzendkracht de vaardigheden beheerst en moet dit worden vastgelegd en gecertificeerd.

Hieronder bespreken we de stappen die uitzendorganisaties moesten zetten om de certificering te realiseren.

## **1. In kaart brengen van de functies aan de hand van de mbo-kwalificatiedossiers**

In eerste instantie is geprobeerd om samen met de uitzendorganisaties de taken in functies en daarvoor benodigde competenties in kaart te brengen.

De uitzendorganisaties beschikten alleen over korte functieomschrijvingen, met daarin de eisen die gesteld werden aan de uitzendkrachten. Een overzicht van de verschillende taken die in een functie zaten en de competenties die daarbij horen, ontbrak.



---

**HR-verantwoordelijke van de uitzendorganisatie bij de vleesverwerker: 'Door het op deze manier nalopen van alle functies zie ik bijvoorbeeld dat bij de ene werkplek het veel meer werk is om deze schoon te houden dan bij de andere.'**

**Bron: evaluatie-interview**

---

Ook bleek het lastig voor de uitzendorganisaties om tot een eenduidige omschrijving van competenties en vaardigheden te komen. Het mbo-2 kwalificatiedossier is een bruikbare basis voor verschillende vormen van certificeren. Een kwalificatiedossier is een set van kerntaken, werkprocessen en competenties die samen een functie vormgeven en waar een diploma mee kan worden gehaald.

Het in kaart brengen van de taken en competenties aan de hand van het kwalificatiedossier bleek echter een te specialistisch werk. Ten eerste hebben intercedenten vaak geen zicht op alle taken en competenties die van een uitzendkracht gevraagd worden. Ten tweede gaan gedefinieerde taken en competenties vaak over clusters van werkzaamheden. Je moet vanuit het perspectief van het mbo-onderwijs kunnen kijken om te weten wanneer wordt voldaan aan gedefinieerde eisen. Bovendien waren de intercedenten te druk met hun dagelijkse bezigheden om ruimte te maken voor deze tijdrovende klus. In het werkproces en de kernprestatie-indicatoren van de uitzendorganisaties had ontwikkeling van uitzendkrachten (nog) geen plek. Uiteindelijk hebben we op kosten van het actieonderzoek voor alle deelnemers specialisten ingehuurd om de functies in kaart te brengen aan de hand van kwalificatiedossiers.

Hieruit hebben we de volgende AMO-elementen gedestilleerd:

Ability: het in kaart brengen van functies vraagt om specialistische kennis die ontbreekt in de uitzendorganisatie.

Motivatie: de uitzendorganisaties rekenen de intercedenten niet af op de ontwikkeling van uitzendkrachten. Het is geen kernprestatie-indicator. Hieruit blijkt dat de motivatie om te sturen op ontwikkeling er bij de uitzendorganisaties (nog) niet is.

Opportunity: de ontwikkeling van uitzendkrachten is geen onderdeel van de dagelijkse werkprocessen binnen de uitzendorganisaties. Voor de intercedenten is het lastig om in de waan van de dag hiervoor tijd vrij te maken.

## 2. Opzetten van een beoordelingssystematiek die aansluit bij de eisen in het kwalificatiedossier

Om te kunnen sturen op ontwikkeling moet de beoordelingssystematiek aansluiten bij de taken in de functie. Een objectieve beoordelingssystematiek draagt bovendien bij aan een beter inzicht in het potentieel van de uitzendpool.

De beoordelingssystematiek van de meeste uitzendorganisaties was vooral gericht op algemene werknemersvaardigheden zoals communicatie en werkhouding. Feedback over het uitvoeren van de taken op de werkvloer gebeurt door de leidinggevendenden van de inlener. Zij hanteren hiervoor hun eigen methodiek; als ze al een methodiek hanteren.

In het kwalificatiedossier zijn per taak diverse prestatie-indicatoren gedefinieerd, maar deze bleken veel te uitgebreid voor de uitzendorganisaties. Alle indicatoren hanteren in de beoordeling zou betekenen dat er uitgebreide functioneringsgesprekken moesten worden gehouden. In de praktijk is er vaak niet meer dan 5 minuten tijd voor een gesprek met de uitzendkracht. Bovendien wilden de uitzenders sommige onderwerpen uit hun oude beoordelingssystematiek behouden. De uitdaging is hoe dit te combineren is tot een korte bruikbare beoordelingslijst. Het aanpassen van de bestaande beoordelingssystematiek vraagt niet alleen veel tijd, maar kan ook niet zonder de medewerking van de inlener. Zij zijn immers verantwoordelijk voor de begeleiding en beoordeling van de uitzendkracht op de werkvloer.

In eerste instantie zat er de nodige weerstand bij de inleners. Ontwikkeling van de uitzendkrachten is juist uitbesteed aan de uitzendorganisatie, zodat de inlener hier geen werk aan heeft. Eén van de distributiecentra had al plannen om de beoordelingsstructuur voor uitzendkrachten aan te gaan passen. De pilot sloot hierop aan.

---

**HR-verantwoordelijke van de uitzendorganisatie bij het distributiecentrum: 'Voordeel was dat het opzetten van een nieuwe beoordelingsstructuur al op het programma stond, waardoor de pilot niet nog meer extra werkzaamheden opleverde.'**

**Bron: evaluatie-interview**

---

In de pilots deden de uitzendkrachten vaak hetzelfde werk als de vaste krachten. Door inzichtelijk te maken dat de beoordelingsstructuur ook bruikbaar was voor vaste medewerkers, ontstond interesse bij de inleners. Bij de maaltijdproducent wilden ze net een nieuwe beoordelingsstructuur voor de vaste medewerkers ontwikkelen. De pilot kon daar alvast voorwerk voor doen. De technische groothandel gebruikte de pilot om te kijken of de beoordelingsstructuur ook voor vaste medewerkers zou kunnen werken.

Niet alleen het ontwikkelen van een nieuwe systematiek heeft veel tijd gekost. Belangrijk is ook dat de methodiek eenduidig wordt toegepast. Daarom is ook veel tijd gaan zitten in het begeleiden van de leidinggevenden op de werkvloer in het gebruik van de beoordelingssystematiek.

Hieruit destilleerden we de volgende AMO-elementen:

Motivatie: een nieuw beoordelingssysteem moet aansluiten op de bestaande processen en niet te veel tijd kosten voor de intercedent, wil de uitzendorganisatie ermee aan de slag gaan.

Opportunity: zonder medewerking van de inlener is het invoeren van een nieuwe beoordelingssystematiek niet mogelijk. De bereidheid van inleners om mee te werken neemt toe als het sturen op ontwikkeling ook nuttig is voor de vaste medewerkers.

### 3. Certificering van de vaardigheden

Een erkend certificaat was een wens van alle deelnemende uitzendorganisaties, maar ook van twee van de inleners. Opgedane werkervaringen zouden daarmee overdraagbaar worden naar andere inlenende bedrijven wat het certificaat – en de daarvoor te leveren inspanningen – meer waarde geeft.

In het actieonderzoek ontstond de mogelijkheid om aan te haken bij de pilot van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen met het European Credit system for Vocational Education and Training (ECVET). Het idee van ECVET is dat medewerkers al werkend verschillende eenheden van een opleiding gevalideerd krijgen. De werkgever bepaalt welke eenheden nuttig zijn om te certificeren. Deze certificaten geven eventueel vrijstelling bij het volgen van een diplomaroute. Deze methodiek is in ons onderzoek gebruikt bij de maaltijdproducent voor 16 uitzendkrachten. Het op de juiste manier in kaart brengen van de opgedane ervaringen kostte veel tijd. Bovendien waren volgens de uitzendorganisatie de

kosten voor het in kaart brengen van de eenheden en validering te hoog in verhouding tot de waarde van het ECVET-certificaat op de arbeidsmarkt. Buiten de OCW-pilot had niemand van ECVET gehoord. Voor de uitzendorganisatie was het daarom te kostbaar om hiermee verder te gaan.

In het actieonderzoek werd een alternatief, minder tijdrovend en kostbaar certificaat gevonden in Boris Baan<sup>4)</sup> van de Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs-Bedrijfsleven (S-BB). Boris Baan erkent opgedane werkervaringen met praktijkverklaringen bij praktijkschoolleerlingen. Deze zijn door de branche erkend. In de verklaring staat welke werkprocessen uit het kwalificatiedossier de leerling voldoende beheerst. De praktijkbegeleider bij het erkend leerbedrijf bepaalt of aan de eisen voldaan wordt. Boris Baan was bereid om voor de doelgroep uitzendkrachten een aparte pilot op te zetten. De twee distributiecentra deden hier ieder met 16 uitzendkrachten aan mee. Het voordeel van deze methodiek is dat er geen kosten verbonden zijn aan het beoordelen van de uitzendkracht door de inhuur van een externe beoordelaar als de inlener een erkend leerbedrijf is.

Hieruit destilleerden we de volgende AMO-elementen:

Motivatie: het zelf kunnen definiëren van zinvolle combinaties van vaardigheden (in plaats van dat het onderwijs dit definieert), is een motivatie voor uitzendorganisaties en inleners om mee te doen aan een certificeringstraject. Dit sluit beter aan op de behoeften in de praktijk dan wanneer het onderwijs dit definieert.

Opportunity: hoge kosten, in tijd en geld, van een certificeringstraject voor de uitzendorganisatie en de inlener belemmeren de certificering van informeel leren.

## **Wat zijn de kosten en baten voor de uitzendorganisatie en/of de inlener?**

De resultaten bevestigen dat voor laaggekwalificeerd werk investeren in ontwikkeling geen prioriteit heeft. De baten moeten opwegen tegen de kosten, wil een werkgever ontwikkeling stimuleren. Zoals eerder gezegd, hebben uitzendorganisaties bij laagopgeleide uitzendkrachten te maken met smalle marges.

<sup>4)</sup> Boris Baan is opgezet voor het erkennen van opgedane werkervaringen door VSO/praktijkschoolleerlingen die waarschijnlijk nooit een volledig mbo-diploma zullen behalen. Omdat het in onze pilot om een andere doelgroep gaat, is met goedkeuring van de branches een alternatieve pilot opgezet waarin gekeken werd of de praktijkverklaringen-methodiek ook bruikbaar is voor laagopgeleide uitzendkrachten.

Om te willen investeren in de ontwikkeling en inzetbaarheid van de laagopgeleide uitzendkrachten is inzicht in de kosten en baten voor de uitzendorganisatie, de inlener en de uitzendkracht van belang. Deelnemende partijen hadden de wens om de daadwerkelijke kosten en baten van de verschillende stakeholders in kaart te brengen. Deze bleken echter moeilijk *evidence based* in kaart te brengen in de pilots. In de praktijk worden investeringsbeslissingen meestal gedaan op basis van gepercipieerde kosten. Daarom zijn in een evaluatiebijeenkomst met de deelnemende uitzendorganisaties de percepties van de kosten en baten voor zowel de uitzendorganisaties als de inlener in beeld gebracht.

## Uitzendorganisaties

Kosten voor uitzendorganisaties bleken met name te zitten in de extra tijd die implementatie van de aanpak vergt, zoals het meekrijgen van de klant, inzicht krijgen in de functies en het aanpassen van het beoordelingsproces. Structureel vergt het meer tijd voor de beoordeling, het werven en informeren van uitzendkrachten en het uitdraaien van certificaten. Kortetermijnbaten die werden genoemd waren gemotiveerdere uitzendkrachten en een beter zicht op het potentieel van de uitzendkrachten. In de pilot bij de maaltijdproducent waren we in de gelegenheid om een voor- en nameting te doen onder de 16 uitzendkrachten. Zowel de motivatie voor het werk was toegenomen (van 2,7 naar 2,9 op een schaal van 1 tot 3) als de motivatie om door te groeien (van 2,6 naar 2,8). Gezien de positieve effecten die studies laten zien van het bieden van ontwikkelmogelijkheden op de motivatie, welzijn, betrokkenheid en gedrag (Preenen et al., 2011; Akkermans, 2013; Dekker & De Beer, 2015) is de verwachting van de uitzendorganisaties dat een hogere motivatie leidt tot een lager ziekteverzuim en minder *no shows*. Tevreden uitzendkrachten hebben meer zin om naar het werk te komen. Daarnaast was de pilotgroep met gemiddeld 256 dagen 20 procent langer werkzaam in de uitzendbaan dan de andere uitzendkrachten (gemiddeld 213 dagen). Op de lange termijn verwachten de uitzendorganisaties ook een betere relatie met de inlener, minder werving- en selectiekosten en minder transitievergoedingen omdat uitzendkrachten makkelijker door te plaatsen zijn. Zeker op de lange termijn zullen deze baten zwaarder wegen dan de initiële kosten. Bovendien kunnen een intensievere relatie met de inlener en een beter imago leiden tot verlenging en verbreding van contracten en het gegund krijgen van tenders.

---

**HR-verantwoordelijke van de uitzendorganisatie bij het distributiecentrum: 'We gaan nu bijhouden of het uitreiken van praktijkverklaringen inderdaad een middel is om uitzendkrachten langer aan ons te binden. Ook moet nog blijken wat de waarde van de praktijkverklaringen op de arbeidsmarkt is.'**

**Bron: evaluatiebijeenkomst**

---

## Inleners

De businesscase voor de inlener is essentieel voor de uitzendorganisaties om de inlener te kunnen overtuigen tijd en moeite te investeren. De kosten voor de inlener bestaan uit het leveren van input over de functies, input voor de beoordeling en het eventueel aanpassen van het beoordelingsproces. De baten kunnen voor inleners zitten in de verminderde inwerktijd door de toename van de doorlooptijd van uitzendkrachten. Ook leveren gemotiveerdere uitzendkrachten mogelijk meer kwaliteit en zijn ze productiever. Tevens leert de uitzendorganisatie het bedrijf beter kennen en kan dus haar service verbeteren. Indirect kan het input opleveren voor de ontwikkeling en certificering van het eigen vaste personeel, of een bijdrage leveren aan de invulling van het beleid om maatschappelijk verantwoord te ondernemen (MVO-beleid). Ook kunnen zij op deze manier aan vakbonden laten zien dat zij goed voor hun uitzendkrachten zorgen.

## 7.5 Conclusies

In dit hoofdstuk stond de vraag centraal wat uitzendorganisaties moeten doen om informeel leren van laagopgeleide uitzendkrachten te stimuleren. Op basis van de onderzoeksresultaten lijkt het er niet op dat het stimuleren van informeel leren voor laagopgeleiden in praktijk vanzelf wordt opgepakt. Met behulp van het AMO-model van Appelbaum et al. (2000) is inzichtelijk gemaakt waar belemmeringen en kansen zitten.

Het belangrijkste AMO-element blijkt de motivatie van uitzendorganisaties. De moeite die we hebben moeten doen om deelnemers aan de pilots te vinden, leert ons dat een harde businesscase nodig is om uitzendorganisaties te motiveren om te investeren in informeel leren. In de hier besproken pilot is daar een eerste aanzet toe gedaan, maar het blijkt lastig om een harde businesscase te maken op basis van

financiële cijfers. Uitkomsten als commitment en extra-rolgedrag zijn moeilijk te kwantificeren. Positieve effecten blijven vrij algemeen en impliciet. Vervolgonderzoek zal zich moeten richten op het maken van een met feiten onderbouwde businesscase.

Ons actieonderzoek geeft geen antwoord op de vraag of voor het ontwikkelen van laagopgeleide uitzendkrachten een positieve businesscase te maken is. Uitzendorganisaties verwachten positieve effecten, maar zeker als marges klein zijn en weinig skills gevraagd worden zijn veel kosten hoger dan de baten. Ons onderzoek laat zien dat kosten vooral zitten in het neerzetten van een aanpak. Die kosten zijn als het goed is eenmalig. Als marges klein zijn, is het echter naïef te denken dat uitzendorganisaties deze kosten voor ontwikkeling zullen dragen. Makkelijk toegankelijke subsidies kunnen helpen bij het verlagen van deze initiële kosten.

We zien daarnaast een aantal andere mogelijkheden om de balans positief te laten doorslaan. Heel praktisch kan de motivatie om informeel leren te stimuleren worden vergroot door de noodzaak voor scholing te versterken. Dit kan bijvoorbeeld door in aanbestedingen en tenders nadrukkelijk te vragen wat uitzendorganisaties aan ontwikkeling bieden en dit als beoordelingscriterium mee te nemen, of uitzendkrachten te eisen met een bepaald certificaat. De overheid kan hier het goede voorbeeld geven. Een meer dwingende optie is om dit een verplichte clausule te maken in tenders.

Erkenning door de buitenwereld van de certificaten voor het informeel geleerde is tevens een belangrijke motivator. Met certificering wordt informeel leren in feite omgezet in formeel leren. Regionale of door de branche erkende certificaten worden als zeer waardevolle opties gezien door de uitzendorganisaties (en inleners) die deelnamen aan de pilots. Bijkomend voordeel is dat certificering dan eventueel vanuit scholingsfondsen gefinancierd kan worden, want uit ons onderzoek blijkt ook dat een certificeringstraject weer niet teveel mag kosten. Een andere mogelijkheid ligt in het verlagen van de complexiteit en gevraagde tijdsinvestering van de certificeringtrajecten.

Een belangrijk opportunity-element is de benodigde medewerking van de inlener. Ook hier speelt de wijze van certificering een grote rol. Het zelf kunnen definiëren van zinvolle eenheden bleek een prikkel voor inleners om mee te werken. In de ECVET-pilot zagen we echter vanuit opleiders en OCW de beweging om grotere formele trajecten te willen definiëren die niet direct aansluiten bij de behoeften van de werkgevers en bovendien complex en tijdrovend zijn. Het gevaar is dat werkgevers afhaken en helemaal geen ontwikkeling bieden. Leven Lang

Ontwikkelen vraagt om een proces voor het verkrijgen van erkende certificaten die de flexibiliteit bieden waar de praktijk om vraagt. Dit vraagt een nauwere samenwerking tussen onderwijs en praktijk, zowel bij het bepalen van de inhoud als bij de validering.

Wat betreft het ability-element hebben we gezien dat het in kaart brengen van functies specialistische kennis vergt die ontbreekt bij uitzendorganisaties. Dit kan deels ondervangen worden door het inhuren van experts, maar dat kost weer geld. Voorkomen moet worden dat iedereen zelf het wiel moet uitvinden. Een rol van de overheid zou kunnen zijn om bestaande methodieken en specialistische ondersteuning inzichtelijk en makkelijk toegankelijk te maken. Tegelijk zien we dat er in de praktijk vaak te weinig aandacht is voor de uitvoerders van het beleid. Sturen op ontwikkeling is dan iets wat erbij gedaan moet worden, al helemaal als intercedenten op andere indicatoren dan ontwikkeling worden afgerekend. Dit kan een belangrijke belemmering zijn voor daadwerkelijke implementatie van ontwikkelbeleid. De uitzendorganisatie is natuurlijk verantwoordelijk om de uitvoerenden te trainen en te ondersteunen. De overheid kan in campagnes voor Leven Lang Ontwikkelen en subsidieregelingen meer benadrukken dat sturen op ontwikkeling niet iets is wat je er even bij kan doen. Een ontwikkelbeleid moet door de hele organisatie gedragen worden en de mensen die het moeten uitvoeren, moeten de tijd, de juiste kennis, de vaardigheden en de instrumenten krijgen om op ontwikkeling te kunnen sturen.

De pilots hebben plaatsgevonden in inhousevestigingen, zodat het mogelijk zou zijn om een gestandaardiseerd ontwikkelbeleid voor grotere groepen uitzendkrachten op te zetten. Bovendien werken inhousevestigingen nauwer samen met de inlener als het gaat over personeelsbeleid. Dit bood volgens de uitzendorganisaties meer kansen op succesvolle implementatie. In totaal hebben 48 uitzendkrachten deelgenomen. De moeizame voortgang van de pilots doet vermoeden dat het sturen op informeel leren in reguliere uitzendvestigingen niet vanzelf van de grond zal komen. Om de ontwikkeling van deze kwetsbare groep op de arbeidsmarkt te bevorderen zal ondersteuning door de overheid nodig zijn, zowel financieel als beleidsmatig.



## 7.6 Literatuur

Akkermans, J. (2013). *Well begun is half done: Investigating the Work and Career of the Young Workforce*. Utrecht: Universiteit Utrecht. Proefschrift.

Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., & Kalleberg, A. (2000). *Manufacturing advantage: Why high- performance work systems pay off*. Ithaca: Cornell University Press.

Beal, B. (2017). Clarity needed in training the 'temps': Agency staff's greater risk of work-related disorders. *Human Resource Management International Digest*, 25, 19–21.

Becker, G. (1975). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (2nd ed.). New York: National Bureau of Economic Research.

Boermans, S., Kraan, K., & Sanders, J. (2017) Ongelijke kansen in leven lang leren. In K. Chkalova, J. van Genabeek, J. Sanders, & W. Smits (red.), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: De focus op ongelijkheid*. Den Haag: CBS/TNO.

Borghans, L., Fouarge, D., Grip, A. de, & Thor, J. van, (2014). *Werken en leren in Nederland*, Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA).

Bosmans, K., Hardonk, S., De Cuyper, N., & Vanroelen, C. (2016). Explaining the relation between precarious employment and mental well-being. A qualitative study among temporary agency workers. *Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 53, 249–264.

Cörvers, F., Euwals, R., & Grip, A. de, (2011). *Flexibility of the Dutch Labour Market: The role of contracts and self-employment*. Den Haag: CPB.

De Jong, G., Vermeulen, H., & Warmerdam, J. (2012). *Opleidingsmonitor Flexbranche 2012*. Nijmegen: ITS, Radboud Universiteit Nijmegen.

Dekker, F. & Beer, P. de, (2015). Flexibele arbeid en het HRM-beleid van werkgevers. *Tijdschrift voor HRM*, 2015(2), 1–14.

Donker van Heel, P., Stroeker, N., Fris, P., Valk, R. van der, & Witkamp, A. (2014). *Scholing van uitzendkrachten. Het perspectief van uitzendkrachten zelf*. Zoetermeer: Panteia.

Felstead, A., Gallie, D., & Green, F. (2004). *Job complexity and task discretion: tracking the direction of skills at work in Britain. The skills that matter*. Houndsmill: Palgrave Macmillan.

Fouarge, D., Grip, A. de, & Nelen, A. (2009). *Leren en werken*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA).

Fouarge, D., Grip, A. de, Smits, W., & Vries, R. de, (2012). Flexible contracts and human capital investments. *De Economist*, 160, 177–195.

Goldbach, R., Drongelen, A. van, Ven, H. van de, Putnik, K., Eekhout, I., Bossche, S. van den, & Goudswaard A. (2019). Uitstroom uit flexbanen. Invloed van persoonlijke factoren, werkkenmerken en contracttype. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 35, 72–88.

Grijpstra, D., Bolle, H., & Driessen, T. (2019). *Belemmeringen Leven Lang Ontwikkelen*. Zoetermeer: Panteia.

Grip, A. de, (2015). The Importance of Informal Learning at Work. Op: [wol.iza.org/articles/importance-of-informal-learning-at-work](http://wol.iza.org/articles/importance-of-informal-learning-at-work)). Geraadpleegd maart 2016.

Hackman, J.R. & Oldham G.R. (1980). Work redesign and motivation. *Professional Psychology*, 11, 445–455.

Klein Hesselink, J., Verbiest, S., & Goudswaard, A. (2014). *Temporary workers*. Hoofddorp: TNO. [http://oshwiki.eu/wiki/Temporary\\_Workers](http://oshwiki.eu/wiki/Temporary_Workers) en <http://oshwiki.eu/wiki/Telework>.

Künn-Nelen, A., Poulissen, D., Eldert, P. van, & Fouarge, D. (2018). *Leren onder werkenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt*. Maastricht: ROA.

Patton, M.Q. (1997), *Utilization-Focused Evaluation. The new century text*, 3th ed., Newbury Park, CA.: Sage.

Preenen, P. T., De Pater, I. E., Van Vianen, A. E., & Keijzer, L. (2011). Managing voluntary turnover through challenging assignments. *Group & Organization Management*, 36(3), 308–344.

Raemdonck, I. (2006). *Self-directedness in learning and career processes. A study in lowerqualified employees in Flanders*. Gent: Universiteit Gent. Proefschrift.

Sociaal-Economische Raad (2011). *Werk maken van baan-baanmobiliteit*. Den Haag.

Sociaal-Economische Raad (2017). *Leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan. Een richtinggevend advies*. Den Haag.

Swanborn, P.G. (2007), *Evalueren. Het ontwerpen, begeleiden en evalueren van interventies: een methodische basis voor evaluatieonderzoek*. Tweede druk. Amsterdam: Boom Onderwijs.

Van Wijk, E., Verbiest, S., & Preenen, P. (2013). *Ontwikkel(loop)banen voor uitzendkrachten fase A/1-2 zonder startkwalificatie*. Eindrapportage EZ-co project. Hoofddorp: TNO.

Verbiest, S., Goudswaard, A., & Wijk, E. van, (2014). *De toekomst van flex*. Hoofddorp: TNO.

Verbiest, S., Van der Torre, W., Van de Ven, H., & Goudswaard, A. (2018). Zit er ontwikkeling in flex? In Niks, I.M.W., Sanders, J.M.A.F., Van den Heuvel, S.G., & Venema, A. (red.), *Duurzame Inzetbaarheid in Nederland* (pp. 157-169). Leiden: TNO.

Vermeulen, H., Oomens, S., De Wit, W., & Warmerdam, J. (2012). *Arbeidsmarkttransities van uitzendkrachten in de periode 2007-2010*. Nijmegen: ITS, Radboud Universiteit Nijmegen.

Vries, S. de, Gründemann, R., & Vuuren, T. van, (2001). Employability policy in Dutch organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 12, 1193-1202.

**8.**

**Het ervaren  
en reduceren  
van onzekerheid  
door zzp'ers**

Auteurs

Charissa Freese

Sjanne Marie van den Groenendaal

Nederland is één van de koplopers in Europa als het gaat om het percentage van de beroepsbevolking dat werkzaam is als zelfstandige zonder personeel (zzp'er). Deze werkenden kunnen geen gebruik maken van veel van de zekerheden die gekoppeld zijn aan arbeidscontracten van onbepaalde duur. In dit hoofdstuk is op basis van een secundaire data-analyse op de Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA, TNO & CBS, 2017) de heterogeniteit van de groep zzp'ers onderzocht op basis van hun redenen om zelfstandige te worden. Daarna is onderzocht in welke mate de onderscheiden groepen zzp'ers verschillen in het ervaren van inkomens-, opdracht-, werk- en combinatiezekerheid. In een tweede studie is ingezoomd op een potentieel kwetsbare groep zelfstandigen, te weten de beroepsopgeleiden met een fysiek zwaar beroep in de bouwindustrie. Uit de resultaten blijkt dat zeven verschillende groepen zzp'ers onderscheiden kunnen worden op basis van hun startmotieven. Deze groepen verschillen in de mate waarin zij inkomens-, opdracht-, werk-, en combinatiezekerheid ervaren. Uit de kwalitatieve studie blijkt dat in de bouwsector de verschillende vormen van onzekerheid zich opstapelen en dat bouwvakkers die onzekerheid proberen te reduceren met verschillende strategieën. Sommige strategieën gaan ten koste van andere zekerheden en niet tegen elke onzekerheid bestaan afdoende maatregelen. Beleidsmaatregelen om onzekerheid van zzp'ers te reduceren, dienen op maat, op basis van de verschillende startmotieven en voor verschillende sectoren te worden ontwikkeld.<sup>1)</sup>

## 8.1 Inleiding

In 2018 telde Nederland ongeveer 1,1 miljoen zzp'ers. Ons land is daarmee koploper in Europa als het gaat om het snelst groeiend aandeel zzp'ers in de afgelopen drie jaren (CBS, 2018). In veel sectoren is het aantal zzp'ers nog steeds groeiende. In de wetenschap en de praktijk worden zij vaak benaderd als een homogene groep (Bogenhold, 2010; Burke, 2015). Uit onderzoek blijkt echter dat zzp'ers steeds meer heterogeniteit vertonen (Dawson & Henley, 2011; Jayawarna, Rouse, & Kitching, 2011), zowel in demografische eigenschappen (Van Stel & De Vries, 2015), als in de redenen om voor zzp-schap te kiezen (Douglas & Fitzsimmons, 2013; Jayawarna et al., 2011). Door zzp'ers als homogene groep te beschouwen, is het mogelijk dat universele maatregelen om de kwetsbaarheid van zzp'ers te reduceren niet effectief zijn (Burke, 2015; Dawson & Henley, 2011). Vandaar dat in dit hoofdstuk allereerst wordt onderzocht of, en zo ja hoe verschillende groepen zzp'ers

<sup>1)</sup> De in dit hoofdstuk weergegeven opvattingen zijn die van de auteurs en komen niet noodzakelijk overeen met het beleid van het Centraal Bureau voor de Statistiek.

gekaracteriseerd kunnen worden. Daarna zal onderzocht worden in hoeverre zzp'ers verschillen in het ervaren van uiteenlopende soorten onzekerheid en hoe zij daar vervolgens mee omgaan. Voor dat laatste wordt ingezoomd op een specifieke groep zzp'ers: zelfstandige bouwvakkers.

## Startmotieven van zzp'ers

Er zijn diverse onderzoeken verricht naar de startmotieven van zelfstandigen in Nederland (Conen & Schippers, 2017; Dirven, Van der Torre, & Van den Bossche, 2017). Hieruit blijkt dat sommige mensen vrijwillig kiezen voor het zzp-schap en dat voor anderen de keuze in mindere mate of zelfs niet vrijwillig was. Denk bij deze laatste categorie bijvoorbeeld aan mensen die ontslagen zijn, omdat de werkgever behoefte had aan een flexibeler personeelsbestand (Burke, 2015; Conen & Schippers, 2017; Rossetti & Heeger-Herter, 2019). Op basis van de mate van vrijwilligheid is in de literatuur een tweedeling geformuleerd, die ook wel de *push-pull* dichotomie wordt genoemd (Dawson & Henley, 2011). De *push* startmotieven verwijzen naar een gebrek aan mogelijkheden in loondienst, terwijl de *pull* startmotieven voortkomen uit de behoefte aan de voordelen van zzp-schap, zoals autonomie, onafhankelijkheid en uitdaging (Conen & Schippers, 2017; Dawson & Henley, 2011; Zali, Faghih, Ghotbi, & Rajaie, 2013). Hoewel met de push-pull dichotomie enige mate van heterogeniteit wordt aangeduid, blijft er weinig ruimte over voor startmotieven die niet eenduidig kunnen worden ingedeeld in de categorieën push of pull. Denk bijvoorbeeld aan mensen die zzp'er zijn geworden, omdat hun beroep in het algemeen als zelfstandige wordt uitgeoefend (Dawson & Henley, 2011), zoals een acteur of journalist. Of zij vrijwillig voor het zzp-schap hebben gekozen of dat ze in feite gedwongen zijn om zzp'er te worden, omdat ze anders dit specifieke beroep niet optimaal konden uitoefenen, is een vraag die onbeantwoord blijft bij het toepassen van de push-pull dichotomie. Hetzelfde geldt voor mensen die zzp'er zijn geworden om een betere balans tussen economische, familie en sociale behoeften te creëren (Bredvold & Skålen, 2016). Het is onduidelijk of zij werden aangetrokken tot zzp-schap of dat ze gedwongen zijn zzp'er te worden door een gebrek aan mogelijkheden om aan hun behoeften te voldoen in loondienst. Het eerste doel van dit onderzoek is dan ook de heterogeniteit binnen de groep zzp'ers te onderzoeken door verschillende groepen zzp'ers te identificeren op basis van (combinaties van) startmotieven die kunnen afwijken van de push-pull dichotomie. Met deze meer exploratieve benadering kunnen verschillende typen zzp'ers in kaart gebracht worden, waardoor meer inzicht kan ontstaan in de kwetsbaarheid van zzp'ers op de arbeidsmarkt.

## Ervaren kwetsbaarheid van zzp'ers

De meningen zijn verdeeld over de kwetsbaarheid van de zzp'ers in Nederland. Zo blijkt uit gegevens van het CBS dat zzp'ers vaak meer risico lopen om onder de armoedegrens te belanden in vergelijking met zelfstandigen met personeel (CBS, 2019). Het gebrek aan financiële middelen om een verzekering af te sluiten of te sparen roept vragen op over de toekomstperspectieven van de zzp'ers (Conen, Schippers, & Schulze Buschoff, 2016). Anderzijds roepen pogingen om onzekerheden van zzp'ers tegen te gaan weerstand op bij belangenverenigingen van zzp'ers, bijvoorbeeld tegen het recente voorstel om zelfstandigen te verplichten zich te verzekeren tegen arbeidsongeschiktheid. Deze belangenverenigingen stellen dat zzp'ers adequaat voor zichzelf kunnen zorgen door bijvoorbeeld te sparen of omdat zij elders reeds verzekerd zijn. Om meer inzicht te krijgen in de kwetsbaarheid van zzp'ers, onderzoeken wij in hoeverre zzp'ers met verschillende startmotieven variëren in de mate waarin zij kwetsbaarheden ervaren. Hierbij maken we gebruik van het Flexicurity-gedachtengoed van Wilthagen en Tros (2004) waarin onderscheid wordt gemaakt tussen vier (on)zekerheden in arbeidsrelaties. Deze zekerheden definiëren wij in de context van zzp'ers als volgt:

- Inkomenszekerheid: dit betreft de (on)zekerheid over het behoud en de stabiliteit van het inkomen, nu en in de toekomst.
- Opdrachtzekerheid (vergelijkbaar met de baan zekerheid van werknemers): het beschikken over de benodigde kennis en vaardigheden om de huidige opdrachten succesvol uit te voeren (huidige inzetbaarheid).
- Werkzekerheid: de mogelijkheid om telkens nieuwe opdrachten te vinden waarvoor men de benodigde kennis en vaardigheden in huis heeft (toekomstige inzetbaarheid).
- Combinatiezekerheid: de zekerheid om tijd en aandacht te kunnen verdelen tussen werk en privéverplichtingen.

## Acties om ervaren kwetsbaarheid te compenseren of reduceren

Na het identificeren van de heterogeniteit van de startmotieven en de verschillen in ervaren zekerheid onderzoeken we in dit hoofdstuk welke acties zzp'ers ondernemen om de kwetsbaarheden van het zzp-schap te reduceren.

We verwachten dat het ervaren van onzekerheden een trigger kan zijn voor het vertonen van proactief gedrag om te kunnen overleven, slagen en falen te voorkomen (Carsrud & Brännback 2010; King, 2004). Zo kunnen zzp'ers bijvoorbeeld door het ontwikkelen en bijhouden van kennis en vaardigheden meer opdracht- en werkzekerheid creëren. Een andere mogelijkheid voor het creëren van werk- en

opdrachtzekerheid is het samenwerken met andere zzp'ers of het actief onderhouden van een netwerk.

Om meer verdiepende inzichten te krijgen in de strategieën die zzp'ers hanteren om de onzekerheden te reduceren, richten we ons op zelfstandige bouwvakkers. Na de zakelijke dienstverlening, werkt de grootste groep zzp'ers in de bouwsector, ruim 200 duizend fulltime bouwvakkers (Kamer van Koophandel, 2019). Zelfstandige bouwvakkers zijn over het algemeen lager opgeleid en voeren vaak fysiek zware werkzaamheden uit dat ervoor kan zorgen dat zij zich vanaf de start van zzp-schap in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt bevinden.

## Centrale vraagstelling

De eerste onderzoeksvraag die in dit hoofdstuk centraal staat, luidt:

'In hoeverre zijn verschillende groepen zzp'ers te onderscheiden op basis van hun startmotieven en in welke mate verschillen deze groepen in het ervaren van inkomens-, opdracht-, werk en combinatiezekerheid?'

Op basis van kwalitatieve gegevens van zzp'ers die werkzaam zijn in de Nederlandse bouwindustrie beantwoorden we de tweede onderzoeksvraag:

'Wat doen zelfstandige bouwvakkers om onzekerheden van het zzp-schap, zoals inkomensonzekerheid, opdrachtonzekerheid, werkzekerheid en combinatieonzekerheid te reduceren?'

## 8.2 Data en methode

In dit hoofdstuk rapporteren we over twee studies.

### Studie 1

In de eerste, kwantitatieve studie voerden we een secundaire data-analyse uit op de ZEA 2017 (TNO & CBS, 2017) waarmee we antwoord geven op de eerste onderzoeksvraag. De ZEA is een representatieve steekproef onder zelfstandigen, die gedefinieerd worden als zelfstandige ondernemers die voor eigen rekening of risico in hun eigen bedrijf of praktijk werken. In 2017 bestond de doelpopulatie van de ZEA uit zelfstandige ondernemers van 15 jaar of ouder, woonachtig in particuliere huishoudens in Nederland, die winstaangifte doen bij de Belastingdienst ( $N=6\ 235$ ).



Hiervan zijn 4 635 zelfstandigen zonder personeel opgenomen in het onderzoek. Zelfstandigen die wél personeel hadden zijn buiten beschouwing gelaten.

In de ZEA zijn de startmotieven gemeten met de vraag 'Welke omstandigheden maakten dat u als zelfstandige ging werken?' De respondenten konden deze vraag beantwoorden door één of meer redenen aan te vinken: 1. Ik zocht een nieuwe uitdaging, 2. Ik ben ingestapt in het familiebedrijf, 3. Ik heb altijd al als zelfstandige willen werken, 4. Ik wilde werk en privé beter kunnen combineren, 5. Ik wilde zelf bepalen hoeveel en wanneer ik werk, 6. Ik wilde niet (meer) voor een baas werken, 7. Mijn beroep wordt meestal als zelfstandige uitgeoefend, 8. Ik kon geen geschikte baan vinden als werknemer (in loondienst), 9. Ik kon meer verdienen als zelfstandige, 10. Ik ben ontslagen of mijn vorige contract is niet verlengd, 11. Mijn werkgever wilde dat ik als zelfstandige ging werken, en 12. In mijn vorige baan was de werksfeer niet goed.

De vier onzekerheden zijn op basis van de indicatoren uit de ZEA als volgt gemeten:

- Inkomenszekerheid met de vraag: 'Hoe is op dit moment de financiële situatie van uw bedrijf?' Antwoordmogelijkheden: 1. zeer goed, 2. goed, 3. redelijk, 4. matig en 5. slecht.
- Opmachtzekerheid met de vragen: 'Ik presteer goed in mijn werk, ik kan gemakkelijk voldoen aan de fysieke eisen die mijn werk aan mij stelt' en 'ik kan gemakkelijk voldoen aan de psychische eisen die mijn werk aan mij stelt'.  
Antwoordmogelijkheden: 1. helemaal mee eens tot 5. helemaal niet mee eens.  
En: 'Hoe sluiten uw kennis en vaardigheden aan bij uw huidige werk?'  
Antwoordmogelijkheden: 1. Ik heb minder kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk, 2. het sluit goed aan, en 3. ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk.
- Werkzekerheid met de vraag: 'Maakt u zich zorgen over de toekomst van uw bedrijf of onderneming?' Antwoordmogelijkheden: 1. ja, vaak, 2. ja, soms en 3. nee.
- Combinatiezekerheid met de vraag: 'Kunt u vrij nemen wanneer u dat wilt?' Antwoordmogelijkheden: 1. ja, regelmatig, 2. ja, soms en 3. nee.

Om groepen zzp'ers in kaart te brengen op basis van hun startmotieven is een Latente Klasse Analyse uitgevoerd. Deze methode van analyseren categoriseert individuen op basis van hun profiel, een specifieke combinatie van startmotieven. Om te onderzoeken in hoeverre de verschillende groepen zzp'ers op basis van hun startmotieven verschillen in ervaren onzekerheid, is een driestapsbenadering uitgevoerd. Hierbij konden we binnen een groep zzp'ers met bepaalde

startmotieven onderzoeken in hoeverre de individuen inkomens-, opdracht-, werk-, en combinatiezekerheid ervaren (Bakk, Tekle, & Vermunt 2013; Vermunt, 2010).<sup>2)</sup>

## Studie 2

Studie 2 gaat over de strategieën die zelfstandige bouwvakkers hanteren om met onzekerheid om te gaan. Vijftien zelfstandige bouwvakkers zijn geïnterviewd om antwoord te krijgen op de tweede onderzoeksvraag: "Wat doen zelfstandige bouwvakkers om onzekerheden van zzp-schap te reduceren?". De steekproef is samengesteld op basis van *convenience sampling*. Alle bouwvakkers die hebben deelgenomen aan de interviews waren beroepsopgeleide mannen (hoogst behaalde opleiding mbo) met een gemiddelde leeftijd van 46,9 jaar. Ze waren gemiddeld 13,9 jaar werkzaam als zelfstandige (tabel 2). De interviews waren semigestructureerd. De vragen gingen over de uitdagingen waar zzp'ers tegenaan lopen bij het opzetten en werken in een eigen bedrijf. Er zijn geen specifieke vragen gesteld over inkomens-, werk-, combinatie- en opdrachtzekerheid, maar deze werden spontaan benoemd door de respondenten. De interviews zijn geanalyseerd met het programma Atlas.ti, waarbij verschillende stappen zijn gezet tijdens het coderen, van open, axiaal naar selectief coderen.

# 8.3 Resultaten studie 1

## Groepen zzp'ers identificeren op basis van startmotieven

Aan de hand van de Latente Klasse Analyse zijn zeven verschillende groepen zzp'ers geïdentificeerd op basis van de (combinaties van) startmotieven (tabel 8.3.1). De BIC-waarde stijgt vanaf acht clusters, wat betekent dat het identificeren van zeven groepen optimaal is. In figuur 8.3.2 is te zien welke startmotieven zijn geselecteerd door de zeven groepen.

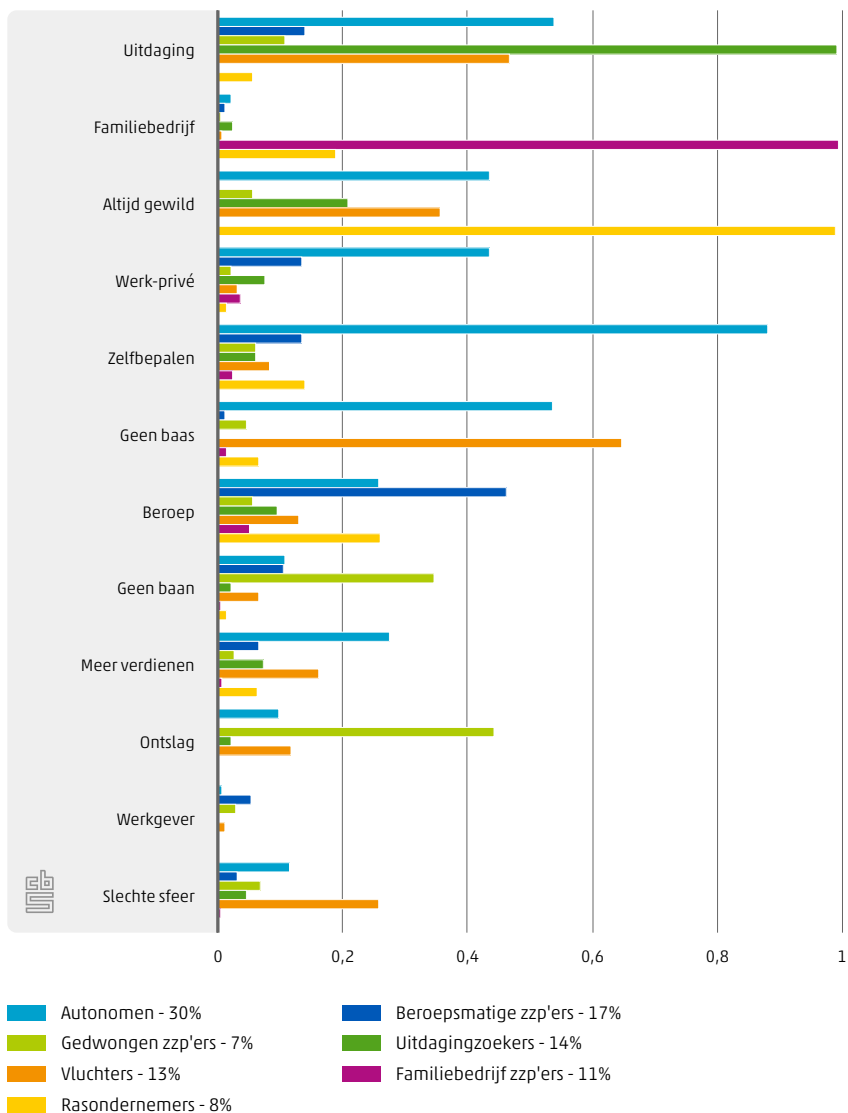
<sup>2)</sup> Met dank aan Dr. Mattis van den Bergh voor de Latente Klasse analyses die hij heeft uitgevoerd voor dit hoofdstuk.

### 8.3.1 Overzicht van het aantal geïdentificeerde groepen aan de hand van Latente Klasse Analyse

		LL	BIC(LL)	Npar	L <sup>2</sup>	df	p-value	Class.Err.
Model1	1-Cluster	-25662,3043	51426,6115	12	4860,5003	4083	2,40E-16	0,0000
Model2	2-Cluster	-24540,8385	49294,1833	25	2617,5689	4070	1,00	0,1016
Model3	3-Cluster	-24258,7477	48840,5049	38	2053,3872	4057	1,00	0,1003
Model4	4-Cluster	-24132,0084	48697,5296	51	1799,9086	4044	1,00	0,1572
Model5	5-Cluster	-24034,0747	48612,1654	64	1604,0411	4031	1,00	0,1933
Model6	6-Cluster	-23970,1617	48594,8428	77	1476,2153	4018	1,00	0,2052
Model7	7-Cluster	-23907,1869	48579,3964	90	1350,2657	4005	1,00	0,2047
Model8	8-Cluster	-23859,8947	48595,3153	103	1255,6813	3992	1,00	0,2255

In deze grafiek is een correctie toegepast. Zie het Erratum op p. 207 voor meer informatie.

### 8.3.2 De conditionele kans van het selecteren van elk startmotief door de zeven geïdentificeerde groepen



Er kunnen zeven groepen zzp'ers worden gevormd:

1. **Autonomen** zijn de grootste groep en zij vertegenwoordigen 30 procent van de steekproef. Typierend voor deze groep is dat de startmotieven een behoefte tot controle uitdrukken, namelijk het zelf willen bepalen hoeveel en wanneer te

werken, werk en privé beter willen combineren en het meer kunnen verdienen als zelfstandige.

2. **Beroepsmatige zzp'ers** vormen 17 procent van de steekproef, waarbij het dominante startmotief is dat het beroep in de praktijk meestal als zelfstandige wordt uitgeoefend.
3. **Uitdagingzoekers** zijn als groep iets kleiner dan de tweede groep en vertegenwoordigt 14 procent van de steekproef. Typisch voor deze zzp'ers is dat zij aangeven op zoek te zijn geweest naar een nieuwe uitdaging en daarnaast altijd al als zelfstandige hebben willen werken.
4. **Vluchtters** omvatten 13 procent van de sample en deze zzp'ers willen ontkomen aan de negatieve sociale aspecten van hun werk. Deze zzp'ers willen vooral niet meer voor een baas werken en willen weg om de slechte werksfeer in de vorige baan.
5. **Familiebedrijf zzp'ers** vertegenwoordigen 11 procent van de sample en bestaat uit zzp'ers die een familiebedrijf overnamen.
6. **Rasondernemers** gaven aan altijd al als zelfstandigen te willen werken en bevat 8 procent van de sample.
7. **Gedwongen zzp'ers** vertegenwoordigen 7 procent van de sample. Deze zzp'ers gaven aan zelfstandige te zijn geworden vanwege ontslag of vanwege het niet verlengen van het contract of het niet kunnen vinden van een geschikte baan.

## Ervaren onzekerheden door verschillende groepen zzp'ers

Uit de analyses blijkt dat de groepen zzp'ers verschillen in de mate waarin zij inkomens-, opdracht-, werk- en combinatiezekerheid ervaren (zie tabel 8.3.3 voor de gemiddelde scores).

### 8.3.3 Gemiddelde scores op typen zekerheid per type zzp'er

	Auto- nomen	Beroeps- matige zzp'ers	Uitdaging- zoekers	Vluchters	Familie- bedrijf zzp'ers	Rasonder- nemers	Ge- dwongen zzp'ers
Inkomenszekerheid (schaal 1-5, hoe hoger de score hoe meer onzekerheid)	2,5640	2,7971	3,0014	2,7355	2,5625	2,7369	2,7416
Oprichtzekerheid Goed presteren (schaal 1-5, hoe hoger de score, hoe hoger de onzekerheid)	1,4647	1,5994	1,5672	1,5105	1,496	1,7316	1,5451
Voldoen aan fysieke eisen (schaal 1-5, hoe hoger de score, hoe hoger de onzekerheid)	3,2583	3,0903	3,0783	3,1896	3,2900	2,9314	2,9746
Voldoen aan psychische eisen (schaal 1-5, hoe hoger de score, hoe hoger de onzekerheid)	3,2134	3,0815	3,1711	3,1996	3,2751	2,9968	3,0153
Kennis en vaardigheden sluiten aan (schaal 1-3, hoe hoger de score, hoe lager de onzekerheid)	2,2247	2,1597	2,2395	2,1544	2,1980	2,1864	2,2637
Werkzekerheid (schaal 1-3, hoe hoger de score, hoe lager de onzekerheid)	2,4316	2,4014	2,2073	2,5939	2,4044	2,3399	2,3742
Combinatiezekerheid (schaal 1-3, hoe hoger de score, hoe hoger de onzekerheid)	1,2694	1,4807	1,4073	1,4051	1,4057	1,6634	1,4585

De tabellen 8.6.1 tot en met 8.6.7 in bijlagen tonen de resultaten van de Wald-test, die toetst of de verschillende typen zzp'ers significant van elkaar verschillen per type zekerheid.

Autonomen ervaren significant meer inkomenszekerheid dan de andere groepen met uitzondering van Familiebedrijf zzp'ers. Tussen de Autonomen en de Familiebedrijf zzp'ers blijkt namelijk geen significant verschil te zijn in de ervaren inkomenszekerheid. In tegenstelling tot de Autonomen ervaren de Uitdagingszoekers significant de minste inkomenszekerheid in vergelijking met de andere groepen zzp'ers. Dat betekent dat zij financiële situatie van het bedrijf als het minst positief ervaren.

Rasondernemers ervaren significant de minste opdrachtzekerheid als het gaat om het goed presteren in het werk. Tegelijkertijd ervaren Rasondernemers significant de meeste opdrachtzekerheid als het gaat om het gemakkelijk kunnen voldoen aan de fysieke eisen van het werk in vergelijking met alle andere groepen, met uitzondering van de Gedwongen zzp'ers. Autonomen en de Familiebedrijf zzp'ers scoren significant het laagst op het gemakkelijk kunnen voldoen aan de fysieke eisen van het werk in vergelijking met de andere groepen, met uitzondering van Vluchters. In vergelijking met deze laatstgenoemde groep is namelijk geen significant verschil gevonden met de Autonomen en Familiebedrijf zzp'ers. Naast het gemakkelijk kunnen voldoen aan de fysieke eisen van het werk, ervaren de Rasondernemers ook significant de meeste opdrachtzekerheid als het gaat om het gemakkelijk kunnen voldoen aan de psychische eisen van het werk. Hiermee verschillen de Rasondernemers significant met alle andere groepen, met uitzondering van de Beroepsmatige zzp'ers en de Gedwongen zzp'ers.

Wanneer gekeken wordt naar de mate waarin kennis en vaardigheden aansluiten bij het huidige werk, zien we dat de groepen zzp'ers van elkaar verschillen. De Vluchters lijken het laagst te scoren op deze specifieke vorm van opdrachtzekerheid. Zij scoren significant lager op de nodige kennis en vaardigheden om het werk uit te voeren dan de Autonomen, Gedwongen zzp'ers en de Uitdagingszoekers. De Gedwongen zzp'ers lijken het hoogst te scoren op de nodige kennis en vaardigheden. Zij scoren significant hoger dan de Beroepsmatige zzp'ers en de Vluchters.

Uitdagingzoekers maken zich significant het vaakst zorgen over de toekomst van het bedrijf en scoren daarmee het laagst op ervaren werkzekerheid. Het tegenovergestelde geldt voor de Vluchters. Zij geven aan zich significant het minst vaak zorgen te maken over de toekomst van het bedrijf en blijken daarmee de meeste werkzekerheid te ervaren in vergelijking met alle andere groepen.

Rasondernemers scoren significant het laagst op vrij kunnen nemen wanneer zij dat willen en lijken daarmee de minste combinatiezekerheid te ervaren. Autonomen ervaren juist significant de meeste combinatiezekerheid, wat precies aansluit bij hun startmotief.

Op basis van bovenstaande resultaten kan geconcludeerd worden dat de groepen significant van elkaar verschillen op het ervaren van onzekerheid. De zorgelijkste en meest acute vorm van onzekerheid is de combinatie van inkomens- en opdrachtzekerheid. Dit vinden we bij geen van de groepen terug. De groep die het kwetsbaarst blijkt, zijn de Uitdagingszoekers. Zij scoren het laagst op inkomens- en werkzekerheid, en op geen enkele vorm van zekerheid het hoogst. Uitdagingzoekers maken zich niet alleen zorgen over de huidige (financiële) situatie van het bedrijf,

maar ook over de toekomst van het bedrijf. Een andere groep die kwetsbaar is, zijn de Autonomen. Zij scoren significant het laagst op het gemakkelijk kunnen voldoen aan de fysieke en psychische eisen van het werk (opdrachtzekerheid). Toch hebben zij wel een buffer tegen onzekerheidsgevoelens, omdat zij het hoogst scoren op de ervaren inkomens- en combinatiezekerheid. Rasondernemers daarentegen scoren significant het hoogst op het gemakkelijk kunnen voldoen aan de fysieke en psychische eisen van het werk, maar scoren dan weer significant het laagst op de ervaren combinatiezekerheid en het goed presteren in het werk (opdrachtonzekerheid). Ook opvallend is dat de Vluchtters significant lager scoren op het hebben van de nodige kennis en vaardigheden om het werk uit te kunnen voeren in vergelijking met een aantal andere groepen. Zij scoren wel significant het hoogst op de ervaren werkzekerheid. Ze lijken meer zorgen te hebben over het succesvol kunnen uitvoeren van het huidige werk, terwijl ze zich op langere termijn minder zorgen maken over het hebben van werk.

## 8.4 Resultaten studie 2

### Startmotieven van zelfstandige bouwvakkers

Op basis van hun meest dominante startmotief waren de geïnterviewde bouwvakkers in te delen in Vluchtters (6 respondenten), Rasondernemers (4 respondenten), Gedwongen zzp'ers (3 respondenten), Autonomen (1 respondent) en Anders (1 respondent). In tabel 8.4.1 staat het overzicht met bijhorende citaten.

#### 8.4.1 Demografische gegevens steekproef

ID	Leeftijd respondent (in jaren)	Leeftijd bedrijf (in jaren)	Beroep	Startmotief	Citaat
ID 1	37	7	Voeger	Gedwongen	'In 2009 toen de crisis eigenlijk net begon, zijn we allemaal ontslagen.'
ID 2	57	18	Metselaar en tegelzetter	Vluchter	'Er bleven steeds minder collega's over waar ik echt goed mee kon samenwerken. (...) Ik dacht toen als ik dat nog steeds moet blijven doen dan heb ik er geen plezier meer in. Ik ben toen gestopt en voor mezelf begonnen.'
ID 3	66	40	Schilder en behanger	Rasondernemer	'Dat was toch wel de aard van het beestje.'



### 8.4.1 Demografische gegevens steekproef (vervolg)

ID	Leeftijd respondent (in jaren)	Leeftijd bedrijf (in jaren)	Beroep	Startmotief	Citaat
ID 4	44	16	Timmerman	Gedwongen	'Mijn baas ging failliet.'
ID 5	58	20	Tegelzetter	Vluchter	'Ik had gewoon geen zin meer om bij een baas te moeten werken.'
ID 6	38	9	Inframonteur	Rasondernemer	'Ik kom uit een ondernemende familie en heb daardoor ook altijd ambitie gehad om te ondernemen.'
ID 7	54	27	Kabel- mechaniker	Vluchter	'Ik wil geen baas hebben die zegt vandaag moet je dit doen en deze week moet dit klaar zijn. (...) Ik kan niet voor een baas werken hoor.'
ID 8	30	7	Timmerwerken	Rasondernemer	'Dat heb ik eigenlijk altijd al gezegd.'
ID 9	32	5	Stratenmaker en tegelzetter	Anders	'Ik heb in mijn vrije tijd eigenlijk altijd al veel straatwerk gemaakt. Op een gegeven moment werd dat zoveel dat ik heb besloten om dit naast mijn werk te doen (...) Maar het werd al snel te druk en zoveel dat ik daarmee ben gestopt.'
ID 10	34	8	Stukadoer	Gedwongen	'Ik was dus ontslagen in crisistijd, dus je kwam nergens aan de bak.'
ID 11	46	10	Timmerman	Vluchter	'Doordat ik niet meer voor een baas kon werken omdat ik altijd voor hetzelfde werd ingezet. (...). Ik had zoiets op een gegeven moment van: 'Is dit het nu in het leven?'
ID 12	51	6	Inframonteur	Autonoom	'Dat is eigenlijk gekomen, omdat onze kinderen er kwamen en dat kostte gewoon relatief veel tijd. Mijn vrouw kon dit bijna niet allemaal alleen, dus wilden we dit graag samen doen.'
ID 13	54	12	Dakdekker	Rasondernemer	'Ik was een half jaar werkloos en ik wilde altijd al voor mezelf beginnen.'
ID 14	47	10	Metselaar	Vluchter	'Tien jaar geleden liep het niet helemaal bij mijn vorige werkgever en toen ben ik eigenlijk gewoon voor mezelf begonnen.'
ID 15	55	14	Aannemer	Vluchter	'De werksfeer was ook niet helemaal goed en ik voelde me gewoon niet om mijn gemak.'

## Het reduceren van inkomensonzekerheid

De ervaren inkomensonzekerheid onder bouwvakkers komt voort uit drie algemene oorzaken: variabele inkomsten, gebrek aan verzekering en/of pensioen en weersomstandigheden. De inkomensonzekerheid door de variabele inkomsten werd

het vaakst genoemd. Zo benoemden de bouwvakkers dat ze niet kunnen rekenen op een vast loon. Dit komt onder andere voort uit het werken met betalingstermijnen die zelfstandigen moeten zien te overbruggen: 'Ja, nou dat je niet elke maand je vaste loon hebt. Je hebt natuurlijk bij bedrijven betalingstermijnen, sommige hebben zes of zeven weken, de grote bedrijven zelfs drie maanden.' (ID 1, Gedwongen zzp'er) en 'Een klein probleem was alleen dat je eerst moest werken en dan krijg je pas je centen binnen. Je moet wel een week of vijf, zes wel kunnen overbruggen' (ID 3, Rasondernemer). Een strategie om met betalingstermijnen om te kunnen gaan, is het vragen van een aanbetaling: 'Als ik echt te veel moet investeren [...], dan vraag ik de eerste dag al meteen een aanbetaling.' (ID 5, Vluchter). Een andere strategie om met het variabele loon om te kunnen gaan, is het samenwerken met ander zzp'ers. 'In tijden van crisis hebben zij mij geholpen' (ID 8, Rasondernemer). Nog een manier is het opbouwen van een strategisch netwerk. 'Of je kan proberen om je contact zo in elkaar te zetten en een goed netwerk hebt dat je via een andere manier in contact komt met mensen die geld hebben.' (ID 6, Rasondernemer). Ook ervaren zelfstandige bouwvakkers inkomensonzekerheid door concurrentie van mensen uit het Oostblok. 'De laatste jaren is er gewoon veel concurrentie uit het Oostblok waardoor de prijzen erg onder druk staan. Doe jij het niet, dan doen tien anderen het' (ID 3, Rasondernemer). En: 'Zij duiken zo erg onder de prijs, daar kunnen wij niet meer mee concurreren' (ID 4, Gedwongen zzp'er). Het kiezen van een goed betalende niche door te focussen op het leveren van kwaliteit is een strategie om concurrentie van het Oostblok te vermijden: 'De doelgroep die het resultaat belangrijker vindt dan de centen, dat is mijn doelgroep' (ID 3, Rasondernemer) en: 'Wij hebben gekozen om voor het hogere segment te gaan en dat blijkt een heel goede keuze te zijn' (ID 15, Vluchter).

Het niet verzekeren tegen inkomensverlies tijdens arbeidsongeschiktheid heeft te maken met het lage inkomen enerzijds en de hoge kosten anderzijds. 'Veel zzp'ers kunnen zich bepaalde verzekeringen ook niet veroorloven, omdat ze gedwongen zijn tegen bepaalde prijzen te werken.' (ID 3, Rasondernemer). Ook wordt genoemd dat het onmogelijk is om een arbeidsongeschiktheidsverzekering af te sluiten. 'Waar ik ook mee zit, is de verzekering. Ik heb natuurlijk een zwaar beroep waardoor ik een hoge risicopremie moet betalen. Maar de verzekering vergoedt mij maar tot 60 jaar, maar die andere 7 jaar, daar hebben ze het niet over. Ik ben na mijn 60<sup>ste</sup> gewoon niet verzekerd. Er is geen verzekering die mij wil verzekeren. Ik heb stad en land afgebeld, maar geen enkele verzekering doet dat.' (ID 2, Vluchter). En: 'Ik heb een dure verzekering en heb het een aantal jaren geleden aan de rug gehad. Daardoor is mijn rug uitgesloten.' (ID 2, Vluchter). Toch geeft de meerderheid aan zich, ondanks de hoge premies, verzekerd te hebben tegen arbeidsongeschiktheid. 'Arbeitsongeschiktheid heb ik al vanaf het begin dat ik voor mezelf ben begonnen. Ik heb hem nog nooit nodig gehad. Daar is ontzettend veel geld heen gegaan.' (ID 7,

Vluchter). En: 'Ik ben zelf wel altijd verzekerd geweest tegen arbeidsongeschiktheid. Om de premie laag te houden, had ik een eigen risico van een jaar, waardoor de premie halveerde. Maar dat is een risico, zeker de eerste jaren van jouw onderneming.' (ID 3, Rasondernemer). Met betrekking tot het opbouwen van een pensioen blijkt dat zelfstandige bouwvakkers zich oriënteren op de mogelijkheden. Ze spreken hun wantrouwen in pensioenfondsen uit: 'Ik ben op dit moment bezig om mezelf te oriënteren wat voor verschillende mogelijkheden er zijn met betrekking tot mijn pensioen. Ik wil alle opties weten want ik vertrouw een pensioenfonds niet.' (ID 1, Gedwongen zzp'er). En: 'Ik ben daar wel over na aan het denken maar ik ben niet zo van die originele pensioenregelingen. Ik spaar dan liever gewoon zelf wat. Ik heb geen echte pensioenregeling.' (ID 12, Autonom)

Typend voor de bouwsector is dat de weersomstandigheden een grote invloed hebben op de ervaren inkomensonzekerheid. 'Het hoeft maar te vriezen, dan bevriest alles al meteen, dan kunnen wij niets. Je kan je er altijd tegen verzekeren, maar dat is echt ontzettend duur.' (ID 1, Gedwongen zzp'er). Om met onvoorspelbare weersomstandigheden om te gaan, proberen ze vooruit te plannen met passende taken tijdens slecht weer en het opbouwen van een buffer in de periode met goede weersomstandigheden. 'Meestal probeer ik het zo te plannen dat ik dan renovatiewerken heb, of werkzaamheden die binnen zijn. Je hebt weleens dat je een week of twee weken thuis zit. Daarom moet je ervoor zorgen dat je in de zomer een buffer opbouwt zodat je de winter een beetje overleefd.' (ID 1, Gedwongen zzp'er)

Uit de antwoorden van de respondenten met verschillende startmotieven zien we aanwijzingen dat zij inkomenszekerheid verschillend ervaren en andere strategieën hanteren om daarmee om te gaan, al moet er door de kleine aantallen een stevige slag om de arm worden gehouden. Zo sprak de Autonom (ID 12) tijdens het interview helemaal niet over het ervaren van inkomensonzekerheid, terwijl de anderen dat wel deden. De groepen verschillen niet in het afsluiten van arbeidsongeschiktheidsverzekeringen. Echter, de Rasondernemers laten wel actievere strategieën zien om inkomensonzekerheid te verminderen. Dit doen zij door te investeren in hun sociaal kapitaal, door met anderen samen te werken, anderen in te huren of het strategisch opbouwen van hun netwerk. Deze actievere strategieën met als doel inkomensonzekerheid te reduceren, werden niet genoemd door de andere groepen.

## Het reduceren van opdrachtonzekerheid

Het reduceren van opdrachtonzekerheid gaat over het ervoor zorgdragen dat huidige opdrachten goed kunnen worden uitgevoerd, door het beschikken over de juiste kennis en vaardigheden. Bij bouwvakkers is het belangrijkste zorgpunt de fysieke inzetbaarheid. Vrijwel iedere zelfstandige bouwvakker die deel heeft genomen aan het onderzoek noemt expliciet fysieke klachten te ervaren waardoor hun inzetbaarheid in het gedrang komt. Ze betwijfelen of ze hun huidige werk kunnen blijven uitvoeren: 'Uhm, dat weet ik eigenlijk niet. Het is best wel intensief werk, het is ook heel zwaar voor de rug.' (ID 1, Gedwongen zzp'er); 'Ik heb elke dag last van fysieke klachten. Ik heb de schouders kapot, de ellebogen kapot, dat hoort er ook bij, dat zijn bouwvakkers.' (ID 15, Vluchter). Om met de fysieke klachten om te kunnen gaan, passen ze diverse strategieën toe. Zo besteden ze zware klussen uit: 'Als er ergens een dikke vloer van beton en ijzer ligt, dan besteed ik dat uit aan een bedrijf die daar machines voor heeft.' (ID 2, Vluchter), kiezen een niche waarbij kwaliteit centraal staat: 'Je kan ook iets duurder zijn, je werk perfect afmaken en dan iets rustiger werken.' (ID 5, Vluchter) of variëren in taken om het lichaam fysiek te ontlasten: 'Het is alleen soms fysiek zwaar. Als je een week vloeren hebt gemaakt, dan voel je dat wel aan je rug. Maar dan ga ik gewoon een week wandtegels zetten.' (ID 5, Vluchter). Hoewel het zzp-schap onzekerheid met zich meebrengt, geeft een aantal zelfstandige bouwvakkers aan dat het blijven werken als zzp'er een strategie is om met de fysieke klachten om te gaan. 'Het is er wel beter op geworden, omdat ik nu voor mezelf werk.' (ID 5, Vluchter). En 'Nu ik zelfstandige ben, heb ik een stuk minder last van mijn rug omdat ik zelf mijn tijd kan indelen.' (ID 11, Vluchter).

Een andere veelgenoemde manier om huidige opdrachten goed uit te kunnen voeren is het volgen van trainingen: 'Ik vind dat gewoon heel belangrijk, dat je als je een praktijkmens bent je evengoed blijft investeren in de theorie' (ID 7, Vluchter). Wanneer zelfstandige bouwvakkers zelf niet de benodigde kennis hebben, werken ze samen met andere zzp'ers: 'Bij een keukenverbouwing huur ik ook een elektricien, de loodgieter etc. in.' (ID 8, Rasondernemer).

Hoewel er op vlak van ervaren opdrachtonzekerheid geen expliciete verschillen te vinden zijn tussen de verschillende groepen, worden er wel verschillende strategieën toegepast om te kunnen omgaan met opdrachtonzekerheid. Om opdrachtonzekerheid te behouden of te vergroten, noemden twee Vluchters (ID 7 en 11) en twee Rasondernemers (ID 8 en ID 13) expliciet het belang van kennis en vaardigheden up-to-date houden. Wanneer een opdracht binnenkwam waar nog niet de benodigde kennis en vaardigheden voor in huis was, zoals energieneutraal bouwen, verdiepten zij zich in deze expertise door informatie op te zoeken of het volgen van een cursus. Eén van de Rasondernemers (ID 8) en een tweetal Vluchters

(ID 2 en 11) noemden ook het samenwerken met andere zzp'ers als een strategie om opdrachtzekerheid te verhogen. Deze oplossingen gericht op de langere termijn, worden niet door de overige groepen genoemd.

## Het reduceren van werkonzekerheid

Om ervoor te zorgen dat ze in de toekomst ook in staat blijven zijn om nieuwe opdrachten binnen te kunnen halen en uitvoeren, passen bouwvakkers verschillende strategieën toe: zorgen voor toekomstige inzetbaarheid door het volgen van trainingen en opleidingen, opbouwen van een goede reputatie als bouwvakker en het opbouwen en onderhouden van een netwerk. Bouwvakkers volgen op verschillende terreinen trainingen om de kans op werk in de toekomst te vergroten, zoals op de hoogte blijven van nieuwe ontwikkelingen. 'De laatste tijd worden de huizen wel wat ingewikkelder. Daarnaast is er op dit moment ook wat nieuwe materie waar we gewoon kennis van moeten hebben.' (ID 4, Gedwongen zzp'er). Andere trainingen zijn erop gericht om breder inzetbaar te worden: 'Ik vind dat belangrijk, omdat ik dan breder inzetbaar ben, niet omdat ik graag wil leren. Ik doe dat in het voordeel van mijn onderneming.' (ID 6, Rasondernemer). Ze trainen ook om werk te kunnen delegeren: 'Daarom wil ik ook zo'n cursus gaan volgen. Als je dan meer mensen aan de gang hebt, dan ontlast je jezelf natuurlijk wel.' (ID 8, Rasondernemer); en om veilig te kunnen werken: 'Aannemers willen weten dat jij de veiligheid kan waarborgen en weet wat de risico's zijn. Ik heb ook zelf die cursus gedaan.' (ID 12, Autonoom).

De zelfstandige bouwvakkers geven aan dat er, ondanks de grote hoeveelheid opdrachten in de bouwsector, onzekerheid wordt ervaren ten aanzien van nieuwe opdrachten. Daarom focussen ze vooral op het leveren van kwaliteit: 'Goed werk leveren is gewoon het allerbelangrijkste.' (ID 9, Anders). 'Als ik ergens een vloer leg, dan kijk ik niet op een dag of een halve dag, als ik mijn werk maar goed doe. Dat is echt het voornaamste.' (ID 5, Vluchter) en bouwen zo een goede relatie op met klanten: 'Als zelfstandige is dat gewoon veel belangrijker, dat je een goede relatie opbouwt met de klanten.' (ID 3, Rasondernemer). Dit zorgt vervolgens weer voor (mond-tot-mond) reclame: 'Door die kwaliteit en afspraken na te komen dat klanten met grotere werken ook meer vertrouwen in jou krijgen. Je kan wel reclame daarin maken, maar er is maar een echte manier van reclame en dat is mond-op-mond reclame.' (ID 8, Rasondernemer).

Als het gaat om het onderhouden en opbouwen van een netwerk, dan valt op dat bouwvakkers regelmatig opdrachten verkrijgen via hun oude baas: 'Ik heb nog steeds meer werk van mijn oude werkgever dan van mijzelf.' (ID 1, Gedwongen

zzp'er). En: 'In het begin heb ik veel voor mijn vorige werkgever kunnen werken.' (ID 10, Gedwongen zzp'er). Ook het samenwerken met andere zzp'ers helpt in het reduceren van werkonzekerheid: 'Ja, we werken eigenlijk samen nu. Ik heb ook veel eigen werk nu. Maar we zijn samen met 4 zzp'ers een team en zo kennen ze ons ook in de regio. Dat werpt zijn vruchten af!' (ID 8, Rasondernemer). Men gebruikt ook social mediakanalen om in de toekomst nieuwe opdrachten binnen te halen: 'Social media is daar ook zeker heel belangrijk in om te leren netwerken en met mensen te praten om een actie daaruit te krijgen.' (ID 6, Rasondernemer).

Werkonzekerheid kan ook voortkomen uit een economische neergang. In tijden van crisis zakken bouwvakkers met hun prijs: 'Ik moet zeggen dat wij de afgelopen crisis ook best wel aardig door zijn gekomen, het is natuurlijk wel minder geweest en we moesten zakken met de prijs.' (ID 1, Gedwongen zzp'er). Anderen zeggen weer dat zij juist niet zakken met de prijs om gelijke normen te hebben voor verschillende klanten: 'Ik heb in de crisis ook geen concessies gedaan, dat kan je ook niet maken ten opzichte van je klanten.' (ID 5, Vluchters).

Bij de vergelijking tussen de verschillende groepen en ervaren werkonzekerheid blijkt dat bijna alle respondenten werkonzekerheid ervaren door fysieke klachten, onafhankelijk van het type startmotief. Dit type onzekerheid wordt veroorzaakt door de aard van het werk en niet zo zeer door het hebben van bepaalde startmotieven. Toch blijken twee groepen er specifieke strategieën op na te houden om werkonzekerheid te reduceren: de Rasondernemers en de Gedwongen zzp'ers. Zo bouwt een van de Rasondernemers (ID 6) actief een netwerk om iets achter de hand te houden en volgt hij trainingen om breed inzetbaar te worden en te blijven. Een andere Rasondernemer (ID 8) is bewust bezig met het volgen van de ontwikkelingen, volgt een cursus om werk beter te kunnen delegeren en hij investeert in gereedschap en een professionele website, twee proactieve strategieën. Opvallend is dat de twee Gedwongen zzp'ers (ID 1 en 10) expliciet noemden dat zij nog veel werk uitvoerden voor hun oude werkgever, een passieve strategie. Dit werd niet genoemd door de respondenten met andere startmotieven.

## Het reduceren van combinatie-onzekerheid

In tijden waarin het economisch goed gaat, lijkt de meerderheid van de zelfstandige bouwvakkers een overvloed aan werk te ervaren. Hoewel ze als zelfstandigen de mogelijkheid hebben om hun eigen tijd in te delen, resulteert deze overvloed in combinatie-onzekerheid. Ze hebben moeite met 'nee' zeggen tegen klanten: 'Dat vind ik nog steeds een lastig iets om klanten te zeggen dat je er geen tijd voor hebt.' (ID 3, Rasondernemer) of omdat ze merken dat het werk het privéleven beïnvloedt:

'Dan moet ik toch in de avonduren de facturen maken, terwijl ik dan eigenlijk thuis ben.' (ID 1, Gedwongen zzp'er). Andersom ervaren sommigen ook dat het privéleven het werk in de weg kan staan: 'Als je zzp'er bent en je kan je uren niet draaien omdat je veel thuis moet zijn. Dit kost je gewoon allemaal resultaat.' (ID 6, Rasondernemer). Daarnaast heeft de afhankelijkheid van de weersomstandigheden ook een negatief effect op de ervaren combinatie-onzekerheid: 'Vroeger werkte ik bijvoorbeeld ook in de bouwvak. Je moet oogsten als er te oogsten is.' (ID 3, Rasondernemer).

Om werk en privé te balanceren, passen zelfstandige bouwvakkers verschillende strategieën toe. In plaats van nee te zeggen tegen klanten, sturen ze de klanten door naar een collega: 'Nee, dan stuur ik ze misschien wel naar een collega.' (ID 5, Vluchter) of zorgen ervoor dat ze een strakke planning maken: 'Ik heb wel een strakke planning, maar ik heb wel speling daarin.' (ID 5, Vluchter). Ook maken sommigen bewust een keuze om minder te gaan werken: 'Ik ben op dit moment aan het minderen, ik werk in principe nog drie dagen per week.' (ID 3, Rasondernemer) of proberen personeel aan te nemen: 'Ik moet toch proberen of ik nog wat personeel kan krijgen om een project mee te maken. Ik moet er gewoon rekening mee houden.' (ID 2, Vluchter)

Met betrekking tot ervaren combinatiezekerheid van de verschillende groepen bleek uit de interviews dat alleen een Rasondernemer (ID 3) en een tweetal Vluchters (ID 2 en 5) expliciet strategieën noemden om combinatiezekerheid te verhogen. Zo noemde een van de Vluchters (ID 2) dat hij personeel wil aannemen, de andere Vluchter (ID 5) noemde het doorverwijzen naar een collega of het maken van een strakke planning als passende methode voor het vergroten van combinatiezekerheid. De Rasondernemer gaf aan dat hij nog maar drie dagen per week probeerden te werken nu hij 'met pensioen is'.

## 8.5 Conclusies

Op basis van de ZEA 2017 zijn zeven verschillende groepen zzp'ers te identificeren op basis van startmotieven, te weten Autonomen, Beroepsmatige zzp'ers, Uitdagingzoekers, Vluchters, Familiebedrijf zzp'ers, Rasondernemers en Gedwongen zzp'ers. Uit de interviews blijkt dat zelfstandige bouwvakkers op basis van hun dominante startmotief in te delen zijn in Vluchters, Rasondernemers, Gedwongen zzp'ers en Autonomen. De resultaten sluiten aan bij eerdere onderzoeken die stelden dat individuen verschillende redenen hebben om zelfstandige te worden en een heterogene groep zijn als het gaat om startmotieven (Dawson & Henley, 2011;

Douglas & Fitzsimmons, 2013; Jayawarna et al., 2011). De resultaten bevestigen ook dat de push-pull tweedeling onvoldoende ruimte biedt om de heterogeniteit van zzp'ers in kaart te brengen.

Uit de kwantitatieve analyses blijkt dat er significante verschillen zijn tussen de zeven groepen zzp'ers in de ervaren inkomens-, opdracht-, werk- en combinatiezekerheid. Zo scoren de Autonomen significant het hoogst op de ervaren inkomenszekerheid en scoren het laagst op de ervaren inkomensonzekerheid. Dit is interessant, omdat voor Autonomen 'meer kunnen verdienen als zelfstandige' het startmotief was. De inkomenszekerheid waar ze naar op zoek waren, lijken ze daadwerkelijk te kunnen vinden in het zzp-schap. In tegenstelling tot de Autonomen zagen we dat de Uitdagingzoekers de financiële situatie van hun bedrijf als minst positief beoordeelden. Voor verder onderzoek is het interessant om uit te zoeken wat de redenen zijn waarom Uitdagingzoekers deze vorm van inkomensonzekerheid ervaren. Mogelijk komt het door de behoefte aan uitdaging in het werk waardoor de focus meer gericht is op de inhoud van het werk en minder op het waarborgen van de financiële gezondheid van het bedrijf.

Rasondernemers ervaren significant de minste opdrachtzekerheid als het gaat om het goed presteren in het werk. Maar wanneer het gaat om het kunnen voldoen aan de fysieke en psychische eisen die het werk aan hen stelt, ervaren zij juist de meeste opdrachtzekerheid ten opzichte van vrijwel alle andere groepen. Wellicht verschillen zij ook qua persoonlijke gegevens van de andere groepen (persoonlijkheid, opleiding, leeftijd of werken in andere beroepen). Dit zou uit toekomstig onderzoek moeten blijken. De Autonomen scoren significant het laagst op het kunnen voldoen aan de fysieke eisen van het werk in vergelijking met vrijwel alle andere groepen. Dit is mogelijk een verklaring waarom de Autonomen het startmotief hebben dat ze zelf willen bepalen hoeveel en wanneer ze werken. Met het oog op het hebben van de nodige kennis en vaardigheden om het huidige werk uit te voeren, zijn de resultaten heterogener. Opdrachtzekerheid lijkt uit verschillende componenten te bestaan. Bijgevolg kan de vraag gesteld worden in hoeverre de verschillende items die in dit onderzoek gebruikt zijn om de ervaren opdrachtzekerheid van verschillende groepen zzp'ers te onderzoeken valide zijn als het gaat om het meten van de ervaren opdrachtzekerheid. Omdat sprake is van secundaire data-analyse, waren de onderzoekers gebonden aan de bestaande vragen van de ZEA. Hierin zijn de items die opdrachtzekerheid het dichtst benaderden geselecteerd. Omdat er gekozen is voor Latente Klasse Analyse (een *person-centered* benadering), was factoranalyse (een *variable-centered approach*) uitgesloten. Voor vervolgonderzoek wordt daarom aangeraden om na te gaan in hoeverre deze items een schaal kunnen vormen door het toepassen van factoranalyse.



Op het vlak van werkzekerheid scoren Uitdagingzoekers significant het laagst op ervaren werkzekerheid in vergelijking met alle andere groepen. Dit hangt wellicht samen met de ervaren inkomensonzekerheid. Ten opzichte van de andere groepen beoordeelden zij de financiële situatie van het bedrijf als het minst positief. Het tegenovergestelde geldt voor de Vluchters. Zij geven aan zich significant het minst vaak zorgen te maken over de toekomst van het bedrijf en blijken daarmee de meeste werkzekerheid te ervaren in vergelijking met alle andere groepen. Mogelijk heeft dit te maken met hun startmotief. Om de stap te kunnen zetten om de onaangename aspecten van werken onder een baas te ontvluchten, moet de mogelijkheid om in het eigen levensonderhoud te voorzien solide zijn.

In lijn met de startmotieven van de Autonomen om zelf te bepalen hoeveel en wanneer wordt gewerkt en werk en privé beter te kunnen combineren, ervaren zij de meeste combinatiezekerheid. Ook hier geldt dat zzp-schap hun behoefte lijkt te vervullen. Het tegenovergestelde geldt voor de Rasondernemers. Zij scoren significant het laagst op de ervaren combinatiezekerheid. Het ondernemende karakter dat blijkt uit hun dominante startmotief, te weten het altijd al als zelfstandige hebben willen werken, creëert mogelijk de uitdaging om vrij te nemen wanneer ze dat willen.

De tweede onderzoeksvraag was: 'Wat doen zelfstandige bouwvakkers om onzekerheden van het zzp-schap, zoals inkomensonzekerheid, opdrachtonzekerheid, werkzekerheid en combinatie-onzekerheid te reduceren?' Uit de vraaggesprekken die we hebben gevoerd, trekken we de volgende conclusies. Zelfstandige bouwvakkers ervaren inkomensonzekerheid door variabele inkomsten en lange betalingstermijnen, prijsconcurrentie met buitenlandse bouwvakkers, obstakels om verzekeringen of pensioenvoorzieningen te treffen en de weersomstandigheden. Ze proberen dat op te lossen door het vragen om aanbetalen, hulp te vragen bij andere zzp'ers of te zoeken naar nichemarkten waar minder druk op de prijs staat. Om inkomensverlies door slechte weersomstandigheden te beperken, moeten ze goed plannen, door in de zomer meer werk aan te nemen of in de winter te zorgen voor binnenklussen. De geïnterviewde bouwvakkers verzekeren zich over het algemeen wel, maar de kosten zijn hoog en zwakke ledematen zijn uitgesloten. Voor oudere bouwvakkers (ouder dan 60 jaar) blijkt het niet mogelijk zich te verzekeren. Ook staan de bouwvakkers sceptisch tegenover pensioenregelingen. Kortom, bouwvakkers ervaren behoorlijk wat inkomensonzekerheid, met name de ouderen onder hen, en tegen de grootste onzekerheden bestaan geen afdoende oplossingen. Dit maakt zelfstandige bouwvakkers erg kwetsbaar voor inkomensonzekerheid.

De fysieke inzetbaarheid is het belangrijkste zorgpunt. Vrijwel iedere zelfstandige bouwvakker zegt fysieke klachten te ervaren, waardoor de opdrachtzekerheid, maar ook de werk- en inkomenszekerheid, in het gedrang komen. Strategieën om die onzekerheden te reduceren zijn er nauwelijks. Zij kunnen zware klussen uitbesteden, of afwisseling zoeken tussen klussen. Soms beschermt het zzp-schap nu juist tegen gezondheidsklachten, omdat men vrijer is in het afwijzen van klussen en het indelen van de werktijden. De fysieke belasting in combinatie met de onmogelijkheid om de vitale ledematen te verzekeren zorgt voor een grote kwetsbaarheid bij het kunnen blijven uitvoeren van huidige werkzaamheden.

Om ervoor te zorgen dat ze in de toekomst ook in staat blijven om nieuwe opdrachten binnen te kunnen halen en uitvoeren (werkzekerheid), passen bouwvakkers verschillende strategieën toe, zoals het volgen van trainingen en opleidingen, het opbouwen van een goede reputatie als bouwvakker en het onderhouden van een netwerk. Zowel bij opdracht- als werkzekerheid wordt het volgen van trainingen als strategie genoemd. Dit gebeurt om de huidige opdracht goed uit te kunnen voeren (opdrachtzekerheid), en om werk in de toekomst veilig te stellen (werkzekerheid). Ook om inzetbaar te blijven, volgen zij trainingen. Echter, in de spanning tussen het moeten afwijzen van een nieuwe opdracht vanwege een training, zal inkomenszekerheid vaak prevaleren boven werkzekerheid. Dat kan in de toekomst risico's opleveren. Opvallend is dat bij het onderhouden van het netwerk, oud-werkgevers een belangrijke positie innemen als het gaat om het verkrijgen van nieuwe opdrachten. Zakken met de prijs is ten tijde van economische neergang een strategie om werkzekerheid te krijgen. Die werkzekerheid gaat dan wel ten koste van inkomenszekerheid.

Problemen met combinatiezekerheid hebben bouwvakkers ook. Het uitvoeren van opdrachten gaat vaak vóór het privéleven. Dit botst soms met de reden om zzp'er te worden, te weten dat het kunnen indelen van de eigen werktijden leidt tot een betere werk-privébalans. Tijd besteden aan het gezin voelt als het mislopen van inkomsten.

Hoewel er maar beperkt aantal respondenten in de groepen Vluchters, Gedwongen zzp'ers, Rasondernemers en Autonomen hebben deelgenomen in studie 2, kan een aantal voorzichtige conclusies getrokken worden over de ervaren onzekerheden. Zelfstandige bouwvakkers ervaren alle typen onzekerheid. Daarin verschillen de groepen niet onderling. Alle groepen hebben te kampen met onzekerheden ten aanzien van het inkomen (niet kunnen verzekeren) en lichamelijke kwetsbaarheid. De groepen verschillen wel in hoe ze onzekerheid proberen te reduceren. Er zijn dus wel aanwijzingen dat sommige groepen mogelijk meer risico's zullen lopen op langere termijn. Rasondernemers en, in mindere mate, Vluchters zijn proactief in het

reduceren van verschillende vormen van onzekerheid. Zo bouwen zij netwerken op en volgen trainingen om in de toekomst bij te blijven. De Gedwongen zzp'ers daarentegen lijken afhankelijk te zijn van hun vorige werkgever en zijn daarom potentieel kwetsbaar.

Uit zowel het kwantitatieve als het kwalitatieve onderzoek blijkt dat er verschillende groepen zzp'ers bestaan, die ieder hun eigen mate van (on)zekerheid kennen. Dat bevestigt dat de categorisering gedwongen versus gekozen zelfstandig ondernemerschap te beperkt is. Voor het beleid betekent dit dat er maatwerkafspraken gemaakt dienen te worden op basis van verschillende startmotieven, maar ook voor verschillende sectoren. Voor vervolgonderzoek is het interessant om te bestuderen in hoeverre de gevonden groepen zzp'ers verschillen in demografische en andere kenmerken. Verschillen zij in opleidingsniveau, sectoren waarin zij actief zijn, in omvang van hun netwerk waaruit zij opdrachten kunnen halen of is hun financiële uitgangspositie anders?

Uit de kwalitatieve studie blijkt dat in de bouwsector de verschillende vormen van onzekerheid zich opstapelen, waartegen geen afdoende maatregelen bestaan. Zelfstandige bouwvakkers zijn behoorlijk gevoelig voor alle vormen van onzekerheid. Bouwvakkers zijn kwetsbaar in fysiek en financieel opzicht. Strategieën om sommige vormen van onzekerheid te reduceren gaan bovendien ten koste van andere zekerheden. De bouwvakkers kunnen dit probleem dus niet zelfstandig oplossen. Gezien het feit dat dit de op één na grootste groep zelfstandigen betreft, is het van belang dat hier beleidsmaatregelen getroffen worden. Zo kunnen omscholingsmogelijkheden door het gemiddeld lagere opleidingsniveau van bouwvakkers wellicht beperkter zijn dan voor, bijvoorbeeld, de zakelijke dienstverlening. Daarom is branchespecifiek onderzoek en beleid noodzakelijk. Speciale aandacht zal moeten komen voor fysiek zware beroepen. Deze beroepsgroepen zitten in de klem. Verzekeren is te duur of niet mogelijk en voor zelfstandigen is er geen ander sociaal vangnet. Hier moet uit maatschappelijk oogpunt een oplossing voor komen.

## 8.6 Bijlagen

### 8.6.1 Verschillen tussen typen zzp'ers op inkomenszekerheid

	Autonomen	Beroeps- matige zzp'ers	Uitdaging- zoekers	Vluchters	Familiebedrijf zzp'ers	Rasonder- nemers
Autonomen						
Beroepsmatige zzp'ers	14,4020*					
Uitdagingzoekers	44,7606*	5,2700*				
Vluchters	7,5633*	0,6132	10,7856*			
Familiebedrijf zzp'ers	0,0004	6,8945*	19,7934*	3,4543		
Rasondernemers	7,4052*	0,6004	10,3071*	0,0003	3,7773	
Gedwongen zzp'ers	6,0256*	0,4461	8,3310*	0,0052	3,2468	0,0030

\* =  $p < 0,05$

### 8.6.2 Verschillen tussen typen zzp'ers op opdrachtzekerheid, werkprestatie

	Autonomen	Beroeps- matige zzp'ers	Uitdaging- zoekers	Vluchters	Familiebedrijf zzp'ers	Rasonder- nemers
Autonomen						
Beroepsmatige zzp'ers	14,5212*					
Uitdagingzoekers	8,1351*	0,3964				
Vluchters	1,6546	3,5991	1,5284			
Familiebedrijf zzp'ers	0,5441	4,2219*	1,8339	0,800		
Rasondernemers	51,1993*	7,8412*	11,1133*	20,5919*	19,0252*	
Gedwongen zzp'ers	3,5116	1,1211	0,1744	0,4655	0,7535	10,7835*

\* =  $p < 0,05$

### 8.6.3 Verschillen tussen typen zzp'ers op opdrachtzekerheid, fysieke eisen

	Autonomen	Beroeps- matige zzp'ers	Uitdaging- zoekers	Vluchters	Familiebedrijf zzp'ers	Rasonder- nemers
Autonomen						
Beroepsmatige zzp'ers	10,1656*					
Uitdagingzoekers	11,7548*	0,0267				
Vluchters	1,5964	2,0821	2,6908			
Familiebedrijf zzp'ers	0,2195	6,5169*	6,5889*	1,5570		
Rasondernemers	39,6273*	5,8389*	4,8341*	14,3852*	19,3538*	
Gedwongen zzp'ers	19,4606*	2,372	1,7741	7,6400*	12,0450*	0,3095

\* =  $p < 0,05$

### 8.6.4 Verschillen tussen typen zzp'ers op opdrachtzekerheid, psychische eisen

	Autonomen	Beroeps- matige zzp'ers	Uitdaging- zoekers	Vluchters	Familiebedrijf zzp'ers	Rasonder- nemers
Autonomen						
Beroepsmatige zzp'ers	6,6400*					
Uitdagingzoekers	0,6637	1,5732				
Vluchters	0,0653	3,0844*	0,1893			
Familiebedrijf zzp'ers	0,9045	6,8454*	1,8698	0,9831		
Rasondernemers	17,6715*	1,7199	6,9334*	9,1785*	13,3106*	
Gedwongen zzp'ers	10,1279*	0,8379	4,3778*	6,0346*	9,4050*	0,0604

\* =  $p < 0,05$

### 8.6.5 Verschillen tussen typen zzp'ers op opdrachtzekerheid, aansluiten vaardigheden

	Autonomen	Beroeps- matige zzp'ers	Uitdaging- zoekers	Vluchters	Familiebedrijf zzp'ers	Rasonder- nemers
Autonomen						
Beroepsmatige zzp'ers	4,7008*					
Uitdagingzoekers	0,2079	3,5025				
Vluchters	5,9941*	0,0228	5,2038*			
Familiebedrijf zzp'ers	0,5329	0,9221	0,8489	1,1307		
Rasondernemers	1,5226	0,5393	1,8227	0,8251	0,0800	
Gedwongen zzp'ers	1,2246	7,1142*	0,3175	7,8560*	2,0285	3,5482

\* =  $p < 0,05$

## 8.6.6 Verschillen tussen typen zzp'ers op werkzekerheid

	Autonomen	Beroeps- matige zzp'ers	Uitdaging- zoekers	Vluchters	Familiebedrijf zzp'ers	Rasonder- nemers
Autonomen						
Beroepsmatige zzp'ers	0,5827					
Uitdagingzoekers	29,4369*	11,1910*				
Vluchters	16,2913*	15,0882*	54,6457*			
Familiebedrijf zzp'ers	0,3560	0,0031	11,2020*	12,7522*		
Rasondernemers	5,3908*	1,5656	6,4644*	27,2227*	1,4746	
Gedwongen zzp'ers	1,5195	0,2594	8,1247*	17,2058*	0,2515	0,3813

\* =  $p < 0,05$

## 8.6.7 Verschillen tussen typen zzp'ers op combinatiezekerheid

	Autonomen	Beroeps- matige zzp'ers	Uitdaging- zoekers	Vluchters	Familiebedrijf zzp'ers	Rasonder- nemers
Autonomen						
Beroepsmatige zzp'ers	36,9876*					
Uitdagingzoekers	15,4640*	1,7333				
Vluchters	16,1576*	2,3569	0,0020			
Familiebedrijf zzp'ers	11,6975*	2,0199	0,0008	0,0001		
Rasondernemers	110,1406*	12,5440*	21,8251*	24,5349*	19,8509*	
Gedwongen zzp'ers	23,6898*	0,1851	0,9002	1,0790	0,8150	12,6988*

## 8.7 Literatuur

Bakk, Z., Tekle, F.B., & Vermunt, J.K. (2013). Estimating the association between latent class membership and external variables using biasadjusted three-step approaches. *Sociological Methodology*, 43(1), 272–311.

Bögenhold, D., & Fachinger, U. (2010). How diverse is entrepreneurship? Observations on the social heterogeneity of self-employment in Germany. The Shift to the Entrepreneurial Society: A Built Economy. In *Education, Sustainability and Regulation*. Cheltenham: Edward Elgar, 227–241.

Bredvold, R., & Skålén, P. (2016). Lifestyle entrepreneurs and their identity construction: A study of the tourism industry. *Tourism Management*, 56, 96–105.

Burke, A.E., FitzRoy, F.R., & Nolan, M.A. (2008). What makes a die-hard entrepreneur? Beyond the 'employee or entrepreneur' dichotomy. *Small Business Economics*, 31(2), 93–115.

Carsrud, A., & Brännback, M. (2011). Entrepreneurial motivations: what do we still need to know? *Journal of Small Business Management*, 49(1), 9–26.

Conen, W.S., & Schippers, J.J. (2017). De invloed van startmotieven op de financiële situatie en arbeidstevredenheid van zzp'ers. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 33(3), 250–268.

Conen, W.S., Schippers, J.J., & Schulze Buschoff, K. (2016). *Self-employed without personnel. Between freedom and insecurity*. Hans-Böckler-Stiftung.

Dawson, C., & Henley, A. (2012). 'Push' versus 'pull' entrepreneurship: an ambiguous distinction? *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 18(6), 697–719.

Dirven, H.J., van der Torre, W., & van den Bossche, S. (2017). Een slechte start en dan? De werksituatie van zelfstandig ondernemers met negatieve en positieve startmotieven. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 33(3), 286–302.

Douglas, E.J., & Fitzsimmons, J.R. (2013). Intrapreneurial intentions versus entrepreneurial intentions: distinct constructs with different antecedents. *Small Business Economics*, 41(1), 115–132.

Kamer van Koophandel (2019). *Data over de bedrijvendynamiek 1<sup>e</sup> kwartaal 2019*. Utrecht.

King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 112–133.

Lautenbach, H., van der Torre, W., de Vroome, E.M.M., Janssen, B.J.M., Wouters, B., & Van den Bossche, S.N.J. (2017). *Zelfstandige Enquête Arbeid 2017*. The Hague: CBS & TNO.

Jayawarna, D., Rouse, J., & Kitching, J. (2011). Entrepreneur motivations and life course. *International Small Business Journal*, 31(1), 34–56.

Rossetti, S. & Hertter, S. E. (2019). The collective risk management of solo self-employed in the Netherlands. *Journal of Poverty and Social Justice*, 27(2), 253–277.

Wilthagen, T., & Tros, F. (2004). The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer. European Review of Labour and Research*, 10(2), 166-186.

Van Stel, A., & De Vries, N. (2015). *The economic value of different types of solo self-employed: A review. The handbook of research on freelancing and self-employment*, 77-84.

Vermunt, J.K. (2010). Latent class modeling with covariates: Two improved three-step approaches. *Political Analysis*, 18(4), 450-469.

Zali, M.R., Faghih, N., Ghotbi, S., & Rajaie, S. (2013). The effect of necessity and opportunity driven entrepreneurship on business growth. *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*, 7(2), 100-108.



**9.**

# **Combineren van banen**

**Meer of minder zekerheid op werk en  
economische zelfstandigheid?**

Auteurs

Stef Bouwhuis

Goedele Geuskens

Ongeveer 7,4 procent van de werkenden in Nederland combineert meerdere betaalde banen (*multi-jobben*). Er is echter weinig bekend over de samenhang tussen multi-jobben en werk- en inkomenszekerheid. Is het een goede strategie, of juist niet? Om dit te onderzoeken zijn de gegevens van 20 535 deelnemers aan de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2012 gekoppeld aan CBS-gegevens over arbeidsparticipatie en economisch zelfstandigheid (2013–2017). Economische zelfstandigheid was hierbij gedefinieerd als een inkomen hoger dan een bijstandsuitkering voor een alleenstaande. Naast beschrijvende statistieken over de ervaringen van multi-jobbers, is de relatie tussen multi-jobben en arbeidsparticipatie en economische zelfstandigheid gedurende een periode van vijf jaar onderzocht met Poisson regressieanalyses. Uit de beschrijvende analyses blijkt dat multi-jobbers iets vaker het risico ervaren om hun baan te verliezen, maar zich hier iets minder vaak zorgen over maken en meer vertrouwen hebben in het vinden van een nieuwe baan dan werknemers met één baan. Gedurende de follow-up periode van 5 jaar bleken multi-jobbers ook daadwerkelijk meer maanden betaald werk te hebben dan werknemers met één baan. Multi-jobbers bleken daarentegen in minder jaren economisch zelfstandig te zijn dan werknemers met één baan. De resultaten suggereren dat multi-jobben een goede strategie kan zijn om aangehaakt te blijven op de arbeidsmarkt (zekerheid op werk), maar niet om de zekerheid op economische zelfstandigheid te borgen.<sup>1)</sup>

## 9.1 Inleiding

In 2018 hadden 539 duizend werknemers in Nederland meer dan één betaalde baan, ook wel multi-jobben genoemd. Dit komt overeen met 7,4 procent van alle werknemers. Dit is een (kleine) toename ten opzichte van 2003, toen ongeveer 5,4 procent van de werknemers in Nederland meerdere banen had (CBS, 2019). Werknemers met meerdere banen vormen een heterogene groep. Uit eerder onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat we vier groepen multi-jobbers kunnen onderscheiden: 1. kwetsbare multi-jobbers, die vaak liever één baan zouden hebben en vaak banen met een hoge belasting en weinig regelmogelijkheden combineren; 2. onverschillige multi-jobbers, die weinig voor- en nadelen ervaren van multi-jobben; 3. tevreden multi-jobbers met een tweede baan als zelfstandige, die vaak voordelen ervaren van multi-jobben; en 4. tevreden multi-jobbers met een tweede baan als werknemer, die vaak voordelen van multi-jobben ervaren (Bouwhuis

<sup>1)</sup> De in dit hoofdstuk weergegeven opvattingen zijn die van de auteurs en komen niet noodzakelijk overeen met het beleid van het Centraal Bureau voor de Statistiek.

et al., 2018b). Van de werknemers met meerdere banen heeft ongeveer twee derde een tweede baan als werknemer (65 procent) en één derde een tweede baan als zelfstandige (35 procent) (CBS, 2019). Werknemers met een flexibele arbeidsrelatie hebben vaker meerdere banen (11 procent) dan werknemers met een vaste arbeidsrelatie (6 procent) (CBS, 2019).

Aan het combineren van meerdere banen kunnen verschillende redenen ten grondslag liggen. Ten eerste kunnen werkenden meerdere banen hebben, omdat zij in hun eerste baan niet meer uren kunnen werken, terwijl ze dat wel zouden willen (*hours-constraint* hypothese) (Conway & Kimmel, 1998; Shishko & Rostker, 1976). Dit wordt bevestigd in onderzoek waaruit blijkt dat werknemers die part time werken of aangeven meer uren te willen werken vaker meerdere banen hebben (Böheim & Taylor, 2004; Heineck & Schwarze, 2004; Panos, Pouliakas, & Zangelidis, 2014). Studies in de Verenigde Staten en Nederland laten zien dat werkenden vaak om financiële redenen (parttime) banen stapelen. In de Verenigde Staten combineert 26 procent van de multi-jobbers meerdere banen om financieel rond te komen, in Nederland is dat 21 procent. Daarnaast noemt 38 procent van de multi-jobbers in de Verenigde Staten en 29 procent van de multi-jobbers in Nederland het verdienen van iets extra's als belangrijkste reden (Dorenbosch, Sanders, & Beudeker, 2015; Hipple, 2010).

Een tweede reden om te multi-jobben is dat de afwisseling in taken en sociale contacten het werkplezier vergroot of bijdraagt aan het opdoen van verschillende soorten kennis en vaardigheden (*heterogeneous jobs* hypothese) (Conway & Kimmel, 1998). In de Verenigde Staten is voor 18 procent van de multi-jobbers plezier in de tweede baan de belangrijkste reden om banen te combineren, en voor 4 procent is dat het opdoen van ervaring of het starten van een eigen bedrijf. In Nederland geeft 25 procent van werkenden met meerdere banen aan dit te doen voor de afwisseling, 16 procent heeft meerdere banen om hun persoonlijke ontwikkeling te vergroten (Dorenbosch et al., 2015; Hipple, 2010).

Een derde reden voor het combineren van meerdere banen is het zogenoemde *hedgen*. Dit houdt in dat werkenden meerdere banen hebben omdat het hen beschermt tegen werkloosheid (Bell, Hart, & Wright, 1997; Wu, Baimbridge, & Zhu, 2009). In Nederland geeft ongeveer 10 procent van de multi-jobbers aan dat zij meerdere banen hebben om werkzekerheid te behouden (Dorenbosch et al., 2015).

Het hebben van meerdere banen kan de werkzekerheid op verschillende manieren vergroten. Het kan dienen als buffer. Indien iemand één baan verliest, kan hij of zij terugvallen op de andere baan of banen. Daarnaast biedt het combineren van meerdere banen bij verschillende werkgevers verschillende opstappen naar een

baan met een grotere contractomvang, of naar een baan met een vast contract. Het combineren van verschillende banen kan ten slotte leiden tot de ontwikkeling van uiteenlopende kennis en vaardigheden, wat de *employability* vergroot, en hiermee de kansen op een nieuwe baan bij de huidige of een andere werkgever. Sommige werkenden kiezen bewust voor multi-jobs, al dan niet als strategie om de werkzekerheid te vergroten. Anderen maken geen bewuste keuze voor het combineren van meerdere banen. Multi-jobs 'overkomt' hen (Bouwhuis et al., 2018a).

Over de mate waarin multi-jobs kan bijdragen aan duurzame participatie op de arbeidsmarkt is weinig bekend. Uit één wetenschappelijke studie blijkt dat multi-jobbers minder vaak werkloos worden dan *single-jobbers* (Panos et al., 2014). In deze studie is echter niet onderzocht of multi-jobbers ook vaker, of juist minder vaak, economisch zelfstandig zijn dan single-jobbers. Hoewel het combineren van banen de kans kan vergroten dat werkenden aangehaakt blijven op de arbeidsmarkt, ontvangen zij in perioden waarin zij terug moeten vallen op één baan mogelijk te weinig loon om economisch zelfstandig te zijn. Economische zelfstandigheid refereert hierbij aan een situatie waarin het inkomen uit arbeid van een individu hoger is dan een bijstandsuitkering voor een alleenstaande. Gezien het toenemende aantal werkenden met meerdere banen, is het belangrijk om te weten of het combineren van meerdere banen een strategie kan zijn om de zekerheid op toekomstige arbeidsparticipatie en economische zelfstandigheid te vergroten. Dit belang wordt verder onderstreept doordat zowel ervaren werkonzekerheid als daadwerkelijke werkloosheid een negatieve invloed hebben op gezondheid en welzijn (Bartley, 1994; Burgard, Brand, & House, 2007; Paul & Moser, 2009). Daarnaast heeft werkloosheid een negatieve invloed op de toekomstige arbeidsmarktparticipatie van mensen (Gregg, 2001). Multi-jobs als strategie om de zekerheid op toekomstige arbeidsparticipatie (werkzekerheid) en economische zelfstandigheid (inkomenszekerheid) te vergroten, kan vooral belangrijk zijn onder werknemers die vaker geconfronteerd worden met onzekerheid, zoals werknemers met een tijdelijk contract en werknemers met een laag opleidingsniveau (Muñoz de Bustillo & De Pedraza, 2010). Om die reden besteden we in dit hoofdstuk speciale aandacht aan deze groepen werknemers.

De centrale vraagstelling van dit hoofdstuk is: hangt het combineren van meerdere banen samen met een hogere toekomstige arbeidsparticipatie en economische zelfstandigheid dan het uitoefenen van één baan als werknemer?

## 9.2 Data en methode

### Studiepopulatie

In dit onderzoek is gebruik gemaakt van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2012 (NEA) en van informatie over arbeidsparticipatie en economische zelfstandigheid uit het Stelsel van Sociaal-statistische Bestanden (SSB) van het CBS. In het najaar van 2012 zijn 80 duizend Nederlandse werknemers uitgenodigd om deel te nemen aan de NEA. Na twee maanden hadden 25 223 respondenten de vragenlijst ingevuld (respons 31,5 procent) (Koppes et al., 2013). Voor het huidige onderzoek zijn respondenten jonger dan 25 jaar (n=2 692) niet opgenomen om respondenten voor wie werk niet de hoofdbezigheid is, zoals studenten, zoveel mogelijk te excluderen. Verder doen respondenten ouder dan 59 jaar (n=1 819) niet mee, omdat zij tijdens de follow-up periode van vijf jaar de wettelijke pensioenleeftijd bereikten. Ten slotte zijn werknemers die werkzaam zijn via de Wet Sociale Werkvoorziening uitgesloten van het onderzoek (n=177). In totaal zijn 20 535 werknemers in het onderzoek opgenomen.

### Variabelen

Respondenten die in NEA 2012 aangaven meerdere banen als werknemer te hebben óf naast hun baan als werknemer inkomen uit een eigen onderneming te hebben, zijn geclassificeerd als multi-jobbers. Om percepties van werkzekerheid in kaart te brengen, zijn drie vragen uit de NEA gebruikt. De eerste vraag luidde: 'Loopt u het risico uw baan te verliezen?' Mogelijke antwoorden op deze vraag waren ja en nee. De tweede vraag luidde: 'Maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan?' Mogelijke antwoorden waren ja en nee. De laatste vraag had de vorm van een stelling en had betrekking op de gepercipieerde kansen op de arbeidsmarkt. De stelling luidde: 'Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij een andere werkgever'. De mogelijke antwoordcategorieën (helemaal niet mee eens, niet mee eens, mee eens, helemaal mee eens) zijn samengevoegd tot oneens en eens.

Om participatie in betaald werk te meten gedurende een periode van vijf jaar (jaren 2013–2017), is gebruikt gemaakt van het SSB. Uit het bestand Personen sociaaleconomische categorie (SECMBUS) zijn drie variabelen gebruikt om te bepalen of een individu in een bepaalde maand werkzaam was als werknemer (xkoppelwerkcnsecm), directeur grootaandeelhouder (xkoppeldgasecm) of

zelfstandige (xkoppelzelfstsecm). Op basis van deze variabelen is een variabele geconstrueerd die het aantal maanden dat een respondent geen betaald werk had weergeeft (range van 0 tot en met 60 maanden geen werk). Uit het bestand Documentatie Inkomen van personen (INPATAB) is een variabele gebruikt die inzicht geeft in economische zelfstandigheid (inpemez). Economische zelfstandigheid was gedefinieerd als een inkomen uit arbeid en eigen onderneming hoger dan de beleidsnorm voor het individuele inkomensminimum (een bijstandsuitkering voor een alleenstaande). Tijdens de studieperiode is deze grens gestegen van ongeveer 665 euro per maand in 2013 en 2014 tot ongeveer 975 euro per maand in 2015, 2016 en 2017. Economische zelfstandigheid is gemeten door het aantal jaren waarin een werknemer niet economisch zelfstandig is te tellen, en varieert dus van 0 (elk jaar economisch zelfstandig) tot en met 5 (geen enkel jaar economisch zelfstandig).

Ten slotte zijn leeftijd, geslacht, opleidingsniveau (laag, midden, hoog), het hebben van een partner (geen partner, niet werkende partner, werkende partner) en contractvorm in de baan waarin de werknemer het meeste uren werkt (vast, flexibel) uit NEA 2012 meegenomen in de analyse. Voor de variabele contractvorm categoriseerden we werknemers met een tijdelijk contract, uitzendkrachten en oproep- en invalkrachten als flexibel contract.

## Analyses

De studiepopulatie is beschreven met behulp van descriptieve analyses. Verschillen tussen werknemers met meerdere banen en werknemers met één baan wat betreft de perceptie van werkzekerheid zijn getoetst met Chi<sup>2</sup>-toetsen. Om verschillen tussen multi-jobbers en single-jobbers over de activiteit op de arbeidsmarkt en economische zelfstandigheid te onderzoeken, is gebruik gemaakt van Poisson regressieanalyse. De uitkomsten hiervan geven inzicht in het verschil tussen multi-jobbers en single-jobbers wat betreft het aantal maanden dat zij actief zijn geweest op de arbeidsmarkt en het aantal jaren dat zij niet economisch zelfstandig zijn geweest. De analyses zijn gestratificeerd naar contractvorm in de primaire baan en opleidingsniveau bij aanvang van de studie. Voor beide uitkomstmaten zijn aparte modellen opgesteld. De analyses zijn eerst ongecorrigeerd uitgevoerd en vervolgens gecorrigeerd voor leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, contractvorm en het al dan niet hebben van een (werkende) partner.

## 9.3 Resultaten

Van de 20 535 werknemers in het onderzoek hadden 1 663 (8 procent) werknemers een tweede baan als werknemer of zelfstandige. Multi-jobbers waren vaker hoogopgeleid dan werknemers met één baan en hadden vaker een flexibel contract (tabel 9.3.1).

### 9.3.1 Studiepopulatie

	Eenheid	Alle werknemers	Multi-jobbers	Single-jobbers
	Aantal	20 535	1 663	18 872
<b>Geslacht</b>				
Man	Percentage	47	47	47
Vrouw	Percentage	53	53	53
<b>Leeftijd</b>	Gemiddelde	43	44	43
<b>Opleidingsniveau</b>				
Laag	Percentage	17	12	18
Gemiddeld	Percentage	40	38	40
Hoog	Percentage	43	51	42
<b>Vast contract in eerste baan</b>				
Ja	Percentage	87	80	87
Nee	Percentage	13	20	13
<b>Partner</b>				
Geen partner	Percentage	20	21	20
Partner zonder inkomen	Percentage	11	20	11
Partner met inkomen	Percentage	70	69	70

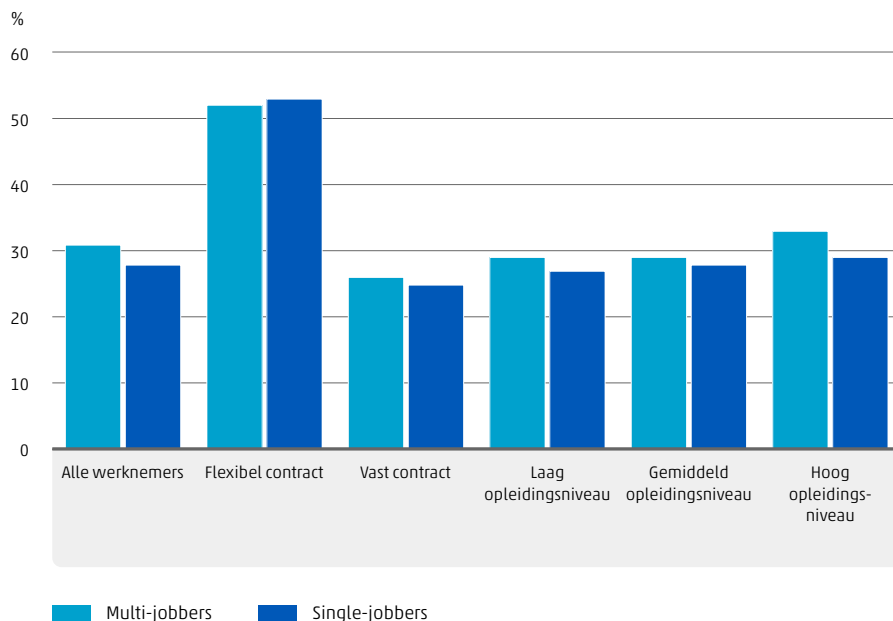
Bron: TNO en CBS, Nationale Enquete Arbeidsomstandigheden 2012.

Figuur 9.3.2 en figuur 9.3.3 laten zien dat werknemers met meerdere banen iets vaker een risico op baanverlies ervaren dan werknemers met één baan (31 procent tegen 28 procent), terwijl ze zich iets minder vaak zorgen maken over het behoud van hun baan (30 procent tegen 33 procent). Naast het feit dat zij nog een andere baan hebben om op terug te vallen, wordt dit mogelijk deels verklaard doordat multi-jobbers vaker denken dat zij gemakkelijk een nieuwe baan kunnen krijgen bij een andere werkgever dan single-jobbers (58 procent tegen 51 procent) (figuur 9.3.4). Aanvullende analyses ondersteunen dit en tonen dat werknemers die denken gemakkelijk een nieuwe baan te kunnen krijgen zich significant minder vaak zorgen maken over het behoud van hun baan.

Wanneer we inzoomen op subgroepen werknemers, blijken de verschillen in ervaren risico op baanverlies tussen multi- en single-jobbers met een flexibel of vast contract, en met een laag, gemiddeld of hoog opleidingsniveau beperkt (figuur 9.3.2). Wat betreft zorgen om baanbehoud zijn de verschillen tussen multi- en single-jobbers iets groter, met name onder werknemers met een flexibel contract (figuur 9.3.3). Multi-jobbers met een flexibel contract maken zich minder vaak zorgen om het behoud van hun baan dan single-jobbers (42 procent tegen 50 procent).

Ten slotte toont figuur 9.3.4 dat in vrijwel alle onderzochte subgroepen multi-jobbers vaker denken een nieuwe baan te kunnen vinden bij een andere werkgever dan single-jobbers. De verschillen tussen multi- en single-jobbers zijn met name groot onder werknemers met een vast contract (58 procent tegen 50 procent) en een laag opleidingsniveau (47 procent tegen 38 procent).

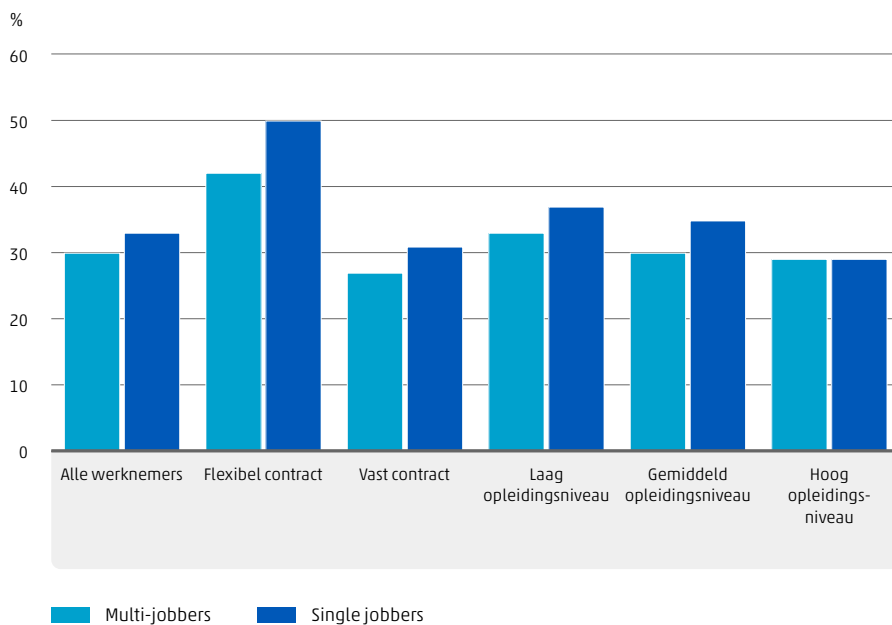
### 9.3.2 Ervaren risico om baan te verliezen (% ja)



2012; n = 20.535.

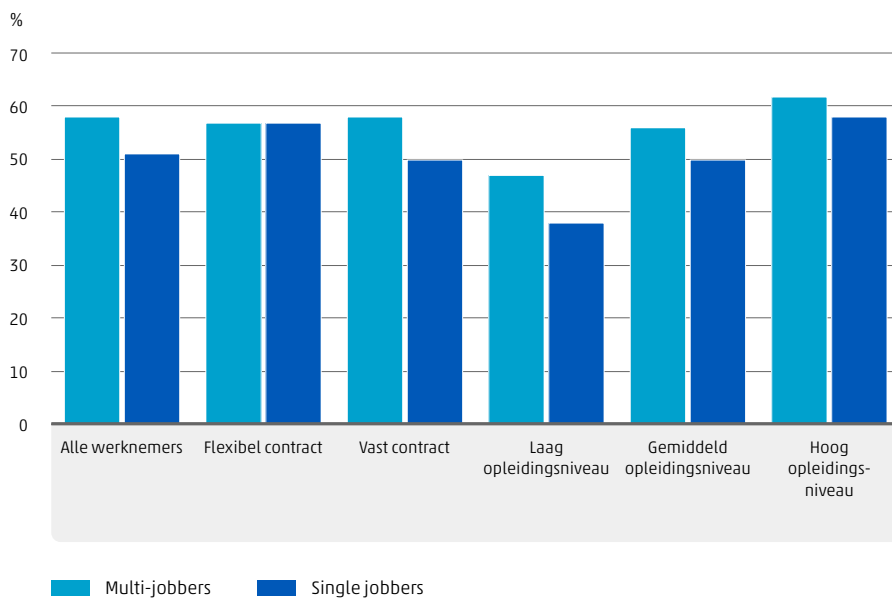


### 9.3.3 Zorgen om baanbehoud (%ja)



2012; n = 20.535.

### 9.3.4 Gemakkelijk nieuwe baan bij andere werkgever kunnen krijgen (ja %)

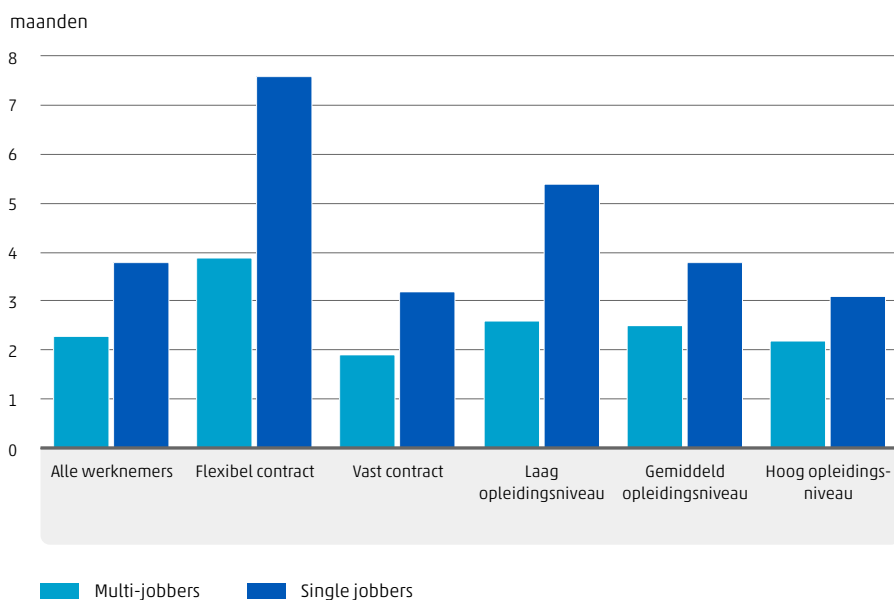


2012; n = 20.535.

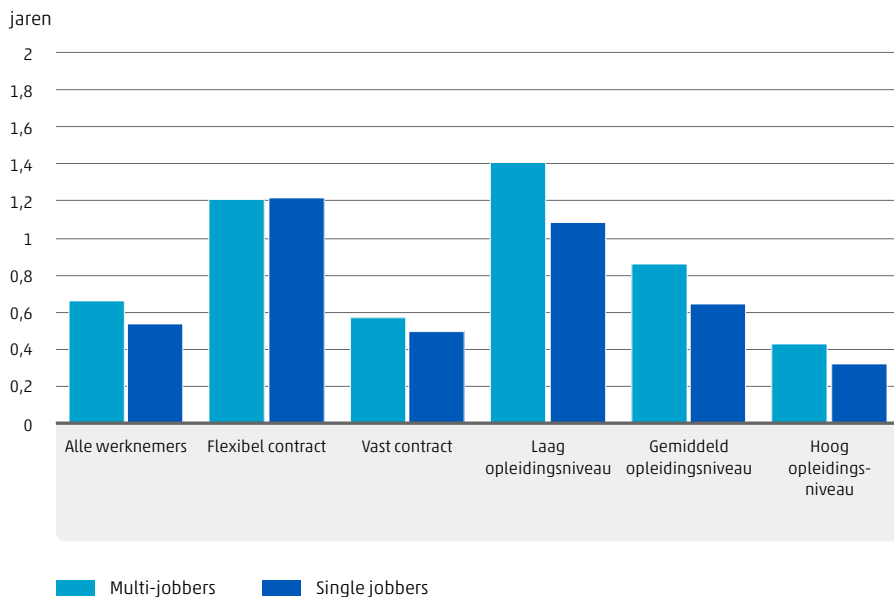
Figuur 9.3.5 laat zien dat werknemers met meerdere banen gedurende de 60 maanden dat zij zijn gevolgd gemiddeld 2 maanden niet werkten. Werknemers met één baan werkten gemiddeld bijna 4 maanden niet. Dit lijkt aan te sluiten bij de bevinding dat multi-jobbers zich minder vaak zorgen maakten over het behoud van hun baan en vaker gemakkelijk een nieuwe baan dachten te kunnen vinden (figuur 9.3.3 en 9.3.4). Figuur 9.3.6 toont dat multi-jobbers echter in meer jaren niet economisch zelfstandig waren dan single-jobbers (0,7 jaar tegen 0,5 jaar). Hoewel werknemers met meerdere banen dus beter aangehaakt bleven op de arbeidsmarkt, bleken zij gemiddeld vaker niet economisch zelfstandig.

Figuur 9.3.5. en 9.3.6 tonen ook dat onder werknemers met een flexibel contract werknemers met meerdere banen duidelijk vaker betaald werk hadden dan werknemers met één baan (4 tegen 8 maanden geen werk). Deze werknemers verschilden echter niet van elkaar in economische onafhankelijkheid (één of meerdere banen: 1,2 jaar niet onafhankelijk). Ongeacht het opleidingsniveau hadden multi-jobbers meer maanden betaald werk en waren zij vaker niet economisch zelfstandig dan werknemers met één baan. Opvallend is dat laagopgeleide multi-jobbers vrijwel evenveel maanden betaald werk hadden als hoger opgeleide multi-jobbers, terwijl bij werknemers met één baan het aantal maanden geen werk afnam met het stijgen van het opleidingsniveau. Hoewel laagopgeleide multi-jobbers dus relatief vaak bleven participeren in betaald werk, maakte dit hen ten opzichte van laagopgeleide single-jobbers en hoger opgeleide multi-jobbers minder vaak economisch zelfstandig.

### 9.3.5 Gemiddeld aantal maanden geen betaald werk onder multi- en single jobbers (range: 0-60 maanden)



### 9.3.6 Gemiddeld aantal jaren niet economisch zelfstandig onder multi- en single jobbers (range: 0-5 jaren)



De regressieanalyses bevestigen de resultaten in figuur 9.3.5 en figuur 9.3.6. Tabel 9.3.7 toont dat werknemers met meerdere banen significant minder maanden geen betaald werk hadden (OR 0,6). Dit gold zowel voor multi-jobbers met een flexibel en vast contract in de eerste baan, als voor multi-jobbers met een laag, gemiddeld en hoog opleidingsniveau. Hoewel multi-jobbers dus vaker participeerden in betaald werk, lag het aantal jaren waarin zij economisch zelfstandig waren ook in de gecorrigeerde regressieanalyses significant lager dan bij werknemers met één baan (OR 1,2). Multi-jobbers met een vast contract in de eerste baan en multi-jobbers met een laag opleidingsniveau bleken significant vaker niet economisch onafhankelijk dan single-jobbers.

### 9.3.7 Participatie in betaald werk en economische zelfstandigheid van multi-jobbers ten opzichte van single jobbers

	Maanden zonder betaald werk				Jaren niet economisch zelfstandig			
	ongecorrigeerd		gecorrigeerd		ongecorrigeerd		gecorrigeerd	
	OR	95%CI	OR	95%CI	OR	95%CI	OR	95%CI
<b>Totaal (alle werknemers)</b>	0,61	0,59-0,63	0,55	0,54-0,57	1,19	1,12-1,26	1,15	1,08-1,22
<b>Contractvorm</b>								
Flexibel	0,52	0,49-0,54	0,48	0,45-0,51	0,99	0,89-1,10	0,98	0,88-1,24
Vast contract	0,59	0,57-0,62	0,62	0,59-0,64	1,14	1,06-1,23	1,25	1,16-1,35
<b>Opleidingsniveau</b>								
Laag	0,48	0,44-0,52	0,42	0,38-0,46	1,30	1,15-1,48	1,23	1,09-1,40
Gemiddeld	0,64	0,61-0,68	0,56	0,53-0,59	1,31	1,20-1,43	1,09	1,00-1,19
Hoog	0,71	0,67-0,74	0,59	0,56-0,61	1,33	1,20-1,49	1,11	0,99-1,24

Gecorrigeerd = Gecorrigeerd voor geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, contracttype, en (werkende) partner

## 9.4 Conclusies

Dit onderzoek laat zien dat werknemers met meerdere banen iets meer risico ervaren om hun baan te verliezen, maar zich iets minder vaak zorgen maken over het behoud van hun baan en meer vertrouwen hebben in het vinden van een nieuwe baan. Gedurende de vijf jaar dat ze zijn gevolgd, hadden multi-jobbers ook daadwerkelijk meer maanden betaald werk dan single-jobbers. Zij bleken gedurende die periode echter minder jaren economisch zelfstandig te zijn. Dit wijst er op dat multi-jobs een goede strategie kan zijn om de zekerheid op werk te vergroten, maar niet om de zekerheid op economische zelfstandigheid te vergroten. Welke van deze twee zekerheden belangrijker is, is een maatschappelijke vraag.

Een mogelijke verklaring voor de grotere (ervaren) werkzekerheid onder multi-jobbers is dat zij, in tegenstelling tot single-jobbers, kunnen terugvallen op één of meer banen als zij een baan verliezen. Dit draagt er mogelijk aan bij dat ze zich zowel minder zorgen maken over het behoud van hun baan, als beter aangehaakt blijven op de arbeidsmarkt. Daarnaast kan het hebben van meerdere banen hun kennis en vaardigheden verbreden en blijft hun employability mogelijk beter op peil doordat zij vaker aan het werk blijven. Dit draagt er mogelijk aan bij dat multi-jobbers meer vertrouwen hebben in het vinden van een nieuwe baan en ook daadwerkelijk gemakkelijker een nieuwe baan vinden indien nodig. Dit laatste hebben we in het huidige onderzoek niet onderzocht. Ten slotte merken we op dat het ook mogelijk is dat werknemers die meer vertrouwen hebben in het vinden van een nieuwe baan een grotere kans hebben multi-jobber te worden (Bouwhuis, Geuskens, Boot, Bongers & van der Beek, 2017).

Dit onderzoek voegt aan de literatuur toe dat multi-jobbers gedurende een periode van vijf jaar vaker niet economisch zelfstandig bleken. Een verklaring kan zijn dat zij minder uren werken en/of minder verdienen dan single-jobbers. Een andere verklaring sluit aan bij eerder onderzoek waaruit blijkt dat multi-jobbers regelmatig een transitie maken naar één baan en weer terug (Paxson & Sicherman, 1996). In de perioden waarin multi-jobbers terugvallen op één baan, werken zij mogelijk minder uren dan nodig is om economisch zelfstandig te zijn. Dit lijkt in het bijzonder op te gaan voor multi-jobbers met een laag opleidingsniveau. Een mogelijke verklaring is dat zij al hun banen nodig hebben om genoeg te verdienen om economisch zelfstandig te zijn. Multi-jobbers met een hoog opleidingsniveau verdienen wellicht vaker voldoende in hun eerste baan om economisch zelfstandig te blijven als ze hun tweede baan verliezen. Gedurende de follow-up periode van vijf jaar participeerden multi-jobbers die bij aanvang een flexibel contract hadden vaker in betaald werk dan single-jobbers met een flexibel contract. We vonden in deze groep geen verschil in economische zelfstandigheid. Dit suggereert dat zowel bij multi-jobbers als bij single-jobbers met een flexibel contract het verlies van één baan leidt tot een dusdanig verlies van inkomen dat zij niet meer economisch zelfstandig zijn.

Een aandachtspunt bij de interpretatie van de resultaten over economische zelfstandigheid is dat multi-jobbers mogelijk vaker het inkomen van het huishouden aanvullen naast een hoofdverdiener. De invloed van het verlies van één baan of het bewust stoppen met één baan op het inkomen van het huishouden zou dan beperkt kunnen zijn. We hebben in de huidige analyses gecorrigeerd voor het hebben van een (werkende) partner. Daarnaast vonden we in aanvullende analyses geen verschillen tussen mannen en vrouwen wat betreft de relatie tussen multi-jobs en economische zelfstandigheid. We bevelen aan om in toekomstig onderzoek naast economische zelfstandigheid ook het totale huishoudensinkomen mee te nemen.

Voor multi-jobbers heeft het aangehaakt blijven op de arbeidsmarkt mogelijk positieve gevolgen voor hun toekomstige arbeidsparticipatie en welzijn. Het is echter onbekend of deze positieve gevolgen opwegen tegen de mogelijke negatieve gevolgen van economische onzelfstandigheid voor bijvoorbeeld welzijn. Uit eerder onderzoek bleek dat onder multi-jobbers een kwetsbare groep is te identificeren die een slechtere gezondheid ervaart dan andere multi-jobbers (Bouwhuis et al., 2018b). Onbekend is of het patroon in arbeidsparticipatie en economische zelfstandigheid hierbij een rol speelt. Nader onderzoek is nodig om verschillen in de ontwikkeling van kennis en vaardigheden en (opwaartse) mobiliteit op de arbeidsmarkt tussen multi-jobbers en single-jobbers in kaart te brengen. Het is belangrijk om meer inzicht te krijgen in de wijze waarop multi-jobbers die niet economisch zelfstandig zijn, in het bijzonder laagopgeleide multi-jobbers, het best ondersteund kunnen worden om economisch zelfstandig te zijn en te blijven. Hierbij kan gedacht worden aan ondersteuning bij het vinden van een (part time) baan die bijdraagt aan economische zelfstandigheid. Daarnaast kan gecoördineerd multi-jobben, bijvoorbeeld in de vorm van *employee sharing* een uitkomst zijn (Eurofound, 2015). In dat geval organiseren werkgevers die part time werk aanbieden het multi-jobben, zodat zij pakketten van part time banen, die samen een full time baan vormen, kunnen aanbieden.

Bij het huidige onderzoek plaatsen we de volgende kanttekeningen. Ten eerste hebben we werknemers jonger dan 25 jaar uitgezonderd van het onderzoek. Eerder onderzoek heeft aangetoond dat jongere multi-jobbers vaker om financiële redenen meerdere banen hebben (Hipple, 2010). Hierdoor is de relatie tussen multi-jobben en economische zelfstandigheid onder jongere werknemers mogelijk anders en kunnen we de resultaten van dit onderzoek niet generaliseren naar werknemers jonger dan 25 jaar. Ten tweede was voor zelfstandigen alleen informatie over het jaarinkomen beschikbaar. Indien iemand in een jaar inkomen heeft als zelfstandige, registreert het CBS deze persoon in elke maand van dat jaar als zelfstandige. Mogelijk heeft dit voor zelfstandigen geleid tot een overschatting van het aantal maanden betaald werk. Aanvullende analyses zijn nodig om te onderzoeken in hoeverre dit van invloed is op de gevonden verschillen in werkzekerheid tussen single-jobbers en multi-jobbers. Ten derde is het inkomen van zelfstandigen minder goed in kaart te brengen dan het inkomen van werknemers doordat zij gebruik kunnen maken van verschillende fiscale aftrekposten. Mogelijk zijn respondenten die als zelfstandige hebben gewerkt hierdoor verkeerd geassocieerd wat betreft hun economische zelfstandigheid. We weten niet of en hoe dit de uitkomsten van dit onderzoek heeft beïnvloed. Ten vierde was voor het huidige onderzoek geen informatie beschikbaar over het totale aantal uren werk per week. We bevelen aan om in toekomstig onderzoek naast het aantal uren werk per week ook het aantal banen en het totale huishoudensinkomen te betrekken. Ten slotte merken we op dat

in dit onderzoek onderscheid is gemaakt naar werknemers met een laag, gemiddeld en hoog opleidingsniveau en werknemers met een vast en flexibel contract. Het zou kunnen dat de relatie tussen multi-jobs en arbeidsparticipatie en economische zelfstandigheid in andere groepen werknemers anders is, bijvoorbeeld in verschillende stadia van hun carrière. Meer onderzoek is nodig om te achterhalen voor welke groepen werknemers multi-jobs positief samenhangt met de arbeidsparticipatie en economische zelfstandigheid en voor welke groepen negatief.

Concluderend, hangt multi-jobs samen met een grotere zekerheid op betaald werk, maar ook met een lagere zekerheid op economische zelfstandigheid.

## 9.5 Literatuur

Bartley, M. (1994). Unemployment and ill health: Understanding the relationship. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 48(4), 333-337.

Bell, D., Hart, R. A., & Wright, R. E. (1997). Multiple Job Holding as a Hedge' Against Unemployment,

Böheim, R., & Taylor, M. (2004). And in the evening she's a singer with the band – second jobs, plight or pleasure? (Working Papers of the Institute for Social and Economic Research No. 2004-3). Colchester: University of Essex.

Bouwhuis, S., De Wind, A., De Kruif, A., Geuskens, G.A., Van der Beek, A.J., Bongers, P.M., & Boot, C.R.L. (2018a). Experiences with multiple job holding: A qualitative study among Dutch older workers. *BMC Public Health*, 18(1), 1054.

Bouwhuis, S., Geuskens, G. A., Boot, C.R.L., Bongers, P. M., & Van der Beek, J. (2017). Predictors of transitions from single to multiple job holding: Results of a longitudinal study among employees aged 45-64 in the Netherlands. *American Journal of Industrial Medicine*, 60(8), 696-710.

Bouwhuis, S., Hoekstra, T., Bongers, P.M., Boot, C.R.L., Geuskens, G.A., & Van der Beek, J. (2018b). Distinguishing groups and exploring health differences among multiple job holders aged 45 years and older. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 1-13.

Burgard, S.A., Brand, J.E., & House, J.S. (2007). Toward a better estimation of the effect of job loss on health. *Journal of Health and Social Behavior*, 48(4), 369–384.

Conway, K. S., & Kimmel, J. (1998). Male labor supply estimates and the decision to moonlight. *Labour Economics*, 5(2), 135–166.

Dorenbosch, L., Sanders, J., & Beudeker, D. (2015). Multi-jobbing: Wenselijke of onwenselijke arbeidsmarktdynamiek? In K. Chkalova, A. Goudswaard, J. Sanders & W. Smits (Eds.), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: Focus op flexibilisering*. (pp. 170–196). The Hague: CBS.

Eurofound. (2015). *New forms of employment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Gregg, P. (2001). The impact of youth unemployment on adult unemployment in the NCDS. *The Economic Journal*, 111(475), F626–F653.

Heineck, G., & Schwarze, J. (2004). Fly me to the moon: The determinants of secondary job holding in Germany and the UK. (IZA Discussion Paper No. IZA Discussion paper: 1358).

Hipple, S. F. (2010). Multiple jobholding during the 2000s. *Monthly Labor Review*, 133(7), 21–32.

Koppes, L., De Vroome, E., Mars, G., Janssen, B., Van Zwieten, M., & Van den Bossche, S. (2013). *Nationale Enquete Arbeidsomstandigheden 2012. Methodologie en globale resultaten*. Den Haag:TNO/CBS.

Muñoz de Bustillo, R., & De Pedraza, P. (2010). Determinants of job insecurity in five European countries. *European Journal of Industrial Relations*, 16(1), 5–20.

Panos, G. A., Pouliakas, K., & Zangelidis, A. (2014). Multiple job holding, skill diversification, and mobility. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 53(2), 223–272.

Paul, K. I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 264–282.

Paxson, C. H., & Sicherman, N. (1996). The dynamics of dual job holding and job mobility. *Journal of Labor Economics*, 14(3), 357–393.



Shishko, R., & Rostker, B. (1976). The economics of multiple job holding. *The American Economic Review*, 66(3), 298–308.

Wu, Z., Baimbridge, M., & Zhu, Y. (2009). Multiple job holding in the United Kingdom: Evidence from the British household panel survey. *Applied Economics*, 41(21), 2751–2766.

**10.**

**Onzekerheid,  
flexibele arbeid en  
maatschappelijke  
participatie**

Auteurs  
Paul de Beer  
Fabian Dekker

**In dit hoofdstuk onderzoeken wij de relatie tussen onzekerheid op het werk, een flexibele arbeidsrelatie en maatschappelijke participatie in Nederland. Bekend was al dat onzekerheid en werkloosheid de algehele tevredenheid van mensen, hun gezondheidssituatie en hun inkomensontwikkeling negatief beïnvloeden. Ook is bekend dat baanverlies bij kan dragen aan een afname van de politieke betrokkenheid. Dit laatste type onderzoek sluit aan bij een theoretische benadering van relatieve deprivatie waarvan de basisaanname is dat mensen zich als gevolg van (dreigend) baanverlies langzaam terugtrekken uit de samenleving. Hier is echter nog weinig onderzoek naar gedaan. Een belangrijke bijdrage van dit hoofdstuk is het onderscheid tussen verschillende typen onzekerheid op het werk, zoals baan- en werkonzekerheid, flexibele arbeid en verschillende vormen van maatschappelijke participatie in de vorm van vrijwilligerswerk, mantelzorg, politieke participatie, sportactiviteiten en de zorg voor familieleden. We toetsen de samenhang op basis van twee recente databronnen en constateren dat alleen werkonzekerheid negatief gerelateerd is aan participatie in sport en cultuur.<sup>1)</sup>**

## 10.1 Inleiding

Sinds de Troonrede van 2013 is het streven van de overheid om de Nederlandse verzorgingsstaat om te vormen tot een participatiesamenleving (Bredewold et al., 2018). Kenmerkend daarvoor is dat burgers sociale problemen in eerste instantie zelf proberen op te lossen en pas als dat echt niet mogelijk is, een beroep doen op door de overheid bekostigde professionele hulp. Eenvoudiger gezegd, zouden mensen in de participatiesamenleving bijvoorbeeld meer vrijwilligerswerk moeten doen en meer mantelzorg moeten verrichten in aanvulling op, of zelfs in plaats van, betaalde professionele zorg. Toch kan het beleidsmatig enthousiasme voor een meer zelfredzame samenleving, waarbij mensen eerder een beroep doen op hun eigen netwerk, op gespannen voet staan met het gelijktijdige streven van de overheid naar een hogere (betaalde) arbeidsparticipatie en een verhoging van de pensioenleeftijd. Van burgers wordt namelijk verwacht dat zij zowel meer tijd aan onbetaalde arbeid gaan besteden als aan betaalde arbeid. Het is de vraag of dat niet te hoge verwachtingen zijn, die het risico vergroten dat burgers overbelast raken.

<sup>1)</sup> De in dit hoofdstuk weergegeven opvattingen zijn die van de auteurs en komen niet noodzakelijk overeen met het beleid van het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Bij deze kritiek op de participatiesamenleving gaat het doorgaans om de conflicterende tijdsbesteding aan betaald en onbetaald werk. Belangrijk is echter om in aanvulling hierop ook de veranderende aard van het werk in beschouwing te nemen. Behalve dat de arbeidsdeelname in de afgelopen decennia in Nederland sterk is gestegen (De Beer en Conen, 2018), is de aard van het werk ook sterk veranderd. Was enkele decennia geleden de vaste voltijdbaan nog de standaard, nu is er een breed scala aan uiteenlopende contractvormen en arbeidsrelaties, zoals deeltijdwerk, tijdelijke contracten, oproepwerk, uitzendwerk en werk als zelfstandige. In veel gevallen gaat dit voor werkenden gepaard met minder werk- en inkomenszekerheid dan bij de klassieke vaste voltijdbaan (Kremer et al., 2017). Uit eerder onderzoek weten we ook dat een gevoel van baanonzekerheid van invloed is op het welbevinden, en stress met zich mee kan brengen (Burchell, 2011).

Een ander mogelijk (en minder goed onderzocht) gevolg van onzekerheid op het werk is dat dit ook de mogelijkheid en bereidheid tot activiteiten buiten het betaalde werk negatief beïnvloedt, waaronder vrijwilligerswerk en mantelzorg, maar ook politieke participatie. De mogelijkheden daartoe zouden kunnen worden beperkt als het gevoel van onzekerheid zo'n zware psychische belasting voor werkenden vormt, dat zij hierdoor de energie missen om naast hun werk nog anderszins actief te zijn. De bereidheid tot onbetaalde activiteiten kan verminderen indien mensen buiten hun werk vooral bezig (willen) zijn met het zoeken van ander werk of als men zich door het gevoel van onzekerheid meer op het directe eigenbelang gaat richten en de binding met de samenleving minder wordt. Dekker (2019) laat in een recente Europese studie zien dat mensen die werk- en baanonzekerheid ervaren inderdaad minder vrijwilligerswerk verrichten en minder sporten en participeren in culturele activiteiten buitenshuis.

Overigens is op een flexibele arbeidsmarkt het omgekeerde effect ook niet geheel uit te sluiten. Veel van de nieuwe arbeidsrelaties kenmerken zich immers door een hoge mate van flexibiliteit. Hoewel de mate van flexibiliteit vaak wordt bepaald door de werkgever c.q. opdrachtgever, zijn er ook vormen van flexibiliteit waarop de werkende zelf invloed heeft. Dit lijkt vooral te gelden voor (een deel van de) zzp'ers, maar mogelijk ook voor meer klassieke flexwerkers zoals uitzendkrachten en oproepkrachten. Mensen kunnen voor een flexibel dienstverband kiezen om zo verschillende taken te combineren (Muzzolon et al., 2015).

Eerder onderzoek laat ook in Nederland zien dat er grote verschillen bestaan in hoofdmotieven voor een bepaalde contractvorm. Zo zijn uitzendwerkers bijvoorbeeld minder vaak op zoek naar een vaste baan in vergelijking met werknemers met een tijdelijk contract (Van der Aa et al., 2015). Indien de werkende zelf meer mogelijkheden heeft om, bijvoorbeeld binnen een oproepcontract met

voorovereenkomst<sup>2)</sup>, te bepalen op welke tijdstippen zij of hij werkt, zou dit de combinatie met andere activiteiten kunnen vergemakkelijken. In zo'n geval zouden we verwachten dat werkenden in (sommige) niet-standaard arbeidsrelaties vaker aan maatschappelijke participatie deelnemen. Om een beter zicht te krijgen op de vraag wat het ervaren van onzekerheid op het werk en flexibele arbeid betekenen voor maatschappelijke participatie, brengen we een aantal (directe) relaties in Nederland in kaart op basis van een tweetal recente surveys.

In onze studie onderscheiden we twee vormen van onzekerheid op de werkplek: baanonzekerheid en werkonzekerheid. Daarnaast bestuderen we de mogelijke effecten van het type arbeidscontract op maatschappelijke participatie. Onder flexibele arbeidscontracten verstaan we hier alle arbeidsrelaties die verschillen van het vaste contract (arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd) met vaste arbeidsduur, met uitzondering van zzp'ers. Baanonzekerheid kenmerkt zich door een grote (ervaren) kans op baanverlies in de nabije toekomst, terwijl het werkonzekerheidsbegrip vooral te maken heeft met de (on)zekerheid om aan het werk te blijven (Dekker et al., 2010). We focussen hiermee op flexibele werknemers, aangezien baanonzekerheid per definitie alleen van toepassing kan zijn op werknemers die een baan in loondienst hebben.

## Centrale vraagstelling

Theoretisch gezien sluit ons onderzoek aan bij het centrale uitgangspunt van de theorie van relatieve deprivatie (Jahoda, 1982). De basisaanname hiervan is dat mensen zich als gevolg van baanverlies langzaam terugtrekken uit de samenleving. De betreffende studie noemt het gebrek aan structurering van het dagelijks leven als belangrijkste verklaring waarom mensen zonder werk zich terugtrekken. In navolging hiervan valt te beredeneren dat mensen met onzekere arbeidsposities eveneens de nodige structuur en perspectief missen in hun loopbaan. In hun ogen is er immers eveneens sprake van (dreigend) baanverlies. Anderzijds kan een flexibele arbeidsrelatie gepaard gaan met meer maatschappelijke participatie, gegeven de flexibiliteit die de arbeidsrelatie biedt. Hierbij doen we in theoretische zin een beroep op de aanpalende notie van *employee driven flexibility*, waarbij de flexibiliteit in tijdstip, werkplek en/of arbeidsuren (zoals bij specifieke vormen van oproepwerk) werknemers beter in staat stelt om verschillende taken in het levensdomein te combineren (Kelley et al., 2011). Op basis van de bovenstaande

2) Hierbij worden vooraf een aantal afspraken gemaakt over de mogelijkheid om te worden opgeroepen, maar staat het de werknemer vrij om al dan niet aan een oproep gehoor te geven.

overwegingen komen we tot de volgende centrale vraagstelling en twee hieruit afgeleide hypothesen:

Vertonen het ervaren van baan- en/of werkonzekerheid en het hebben van een flexibele arbeidsrelatie een samenhang met maatschappelijke participatie in Nederland en, zo ja, op welke wijze?

De twee hypothesen luiden vervolgens:

1. Een gevoel van baan- en werkonzekerheid gaat gepaard met minder maatschappelijke participatie.
2. Een flexibele arbeidsrelatie waarbij de werknemer zelf (mede) de flexibiliteit bepaalt, gaat gepaard met meer maatschappelijke participatie.

De eerste hypothese gaat derhalve alleen over de perceptie van baan- en werkonzekerheid, ongeacht de contractvorm, de tweede hypothese over het effect van de contractvorm, ongeacht de ervaren onzekerheid.

## 10.2 Data en methode

De hypothesen worden getoetst aan de hand van twee datasets. Allereerst maken we gebruik van de Waarde van Werk Monitor (WWM) van AIAS-HSI (Conen en De Beer, 2020). Daarnaast gebruiken we de meest recente werknemerspeiling van de European Working Conditions Survey (EWCS) van de Europese Unie (2015). WWM is een periodieke survey onder de Nederlandse bevolking, waarvoor in het voorjaar van 2019 de eerste meting heeft plaatsgevonden. Hiertoe is een enquête gehouden onder 4 188 ingezetenen die via een gestratificeerde steekproef zijn getrokken uit het I&O-research-panel. De steekproef is gestratificeerd om voldoende respondenten te hebben die in verschillende soorten niet-standaard arbeidsrelatie werken. Dit maakt de survey bij uitstek geschikt voor onze analyse. In WWM zijn de respondenten bevraagd over een groot aantal aspecten van hun werk, waarbij het zowel gaat om het belang dat zij aan die aspecten hechten als om de mate waarin die aspecten in hun werk aanwezig zijn. De EWCS is een steekproef onder werkenden van 15 jaar of ouder in alle EU-landen. Voor de analyse selecteren we de Nederlandse (gewogen) steekproef ( $n=1\ 197$ ). We richten ons in de analyses op beide datasets om de empirische reikwijdte te vergroten en omdat de verschillende steekproeven betrekking hebben op uiteenlopende variabelen die relevant zijn voor toetsing van de hypothesen.

## Gebruikte variabelen WWM (2019)

In de Waarde van Werk Monitor maken we gebruik van twee dichotome indicatoren die maatschappelijke participatie meten: vrijwilligerswerk en mantelzorg ('ik ben vrijwilliger' en 'ik zorg voor iemand in mijn naaste omgeving'). De dataset bevat een Likert-indicator van baanonzekerheid ('mijn werk biedt voldoende zekerheid': 1=helemaal mee eens; 5=helemaal mee oneens) en een van werkonzekerheid ('hoe waarschijnlijk acht u het dat u zonder werk komt of blijft in de komende twee jaar?': 1=zeer onwaarschijnlijk; 4=zeer waarschijnlijk). Van beide indicatoren voor onzekerheid is een dichotome variabele gemaakt. Daarnaast worden verschillende typen flexibele arbeid onderscheiden: tijdelijk dienstverband (met/zonder uitzicht op een vast contract), oproep- of invalkracht, vast dienstverband met variabele uren en uitzendcontract. We verwachten dat met name uitzendwerk en oproepkrachten meer ruimte bieden voor maatschappelijke participatie. Naast deze voorspellende variabelen is een aantal controlevariabelen opgenomen, te weten geslacht, leeftijd, huishoudenspositie, onderwijsniveau, parttime dienstverband en ervaren gezondheid. Deze laatste variabele is opgenomen omdat een slechte gezondheid de mogelijkheden voor maatschappelijke participatie kan beperken.

## Gebruikte variabelen EWCS (2015)

In de EWCS-dataset onderscheiden we vier vormen van maatschappelijk participatie: het doen van vrijwilligerswerk, politieke participatie en vakbondsactiviteiten, sociaal-culturele participatie (vrijtijdsbesteding) en de zorg voor ouderen/minder valide familieleden. Het doen van vrijwilligerswerk is vastgesteld met een vraag naar de mate van vrijwilligersparticipatie (1=nooit; 5=elke dag). Hetzelfde geldt voor het verrichten van politieke- en/of vakbondsactiviteiten, het participeren in sport- en/of culturele activiteiten buitenshuis en de zorg voor ouderen/minder valide familieleden.

Wat de ervaren onzekerheid betreft is baanonzekerheid geoperationaliseerd als de inschatting om werk te verliezen in de komende zes maanden (5= sterk mee eens) en werkonzekerheid via de vraag of het na ontslag weer gemakkelijk zou zijn om werk te vinden van een vergelijkbaar salaris (5=sterk mee oneens). Aangezien hier sprake is van een minimum van vijf categorieën behandelen we deze indicatoren als quasi-intervalvariabelen (bij de WWM-monitor hebben we ze gedichotomiseerd aangezien beiden variabelen niet de vereiste vijf waarden bevatten).

Het werken op basis van een flexibel arbeidscontract is bepaald via een dichotome variabele (1=ja). Hieronder vallen alle contracten voor bepaalde duur en tijdelijke contracten via een uitzend-/detacheringsbureau. Hierbij is het helaas niet mogelijk onderscheid te maken tussen contracten waarbij de werkende al dan niet de flexibiliteit (mede) kan bepalen. Leercontracten en andere opleidingsvormen zijn uit de dataset verwijderd. Verder is gecontroleerd voor dezelfde achtergrondkenmerken als bij WWM: geslacht, leeftijd, onderwijsniveau, parttime dienstverband en de ervaren gezondheidssituatie.

Voor beide datasets geldt dat er is gecontroleerd op onderlinge correlaties tussen onafhankelijke variabelen die een (te) grote samenhang vertonen. In geen van de gevallen was hiervan sprake. Hypothesetoetsing vindt plaats via een logistische (WWM) respectievelijk lineaire regressieanalyse (EWCS-steekproef). Er is gekozen voor verschillende analysetechnieken vanwege de verschillende schalingniveaus van de te verklaren variabelen. We toetsen hierbij de samenhang tussen ervaren onzekerheden op de werkplek, flexibele arbeid en verschillende vormen van maatschappelijke participatie.

## 10.3 Resultaten

Tabel 10.3.1 toont, op basis van de analyse van de WWM, dat de kans dat iemand vrijwilligerswerk of mantelzorg doet niet significant samenhangt met baanonzekerheid of werkonzekerheid. Dit biedt dus geen steun voor hypothese 1. De meeste flexibele contractvormen hangen evenmin significant samen met vrijwilligerswerk en mantelzorg. Alleen wie een tijdelijk contract heeft zonder uitzicht op een vast contract doet vaker vrijwilligerswerk. Dit is niet wat we zouden verwachten op grond van hypothese 2, omdat een tijdelijk contract doorgaans geen vorm van flexibiliteit is waarover de werkende iets te zeggen heeft. De contractvormen waarvoor dit mogelijk wel geldt, namelijk oproepwerk en uitzendwerk, hangen juist niet significant samen met het doen van vrijwilligerswerk of mantelzorg. Voor de twee centrale hypothesen, waarin een samenhang wordt verondersteld tussen de ervaring van baan- en werkonzekerheid en een flexibele arbeidsrelatie enerzijds en maatschappelijke participatie anderzijds, vinden we dus geen steun.

Tabel 10.3.1 laat zien dat wel enkele andere kenmerken een significant effect hebben op maatschappelijke participatie.



### 10.3.1 Logistische regressieresultaten: vrijwilligerswerk en mantelzorg in Nederland (odds ratio's)

	Vrijwilligerswerk	Mantelzorg
Baanonzekerheid	1,425	0,007
Werkonzekerheid	0,590	0,017
Flexibel dienstverband (ref. = vast contract)		
tijdelijk contract (met uitzicht op vast)	1,578	0,587
tijdelijk contract (zonder uitzicht op vast)	2,102*	1,100
oproep- of invalkracht	1,342	0,721
vast dienstverband, variabele uren	1,226	0,833
uitzendkracht/detachering	1,108	0,985
Geslacht (vrouw = 1)	1,039	1,876
Leeftijd	1,013	1,063
Onderwijs	0,972	0,919
Parttime	1,412*	0,019
Goede gezondheid	1,090	0,027
N	2 042	2 042
Nagelkerke R <sup>2</sup>	0,094	0,023

In tabel 10.3.2 zijn de resultaten van de lineaire regressieanalyse op basis van de EWCS-data weergegeven. Ook uit deze analyses blijkt dat er van een duidelijke samenhang tussen ervaren onzekerheden op het werk, een flexibele arbeidsmarktrelatie enerzijds en maatschappelijke participatie anderzijds geen sprake is. Wel vinden we een negatieve associatie tussen ervaren werkonzekerheid en het participeren in sport en culturele activiteiten buitenshuis. We vinden evenmin een effect van een flexibele arbeidsrelatie op de verschillende vormen van maatschappelijke participatie.

Wat de controlevariabelen betreft valt opnieuw op dat geslacht, leeftijd en een parttime dienstverband en in dit geval ook het onderwijsniveau en de ervaren gezondheidssituatie samenhang vertonen met maatschappelijke participatie. In alle gevallen gaat het om de te verwachten richting van het verband, waarbij onder meer mensen met een hoger onderwijsniveau en een betere ervaren gezondheid meer participeren dan andere groepen in de samenleving.

De resultaten bieden, samengevat, zo goed als geen ondersteuning voor de hypothesen. Het werken op basis van een flexibel dienstverband noch de ervaren baan- of werkonzekerheid gaan samen met (minder) maatschappelijke participatie. Alleen werkonzekerheid gaat significant minder vaak samen met participatie in sport en cultuur.

### 10.3.2 Lineaire regressieresultaten: vrijwilligerswerk, politiek, sport/cultuur en zorg familie in Nederland

	Vrijwilligers- werk	Politiek	Sport/ cultuur	Zorg familie
Baanonzekerheid	-0,002	0,007	0,030	0,004
Werkonzekerheid	0,003	0,017	-0,054*	-0,013
Flexibel dienstverband (ref. = vast contract)	-0,038	0,025	-0,093	0,040
Geslacht (vrouw=1)	-0,078	-0,118**	-0,040	0,145
Leeftijd	0,002	0,000	-0,006**	0,018**
Onderwijs	0,052**	0,015**	0,086**	-0,003
Parttime	0,222**	0,019	0,002	0,035
Goede gezondheid	0,221**	0,027	0,174**	-0,059
N	1 027	1 024	1 027	997
R <sup>2</sup>	0,039	0,022	0,064	0,041

## 10.4 Conclusies

Doel van deze studie was om de relatie tussen ervaren onzekerheden op de arbeidsmarkt en het hebben van een flexibel arbeidscontract in relatie te brengen met maatschappelijke participatie. Dit is een tot dusver slechts mondjesmaat onderzochte vraag (Dekker, 2019). Keren mensen zich door onzekerheid op de arbeidsmarkt stilaan af van de samenleving? Uit de resultaten komt naar voren dat er van een nauwe relatie geen sprake is. Noch baanonzekerheid en werkonzekerheid, noch het werken op basis van een flexibel arbeidscontract vertonen een negatieve significante samenhang met maatschappelijke participatie. Wel hebben we gevonden dat het ervaren van werkonzekerheid negatief samenhangt met sporten en het participeren in culturele activiteiten buitenshuis.

De bevindingen sluiten deels aan bij eerdere studies waar (licht) negatieve relaties zijn gevonden tussen vergelijkbare variabelen (Dekker, 2019), maar laten in het algemeen geen harde conclusies toe over de theoretisch verwachte relaties. Het betreft namelijk resultaten die in onze studie niet consistent zijn teruggevonden via het gebruik van verschillende datasets. Evenmin bieden de resultaten ondersteuning voor de veronderstelling dat het werken op een flexibel arbeidscontract meer ruimte biedt voor maatschappelijke participatie. Voor zover er sprake is van *employee driven flexibility*, gaat deze niet gepaard met meer maatschappelijke participatie. Dat sluit natuurlijk niet uit dat deze flexwerkers hun werk wel vaker combineren met andere onbetaalde activiteiten, zoals de zorg voor kinderen. Bovendien past hier de kanttekening dat zzp'ers buiten het bestek van dit

onderzoek vallen. Niettemin kan vooralsnog de conclusie luiden dat er geen harde aanwijzingen zijn dat de flexibilisering en groeiende onzekerheid op de arbeidsmarkt negatieve consequenties hebben voor de deelname van werkenden aan maatschappelijke activiteiten, zoals vrijwilligerswerk, mantelzorg en politieke participatie.

Zoals altijd kent ook dit onderzoek een aantal beperkingen. Zo laten de cross-sectionele modellen geen uitspraken toe over causaliteit. Ook de verklaarde variantie van de modellen is laag, variërend van 2 procent tot 9 procent. De opname van meer variabelen zou waarschijnlijk meer verklaringskracht bieden. Dit laatste was echter geen doel van dit onderzoek. Het relatief kleine aantal waarnemingen in de beide surveys zou ook een oorzaak kunnen zijn dat we weinig significante effecten vinden.

Een mogelijke beperking betreft ook de wijze waarop maatschappelijke participatie is gemeten. Doordat echter in de twee surveys een verschillende vraagstelling is gehanteerd, terwijl in beide gevallen zo goed als geen significante effecten zijn gevonden, lijkt dit resultaat niet afhankelijk van één specifieke vraagstelling.

Een interessante vraag voor vervolgonderzoek lijkt ons of, en op welke wijze, er verschillen bestaan in de onderzochte relaties tussen landen. Is het institutioneel design van een land bijvoorbeeld van invloed op de samenhang tussen baan- en werkonzekerheid en maatschappelijke participatie? Hoe deze relatie doorwerkt zou bijvoorbeeld ook kunnen afhangen van afspraken en faciliteiten in cao's met betrekking tot *employability*. Als er voor flexibele arbeidskrachten meer geregeld is rond scholing en loopbaanbegeleiding, zou bijvoorbeeld de ervaren werkonzekerheid kunnen verminderen. Daarnaast kan herhaling van dit onderzoek in de toekomst (zoals de bedoeling is met het WWM-survey) inzicht bieden in de vraag of veranderingen in de institutionele context, zoals de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans, doorwerken in de beleving van baan- en werk(on)zekerheid en in de samenhang daarvan met maatschappelijke participatie.

## 10.5 Literatuur

Aa, R. van der, Van Buren, D. & Viertelhuizen, T. (2015). Motieven van werkgevers en werknemers voor flexibele contractvormen. In Chkalova, K. et al., (red.)(2015). *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op flexibilisering*. Den Haag: CBS/TNO.

Beer, P. de, & Conen, W. (2018). *Een halve eeuw arbeidsmarkt in Nederland*. AIAS-HSI Working Paper. Amsterdam: AIAS-HSI.

Bredewold, F., Duyvendak, J.W., Kampen, T., Tonkens, E. & Verplanke, L. (2018). *De verhuizing van de verzorgingsstaat*. Amsterdam: Van Gennep.

Burchell, B. (2011). A temporal comparison of the effects of unemployment and job insecurity on wellbeing. *Sociological Research Online*, 16(9), 1–20.

Conen, W., & Beer, P. de (2020). Eerste rapportage Waarde van Werk Monitor [werktitel]. *Kort en Bondig 2*. Amsterdam: AIAS-HSI [te verschijnen].

Dekker, F. (2019). Minder maatschappelijke participatie bij onzeker werk, *ESB*, 104(4774), 1–2.

Dekker, R., Muffels, R. & Wilthagen, T. (2010). Werkzekerheid in plaats van baanzekerheid? In De Beer, P. et al. (red.) (2010). *Arbeid in crisis?* Den Haag: Boom Lemma.

Jahoda, M. (1982). *Employment and Unemployment. A social-psychological analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.

Kelley, E., Moen, P., Tranby, E. (2011). Changing workplaces to reduce work-family conflict schedule control in a white-collar organization, *American Sociological Review*, 76(2), 265–290.

Kremer, M., Went, R. & Knottnerus, A. (red.) (2017). *Voor de zekerheid*. Den Haag: WRR.

Muzzolon, C., Spoto, A, & Vidotto, G. (2015). Why choose a temporary employment? *International Journal of Manpower*, 36(8), 1146–1163.

# Auteursinfo

## Redactie

Katja Chkalova  
Joost van Genabeek  
Wendy Smits  
Sarike Verbiest

## Auteurs

### **Beer, Paul de**

Prof. Dr. Paul de Beer is Henri Polak hoogleraar voor arbeidsverhoudingen aan de Universiteit van Amsterdam en verbonden aan De Burcht (Centrum voor Arbeidsverhoudingen) en het Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies (AIAS).

### **Bouwhuis, Stef**

Stef Bouwhuis is promovendus bij TNO, expertisegroep Work Health & Technology en bij het Amsterdam UMC, Vrije Universiteit Amsterdam, Afdeling Sociale Geneeskunde, dat is ingebed bij het Amsterdam Public Health Research Institute.

### **Chkalova, Katja**

Drs. Katja Chkalova werkt als onderzoeker bij het Centraal Bureau voor de Statistiek en is verbonden aan de afdeling sociologie van de Universiteit van Amsterdam

### **Dekker, Fabian**

Dr. Fabian Dekker is arbeidssocioloog en als onderzoekscoördinator verbonden aan Start Foundation.

### **de Vries, Jannes**

Dr. Jannes de Vries werkt als statistisch onderzoeker bij het Centraal Bureau voor de Statistiek.

### **de Vries, Robert**

Drs. Robert de Vries werkt als statistisch onderzoeker bij het Centraal Bureau voor de Statistiek.

**Freese, Charissa**

Dr. Charissa Freese is Senior onderzoeker en Directeur van het People Management Center van het Departement Human Resource Studies van Tilburg University.

**Geuskens, Goedele**

Goedele Geuskens is senior onderzoeker bij TNO, expertisegroep Work Health & Technology

**Kremer, Monique**

Prof. dr. Monique Kremer is verbonden aan de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid en bijzonder hoogleraar Actief burgerschap aan de Universiteit van Amsterdam.

**Kühn-Nelen, Annemarie**

Dr. Annemarie Kühn-Nelen is projectmanager/ onderzoeker bij het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), Universiteit Maastricht.

**Lennartz, Christian**

Dr. Christian Lennartz is wetenschappelijk onderzoeker bij het Planbureau voor de Leefomgeving, sector Verstedelijking en Mobiliteit.

**Smits, Wendy**

Prof. dr. Wendy Smits werkt als senior statistisch onderzoeker bij het Centraal Bureau voor de Statistiek en bijzonder hoogleraar Arbeidsmarktflexibilisering aan de Universiteit Maastricht.

**ter Weel, Bas**

Prof. Dr. Bas ter Weel is algemeen directeur bij SEO Economisch Onderzoek, hoogleraar Economisch Onderzoek en Beleid aan de Universiteit van Amsterdam en plaatsvervangend kroonlid van de SER.

**van den Groenendaal, Sjanne Marie**

Sjanne Marie van den Groenendaal MSc is als PhD student verbonden aan het departement Human Resource Studies van Tilburg University.

**van der Werf, Siemen**

Siemen van der Werff MSc is senior onderzoeker arbeidsmarkt bij SEO Economisch Onderzoek.

**van Genabeek, Joost**

Dr. Joost van Genabeek is senior onderzoeker en adviseur bij TNO in de afdeling Work, Health & Technology.

**van Wijk, Ellen**

Dr. Ellen van Wijk is zelfstandig onderzoeker en adviseur op het gebied van arbeidsmarktvaartstukken.

**Verbiest, Sarike**

Sarika Verbiest is onderzoeker en adviseur bij TNO Gezond Leven op het thema flexibele arbeid en de toekomst van werk.

**Weterings, Anet**

Dr. Anet Weterings is senior wetenschappelijk onderzoeker bij het Planbureau voor de Leefomgeving, sector Verstedelijking en Mobiliteit.

# Erratum

Ondanks de zorgvuldigheid waarmee deze publicatie is samengesteld, zijn er achteraf enkele onvolkomenheden geconstateerd. Onze excuses hiervoor.

**Datum: 13 februari 2020**

In figuur 8.3.2 werden verkeerde labels getoond. Dit is nu gecorrigeerd.