Uitzendmonitor 2016

Hedwig Vermeulen | Wouter de Wit | Bianca van Leest | Lieselotte Rossen

UITZEND MONITOR

ABU

KBA Nijmegen

UITZENDMONITOR 2016

Uitzendmonitor 2016

Hedwig Vermeulen
Wouter de Wit
Bianca van Leest
Lieselotte Rossen

14 november 2016

KBA Nijmegen

.

KBA Nijmegen
Professor Molkenboerstraat 9
6524 RN Nijmegen
Tel. 024- 382 32 40 / info@kbanijmegen.nl

Hedwig Vermeulen
Wouter de Wit
Bianca van Leest
Lieselotte Rossen

Uitzendmonitor 2016

ISBN 978 90 77202 94 4
NUR 740

Projectnummer: 201654

Foto's omslag: © Can Stock Photo / photography33

Opdrachtgever: Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU)

© 2016 KBA Nijmegen

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van het KBA Nijmegen.

No part of this book/publication may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

Voorwoord

Het aantal banen in Nederland is weer aan het groeien waarbij de uitzendbranche een van de grootste groeisectoren is. Ten tijde van de *Uitzendmonitor 2014* kon de uitzendbranche voor 2007 tot en met 2012 in kaart gebracht worden. In die periode was herstel nog niet in zicht. Ontwikkelingen gaan dus snel. Het is dan ook belangrijk om te beschikken over actuele kennis van de structuur en samenstelling van de groep die het uitzendwerk verricht, de uitzendkrachten. In deze *Uitzendmonitor 2016* zijn de gegevens voor 2007 tot en met 2015 beschikbaar. Dan blijkt dat het aantal uitzendkrachten niet alleen *sterk* reageert op economische ontwikkelingen, maar ook *eerder* dan andere sectoren, zoals we zullen zien in deze *Uitzendmonitor 2016*. Ontwikkelingen in de uitzendbranche zijn daarom niet alleen relevant voor de uitzendbranche zelf maar ook voor de andere sectoren op de arbeidsmarkt.

De *Uitzendmonitor* geeft inzicht in de samenstelling van de groep uitzendkrachten en in de ontwikkelingen in uitzendbanen. Dit is mogelijk geworden door cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek te combineren met de cijfers van de Polisadministratie van UWV. Uitzendbanen van alle uitzendkrachten kunnen nu over een reeks van jaren worden gevolgd. In opdracht van de ABU heeft KBA Nijmegen de analyses voor de *Uitzendmonitor* uitgevoerd.

Uitzendorganisaties en uitzendkrachten, maar ook beleidsmakers, wetenschappers en iedereen die zich bezighoudt met de arbeidsmarkt kunnen de *Uitzendmonitor* – een onderzoek dat periodiek herhaald wordt – als naslagwerk gebruiken voor cijfers over de recente ontwikkeling van uitzendkrachten op de arbeidsmarkt.

KBA Nijmegen

Inhoud

Voorwoord v

1 Inleiding 1
1.1 Aantal uitzendkrachten 2

2 Kenmerken van uitzendkrachten 7
2.1 Inleiding 7
2.2 Uitzendkrachten naar geslacht 7
2.3 Uitzendkrachten naar leeftijd 7
2.4 Uitzendkrachten naar thuissituatie 9
2.5 Uitzendkrachten naar etniciteit 9
2.6 Scholieren 11
2.7 Seizoenswerkers 12
2.8 Seizoenswerkers en scholieren 13

3 Kenmerken van de uitzendbanen 15
3.1 Uitzendbanen naar fase 15
3.2 Uitzendbanen naar dienstverband en naar wekelijkse arbeidsduur 15
3.3 Uitzendbanen naar bedrijfstak 16
3.4 Uitzendbanen naar bedrijfsgrootte 17

4 Scholing 19
4.1 Hoogst behaalde opleiding 19
4.2 Actuele opleiding 20

5 Transities 25
5.1 Arbeidsmarktpositie na de uitzendbanen over de periode 2007-2015 25
5.2 Arbeidsmarktpositie na de uitzendbanen per jaar 29
5.3 Het vinden van een vaste baan 30
5.4 Zoekgedrag naar andere baan 32
5.5 Stromen tussen bedrijfssectoren 34

6 Combinaties van transities 37
6.1 Arbeidsmarktpositie vóór de uitzendbanen 37
6.2 Arbeidsmarktpositie na een WW-uitkering 39
6.3 Arbeidsmarktpositie vóór en na een WW-uitkering 40

Literatuur 43

Bijlage 1 – Definities 45
B1.1 Definities van variabelen uit de Polisbestanden 45
B1.2 Definities van variabelen uit de EBB 45
B1.3 Fase-indeling 45
B1.4 Etniciteit 47
B1.5 Opleidingsniveau 48
B1.5 Opleidingvolgenden 48

Bijlage 2 – Methodische beschrijving EBB 51
B2.1 Gebruikte informatie uit de EBB 51

Bijlage 3 – Methodische beschrijving transities 53
B3.1 Bepaling van het aantal uitzendkrachten 53
B3.2 Volgen van banen in de tijd 55
B3.3 Verschillen met de *Uitzendmonitor 2014* 55

Bijlage 4 – Aantal uitzendkrachten per maand 57

1 Inleiding

De arbeidsmarkt van uitzendkrachten is sterk conjunctuurgevoelig. Het aantal uitzendkrachten is vanaf het begin van de recessie in 2008 met bijna een vijfde gekrompen tot 2013. Vanaf 2013 is het aantal uitzendkrachten echter weer aan het groeien waardoor het aantal uitzendkrachten in de buurt komt van het aantal aan het begin van de recessie in 2008.

De *Uitzendmonitor 2016* is een vervolg op de *Uitzendmonitor 2014*. Het geeft een beeld van de omvang en samenstelling van de uitzendkrachten en uitzendbanen vanaf 2007. Tevens wordt aangegeven wat de arbeidsmarktbewegingen van uitzendkrachten zijn. Hiervoor is gekeken naar de transities van en naar een uitzendbaan. In de *Uitzendmonitor 2014* is uitsluitend gekeken naar de transities van uitzendkrachten naar een volgende arbeidsmarktpositie. In veel gevallen was dit een directe baan. In deze *Uitzendmonitor* is ook gekeken naar de arbeidsmarktpositie *voorafgaand* aan de uitzendbaan. Voor een aantal situaties is nog een stap verder gegaan. Voor WW-ontvangers (korter dan een jaar) is gekeken in hoeverre ze een jaar later werkzaam zijn en of dit met of zonder tussenkomst van een uitzendbaan is geweest. Ook voor overstappers van de ene baan naar de andere is nagegaan in hoeverre een uitzendbaan hierbij een tussenstap is geweest.

Evenals in de vorige *Uitzendmonitor* is gebruik gemaakt van het CBS-Polisbestand dat gegevens bevat uit de Polisadministratie van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). Deze Polisadministratie bevat gegevens over de arbeidsdienstverbanden van de werknemers in Nederland en is gebaseerd op de inkomstenverhoudingen uit de loonadministratie van werkgevers en andere inhoudingsplichtigen. Alle dienstverbanden van uitzendkrachten worden geregistreerd. Voor dit onderzoek zijn de gegevens voor de jaren 2007 tot en met 2015 gebruikt. De Polisadministratie is leidend in het onderzoek, maar bevat geen gegevens over scholing, thuissituatie en zoekgedrag van uitzendkrachten. Daarom is ter aanvulling gebruik gemaakt van de Enquête Beroepsbevolking van het CBS.

Uitgangspunten:
- De gegevens uit het CBS-Polisbestand zijn leidend in het onderzoek.
- De meeteenheid is het aantal uitzendkrachten gedurende het jaar.
- De gegevens zijn inclusief scholieren, tenzij anders vermeld.
- Als het Polisbestand bepaalde gegevens niet bevat wordt de EBB gebruikt. De EBB bevat standcijfers.

1.1 Aantal uitzendkrachten

De verschillende databronnen en verschillende berekeningswijzen leiden tot verschillende uitkomsten. De databronnen zijn beschreven in tabel 1.1.

Tabel 1.1 – Kenmerken bronbestanden

	Polis	EBB	Statline
soort data	administratief	enquête	enquête/administratief
frequentie	jaarlijks	jaarlijks	kwartaal
meeteenheid	aantal uitzendkrachten gedurende het jaar	aantal uitzendkrachten op *meetmoment*	aantal uitzendkrachten op *meetmoment*
aantal respondenten	Integraal	± 70.000	± 70.000 / integraal

In tabel 1.2 wordt het aantal uitzendkrachten volgens deze bestanden vergeleken met de gegevens volgens Statline van het CBS.

Tabel 1.2 – Aantal uitzendkrachten per jaar, naar bronbestand

	Polis	EBB[1)]	Statline[2)]
2007	839.852	255.133	248.000
2008	820.101	245.920	242.000
2009	711.274	200.100	200.000
2010	717.831	195.945	198.000
2011	747.598	213.775	205.000
2012	700.711	212.280	204.000
2013	662.140	213.371	205.000
2014	701.362	232.709	231.000
2015	770.136	246.643	248.000

Bron: Polisbestanden, EBB, Statline CBS; bewerking KBA

1) gebaseerd op 1e peiling EBB
2) een persoon die ingeschreven is bij een uitzendbureau en die met dat bureau een arbeidsverhouding is aangegaan tot het verrichten van werkzaamheden op tijdelijke basis voor derden. Als een persoon meer dan één baan of werkkring heeft, dan wordt uitgegaan van de baan of werkkring waaraan de meeste tijd wordt besteed.

De Polisbestanden zijn jaarbestanden. Dat wil zeggen dat op basis hiervan vastgesteld wordt hoeveel personen er gedurende een jaar als uitzendkracht werkzaam zijn geweest.

De tweede kolom van tabel 1.2 geeft het aantal uitzendkrachten gedurende een jaar volgens de Polisbestanden. Dit is het aantal waarop we ons in de komende paragrafen baseren. Het aantal uitzendkrachten is tussen 2007 (839.852) gedaald tot 711.274 in 2009. Vooral tussen 2008 en 2009 is er een verlies geweest van meer dan 100.000 uitzendkrachten. Ook tussen 2012 en 2013 is het aantal uitzendkrachten weer fors gedaald. In 2013 wordt het laagste aantal uitzendkrachten sinds de crisis bereikt. Daarna treedt er een stevig herstel op. Tussen 2013 en 2015 komen er ruim 100.000 uitzendkrachten bij, waardoor er meer uitzendkrachten zijn dan in de zes jaar daarvoor.

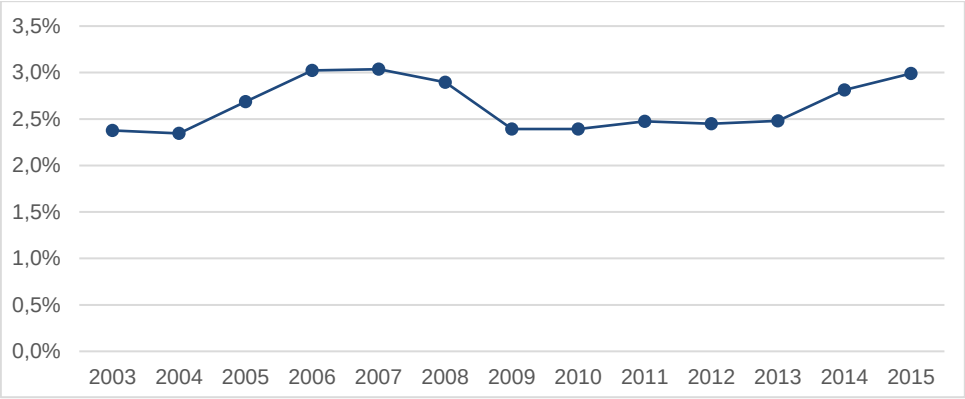
- Het aantal uitzendkrachten in 2015 bedraagt: **770.136**.
- Tussen 2008 en 2013 is het aantal uitzendkrachten gedaald met **157.961 (-19%)**.
- Tussen 2013 en 2015 is het aantal uitzendkrachten gestegen met **107.996 (+16%)**.

Het aantal uitzendkrachten op basis van de Polisbestanden is hoger dan het aantal uitzendkrachten op basis van de EBB. Het aantal op basis van de EBB is immers gebaseerd op een *peilmoment* en is geen jaarcijfer. De trend is vergelijkbaar maar de fluctuaties zijn geringer. Met name zien we in de Polisbestanden een verdere daling van het aantal uitzendkrachten tussen 2012 en 2013. In de EBB zien we dit nauwelijks terug. Ook is het aantal uitzendkrachten volgens de EBB in 2015 weer terug op het niveau van 2007. Volgens de Polisbestanden is dit niet het geval. Waarschijnlijk hangt dit samen met de toegenomen gemiddelde duur van de uitzenddienstverbanden. Doordat er méér lange dienstverbanden zijn (ondanks de terugloop van het aantal uitzendkrachten!) en minder korte dienstverbanden, daalt het standcijfer minder hard als het aantal uitzendkrachten afneemt, en stijgt het juist harder als het aantal uitzendkrachten toeneemt (zie ook bijlage 3.1).

Het aantal uitzendkrachten volgens Statline is vergelijkbaar met het aantal uitzendkrachten in de EBB (tabel 1.2, vijfde en derde kolom). Het aantal uitzendkrachten volgens de EBB betreft het aantal uitzendkrachten op het moment van eerste enquêtering (eerste peiling). De cijfers uit Statline zijn gebaseerd op alle peilingen van de EBB (maximaal vijf), waardoor er kleine verschillen zijn. In bijlage 3 is een uitgebreide vergelijking tussen de uitkomsten van de EBB en de Polisbestanden te vinden.

Als we de ontwikkeling van het aantal uitzendkrachten in de periode 2007 tot en met 2015 vergelijken met de ontwikkeling van het aantal werkzame personen in de beroepsbevolking, dan valt op dat het aantal uitzendkrachten veel sterker gedaald is, met name in de periode 2007 tot en met 2013. Het aandeel uitzendkrachten in de totale beroepsbevolking (penetratiegraad) is in die periode afgenomen. In figuur 1.1 hebben we dit weergegeven. Voor de crisis, in 2006 en 2007 was drie procent van de bevolking uitzendkracht. In de crisisjaren is dit afgenomen naar 2,5 procent. Inmiddels is dit in 2015 weer terug op het niveau van voor de crisis. Het aantal werkzame personen is dus tijdens de crisis wel enigszins in omvang afgenomen, maar (verhoudingsgewijs) niet zoveel als het aantal uitzendkrachten.

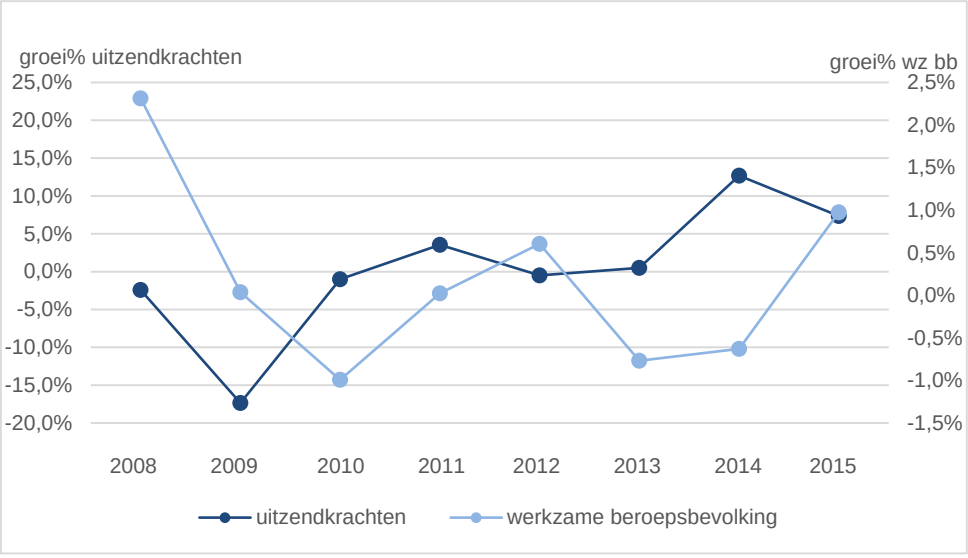
Figuur 1.1 – Aandeel uitzendkrachten in werkzame beroepsbevolking (2007=100)



Bron: CBS Statline

Ondanks de verschillen in omvang tussen het aantal uitzendkrachten en het aantal werkzame personen in de beroepsbevolking, laat de jaarlijkse groei/krimp een vergelijkbaar patroon zien. In figuur 1.2 is duidelijk te zien dat het jaarlijkse procentuele groei- en krimppatroon van uitzendkrachten een jaar later gevolgd wordt door een vergelijkbaar patroon van de groei en krimp van het totaal aantal werkzame personen.

Figuur 1.2 – Jaarlijkse groei/krimp % van uitzendkrachten en werkzame beroepsbevolking



Bron: CBS Statline

Leeswijzer

In hoofdstuk 2 beschrijven we de arbeidsmarktkenmerken van uitzendkrachten en in hoofdstuk 3 de kenmerken van de uitzendbanen. De scholing van de uitzendkrachten komt aan de orde in hoofdstuk 4. In hoofdstuk 5 beschrijven we wat de arbeidsmarktpositie van de uitzendkrachten is na de uitzendperiode. Nieuw ten opzichte van de vorige *Uitzendmonitor* is dat we ook terugkijken naar de arbeidsmarktpositie die uitzendkrachten hadden vóór ze begonnen in een uitzendbaan. Dat maakt het ook mogelijk om combinaties maken van de situatie vóór en na de uitzendbaan. Evenzo kunnen combinaties gemaakt worden van de situatie vóór en na een WW-uitkeringsperiode. De resultaten van deze analyses worden in hoofdstuk 6 beschreven.

2 Kenmerken van uitzendkrachten

2.1 Inleiding

Dit hoofdstuk beschrijft de kenmerken van uitzendkrachten die in de periode 2007-2015 werkzaam waren. De aantallen zijn steeds gebaseerd op de gegevens uit de Polisadministratie. Waar gegevens uit de EBB gebruikt zijn, wordt dit vermeld.

2.2 Uitzendkrachten naar geslacht

Meer dan de helft van de uitzendkrachten bestaat uit mannen (tabel 2.1). Dit aandeel loopt de laatste jaren op van 56 procent in 2007 tot 61 procent in 2014. Het aandeel mannelijke uitzendkrachten is het laatste jaar (2015) weer wat afgenomen en bedraagt nu bijna 60 procent.

Tabel 2.1 – Aandeel mannen en vrouwen[1)] onder uitzendkrachten

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
mannen	55,9%	55,8%	56,1%	58,4%	59,0%	59,5%	60,5%	60,7%	59,8%
vrouwen	44,1%	44,2%	43,9%	41,6%	41,0%	40,5%	39,5%	39,3%	40,2%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: Polisbestanden CBS, bewerking KBA
1) Voor zover het geslacht bekend is

2.3 Uitzendkrachten naar leeftijd

Het aandeel jongeren (jonger dan 25 jaar) is de afgelopen jaren gedaald van 48 procent in 2007 en 2008 naar iets meer dan 38 procent in 2015 (tabel 2.2). Het aandeel ouderen (ouder dan 45 jaar) is geleidelijk toegenomen van 13 procent in 2007 tot 20 procent in 2015. Er zijn dus steeds meer ouderen werkzaam in de uitzendbranche.

Uitzendkrachten zijn overigens wel jong in vergelijking met de totale werkzame beroepsbevolking[1]. Het aandeel jongeren in de werkzame beroepsbevolking is vijftien procent in 2015. Bij de uitzendkrachten is het aandeel jongeren ruim het dubbele. Het aandeel ouderen bij de uitzendkrachten (45 jaar en ouder) daarentegen is minder dan de helft van het aandeel ouderen in de werkzame beroepsbevolking 43%.

1 Inclusief de werkzame beroepsbevolking < 12 uur

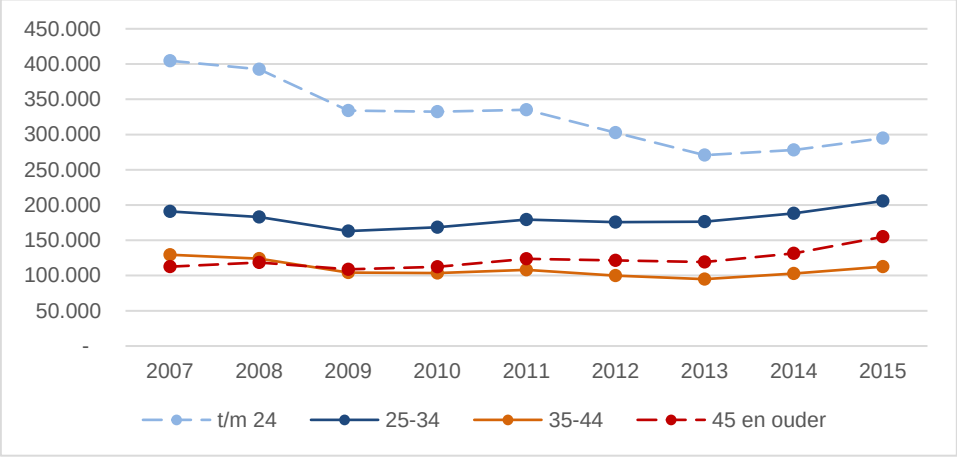
Tabel 2.2 – Uitzendkrachten naar leeftijd[1)]

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
t/m 24	48,3%	48,0%	47,0%	46,4%	44,9%	43,2%	41,0%	39,7%	38,4%
25-34	22,8%	22,4%	23,0%	23,5%	24,0%	25,1%	26,7%	26,9%	26,8%
35-44	15,5%	15,2%	14,7%	14,4%	14,5%	14,3%	14,3%	14,7%	14,7%
45-54	9,2%	9,7%	10,0%	10,1%	10,7%	11,1%	11,4%	11,8%	12,6%
55 en ouder	4,2%	4,8%	5,3%	5,6%	5,9%	6,3%	6,6%	6,9%	7,6%
totaal[1)]	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: Polisbestanden CBS, bewerking KBA
1) Voor zover leeftijd bekend is

De daling van het aantal uitzendkrachten in de periode 2007-2015 komt vooral door de daling van het aantal 15 tot 25 jarigen. In figuur 2.1 zien we dat het *aantal* jongeren tussen 2007 en 2015 met bijna 110.000 is afgenomen, dat is ruim een kwart minder. Ook het aantal 35 tot 45 jarigen is gedaald (–13%). Het aantal oudere uitzendkrachten (45 jaar en ouder) is ondanks de krimp van het totale aantal uitzendkrachten met acht procent, gestegen met ruim 42.000 (+38%). Dit komt doordat het aantal uitzendkrachten van 45 jaar of ouder tijdens de crisis tot 2013 niet is gekrompen, en daarna ook nog eens sterker is gegroeid dan de andere leeftijdsklassen[2].

Figuur 2.1 – Uitzendkrachten naar leeftijd[1)]



Bron: Polisbestanden CBS, bewerking KBA
1) Voor zover leeftijd bekend is

2 Groei van +30% tussen 2013 en 2015 voor de oudere uitzendkrachten ten opzichte van +16% totale groei.

2.4 Uitzendkrachten naar thuissituatie

De thuissituatie van de uitzendkrachten is gebaseerd op gegevens van de EBB. Gedurende de jaren 2007-2015 blijkt er verandering op te treden in de thuissituatie van waaruit de uitzendkrachten komen (tabel 2.3). Uitzendkrachten zijn in 2015 vaker alleenstaand dan in 2007 (24% vs. 20%). Het aandeel uitzendkrachten dat is getrouwd of een vaste partner heeft, lijkt in de loop van de tijd iets toe te nemen. In 2007 was 45 procent van de uitzendkrachten getrouwd of had een vaste partner, in 2015 is dit 48 procent. Het aandeel thuiswonende kinderen daalt van 29 procent in 2007 naar 21 procent in 2015. Deze verschuiving in de samenstelling van de uitzendkrachten naar thuissituatie in de afgelopen jaren hangt samen met de afname van het aantal jonge uitzendkrachten.

Tabel 2.3 – Thuissituatie uitzendkrachten

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
alleenstaande	19,7%	20,2%	23,4%	19,0%	21,2%	21,4%	22,7%	25,0%	23,7%
1-pers. huishoudkern (≥2 pers. bijv. 1-oudergezinnen)	4,1%	5,6%	4,7%	4,2%	4,2%	3,6%	5,3%	4,0%	4,2%
lid huishoudkern (echtpaar)	28,2%	29,5%	26,1%	29,8%	26,5%	31,0%	28,2%	28,6%	30,0%
lid huishoudkern (vaste partners)	16,9%	17,0%	16,1%	20,4%	21,0%	19,8%	20,0%	20,9%	17,5%
kind (van huishoudkern)	29,1%	25,1%	27,1%	23,9%	24,0%	21,9%	20,4%	19,1%	21,3%
overig: (schoon)familie	1,2%	1,0%	1,2%	1,6%	1,1%	0,8%	1,4%	1,2%	1,2%
overig: geen (schoon)familie	0,8%	1,5%	1,5%	1,2%	1,9%	1,6%	2,1%	1,2%	2,2%
totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bron: EBB CBS, bewerking KBA

2.5 Uitzendkrachten naar etniciteit

De afgelopen jaren is het aandeel uitzendkrachten met een migratieachtergrond[3] redelijk stabiel gebleven. Wel is er een verschuiving te zien naar meer uitzendkrachten met een westerse migratieachtergrond uit onder andere de Midden- en Oost-Europese landen en minder met een niet-westerse migratieachtergrond.

3 Het kenmerk etniciteit is gebaseerd op de CBS-definitie, zie bijlage B1.4. De gegevens zijn verkregen door koppeling van gegevens uit de Gemeentelijke Basis Administratie (GBA) met de Polisbestanden.

Tabel 2.4 – Uitzendkrachten naar etniciteit

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
geen migratie achtergrond	63,4%	62,3%	63,2%	62,7%	63,0%	63,3%	63,7%	63,8%	64,1%
westerse migratie achtergrond	12,5%	13,4%	13,7%	15,4%	15,5%	15,9%	16,9%	17,5%	16,9%
niet-westerse migratie achtergrond	24,2%	24,3%	23,1%	21,9%	21,4%	20,9%	19,4%	18,7%	19,0%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

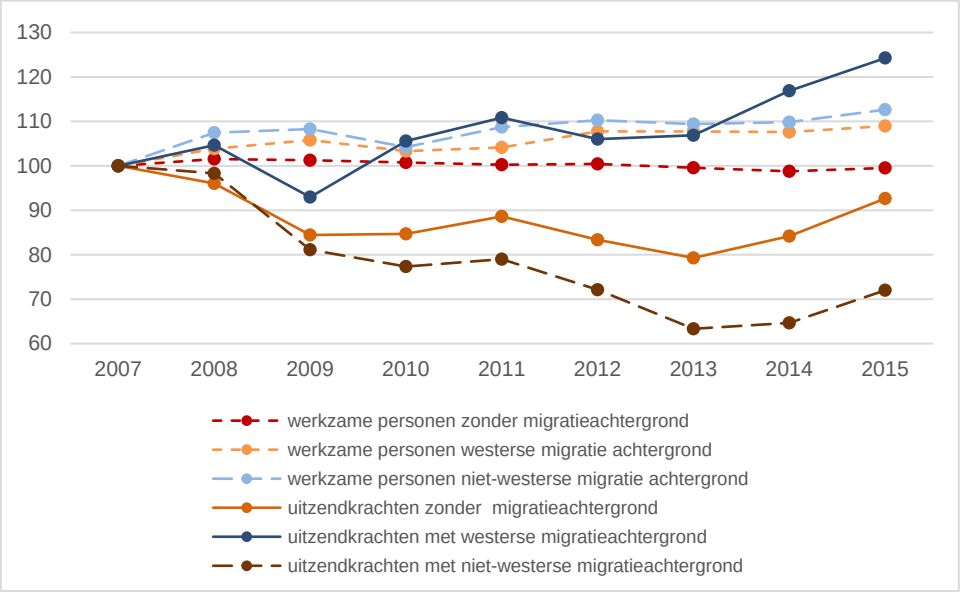
Bron: Polisbestanden CBS, bewerking KBA

Het aandeel uitzendkrachten met een westerse migratieachtergrond nam toe van 12,5 procent in 2007 naar 17 procent in 2015. Tijdens de recessie is dan ook vooral het aantal uitzendkrachten zonder migratieachtergrond en het aantal met een niet-westerse migratieachtergrond verminderd (zie ook figuur 2.2). Het aandeel met een niet-westerse migratieachtergrond is in deze periode gedaald van 24 procent naar 19 procent.

Vanaf 2013 is het aantal uitzendkrachten weer gegroeid. Deze groei is terug te zien bij alle groepen. Zowel het aantal uitzendkrachten zonder (recente) migratieachtergrond als met een westerse èn niet-westers migratieachtergrond is vanaf 2013 met zo'n acht procent per jaar gegroeid.

De werkzame beroepsbevolking kent een veel kleinere procentuele krimp dan de uitzendkrachten, zagen we in hoofdstuk 1. Deze krimp betrof echter vaker de werkzamen zònder migratieachtergrond dan de werkzamen mèt een migratieachtergrond. Zowel het aantal westers als niet-westerse werkzame migranten in de beroepsbevolking is in de crisisjaren vrijwel steeds (licht) gegroeid. Vanaf 2013 heeft deze groei zich voortgezet. Zij bedraagt gemiddeld ongeveer één procent per jaar. De krimp van het aantal uitzendkrachten met een niet-westerse migratieachtergrond is dus alleen terug te vinden bij de uitzendkrachten en niet bij de totale werkzame bevolking (figuur 2.2).

Figuur 2.2 – Ontwikkeling aantallen met/zonder migratieachtergrond van uitzendkrachten en werkzame personen (2007=100)



Bron: Statline CBS, bewerking KBA

2.6 Scholieren

In deze paragraaf kijken we wat het aantal uitzendkrachten is per maand, in de periode januari 2007 tot en met december 2015. Voordat we hieraan toekomen is het eerst nodig om de groep scholieren binnen de uitzendkrachten te onderscheiden. Zij zijn, zo zal blijken, verantwoordelijk voor de seizoensmatige variatie in het aantal uitzendkrachten.

Scholieren
Binnen de groep uitzendkrachten worden de scholieren apart onderscheiden. Uitzendkrachten die in een jaar een voltijdsopleiding volgen, beschouwen we in dat jaar als scholieren. De combinatie scholier-uitzendkracht is op twee manieren bekeken:

1. Een persoon is in hetzelfde jaar scholier en uitzendkracht, maar de periode waarin men scholier is en de periode waarin men uitzendkracht is hoeven niet te overlappen.
2. Een persoon is in hetzelfde jaar scholier en uitzendkracht en er is wel overlap in de periode waarin men scholier was en de periode waarin men uitzendkracht was.

Tabel 2.5 geeft de aantallen volgens deze twee definities. De scholieren volgens de tweede definitie zijn een subset van de eerste definitie en deze groep is dan ook kleiner. Het verschil in aantallen tussen de twee definities is echter niet zeer groot en we gebruiken vanaf nu de tweede definitie (waarbij de periodes dat men scholier was en waarin men uitzendwerk deed overlappen).

Tabel 2.5 – Aantal scholieren volgens twee definities

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
scholier (gedurende het jaar)	280.622	273.324	233.362	230.095	232.839	205.538	180.568	184.481	197.191
	33,4%	33,3%	32,8%	32,1%	31,1%	29,3%	27,3%	26,3%	25,7%
tegelijkertijd scholier en uitzendkracht	246.598	241.891	204.400	198.543	200.627	174.054	153.019	156.182	167.810
	29,4%	29,5%	28,8%	27,7%	26,8%	24,8%	23,1%	22,3%	21,8%

Bron: Polisbestanden CBS, bewerking KBA

2.7 Seizoenswerkers

Het aantal uitzendkrachten varieert per maand. Vooral in de zomermaanden is het aantal uitzendkrachten hoger dan in de andere maanden. Dit patroon zagen we in de *Uitzendmonitor 2014* al voor de jaren 2007 tot en met 2012 en we zien dit nu terug in de jaren 2013 tot en met 2015. In de *Uitzendmonitor 2014* hebben we al gezien dat deze seizoenschommeling is terug te voeren op de scholieren. We laten dit in de volgende paragraaf ook voor de jaren 2013 tot en met 2015 zien.

Ruim veertig procent van de uitzendkrachten is maximaal 4 maanden per jaar uitzendkracht (tabel 2.6). In de volgende paragraaf laten we zien dat dit vaak de scholieren/studenten zijn. Dit percentage dat maximaal 4 maanden uitzendkracht is neemt over de jaren af, van bijna 48% in 2007 tot net geen 40% in 2015. Het aantal uitzendkrachten dat het gehele jaar uitzendkracht is neemt toe, van bijna 13% in 2007 naar ruim 20% in 2015.

Tabel 2.6 – Aantal maanden per jaar dat men uitzendkracht is

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1	12,4%	12,6%	11,4%	15,0%	12,4%	11,4%	10,7%	11,4%	10,4%
2	14,4%	14,0%	15,5%	13,1%	14,2%	13,8%	11,9%	11,8%	12,2%
3	11,4%	11,2%	10,6%	9,7%	9,9%	9,6%	9,1%	9,1%	8,9%
4	9,7%	9,3%	9,2%	8,7%	8,4%	8,3%	8,5%	8,1%	8,3%
5	7,8%	7,7%	7,1%	6,6%	6,7%	6,4%	6,9%	6,6%	6,7%
6	6,7%	6,5%	6,4%	6,0%	5,9%	6,1%	6,2%	6,2%	6,2%
7	6,1%	6,1%	5,8%	5,7%	5,7%	5,8%	5,9%	6,1%	6,3%
8	5,3%	5,5%	5,0%	5,0%	5,0%	5,1%	5,2%	5,2%	5,5%
9	4,8%	5,1%	4,8%	4,8%	4,8%	5,1%	5,3%	5,1%	5,1%
10	4,2%	4,3%	4,3%	4,9%	4,6%	4,5%	4,9%	4,9%	4,9%
11	4,2%	4,7%	4,7%	4,3%	4,5%	4,5%	4,8%	5,2%	5,3%
12	12,9%	12,9%	15,3%	16,3%	17,8%	19,5%	20,6%	20,2%	20,2%
totaal (N)	839.852	820.101	711.274	717.831	744.076	700.711	662.140	701.362	770.136

Bron: Polisbestanden CBS, bewerking KBA

Over de hele periode 2007-2015 (tabel 2.7, vierde kolom) geldt dat ruim een vijfde van de personen die in die periode uitzendwerk heeft gedaan, dat minder dan vier maanden heeft gedaan. Over de periode 2007-2012 was dat nog ruim een kwart. Doordat we over een langere periode kijken dan in de *Uitzendmonitor 2014,* zien we naar verhouding meer langere uitzendperiodes. In de periode 2007-2012 duurde 16 procent van de uitzendperiodes langer dan twee jaar. Over de periode 2007-2015 bezien, duurde ruim 20 procent van de uitzendperiode langer dan twee jaar.

Tabel 2.7 – Aantal maanden dat men uitzendkracht is 2007-2011, 2010-2015 en 2007-2015

aantal maanden	2007-2011 %	2010-2015 %	2007-2015 %	2007-2015 aantal
1-3 maanden	25,1%	24,4%	22,7%	586.728
4-6 maanden	17,4%	16,3%	16,0%	413.386
7-12 maanden	21,7%	20,6%	20,5%	530.804
13-18 maanden	11,9%	11,9%	11,9%	306.579
19-24 maanden	8,0%	8,2%	8,2%	211.563
25-36 maanden	8,6%	9,4%	9,4%	243.863
> 36 maanden	7,3%	9,2%	11,2%	290.141
totaal	100,0%	100,0%	100,0%	2.583.064

Bron: Polisbestanden CBS, bewerking KBA

2.8 Seizoenswerkers en scholieren

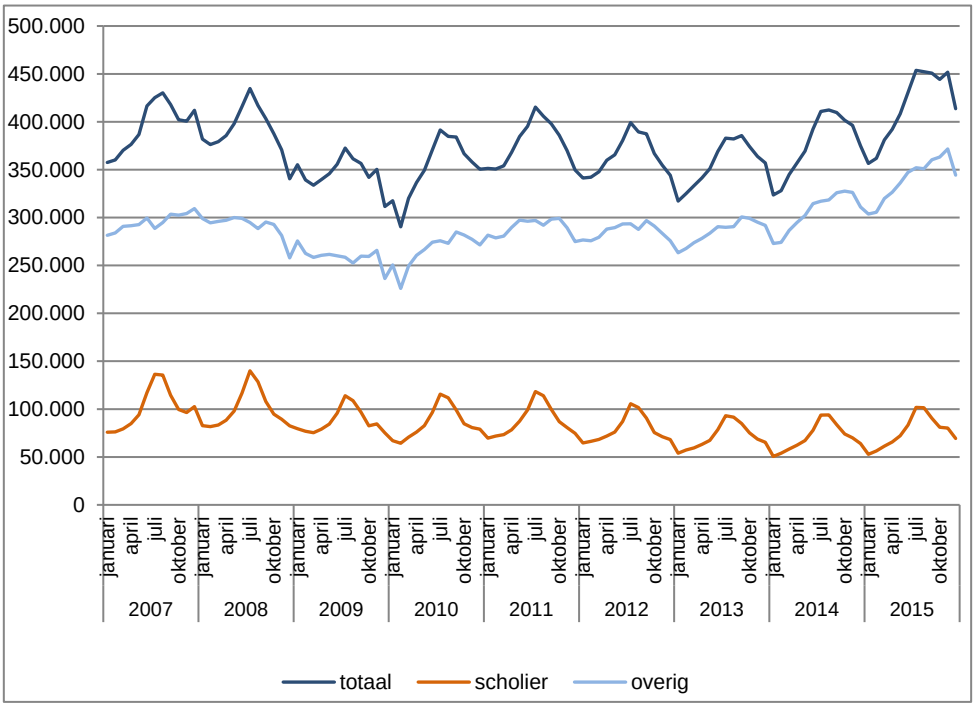
Figuur 2.3 geeft aan hoe het aantal uitzendkrachten zich over de periode 2007-2015 per maand heeft ontwikkeld (de bovenste lijn in figuur 2.3). We zien de sterke daling van het aantal uitzendkrachten eind 2009 en begin 2010 hierin terug, evenals de krimp in 2011-2013. Het meest opvallend echter is het seizoenspatroon.

Steeds zijn er pieken te zien in de zomermaanden. Dit zijn de seizoenswerkers. Als we binnen de uitzendkrachten een onderscheid maken tussen scholieren (de onderste lijn in figuur 2.3) en niet-scholieren (de middelste lijn in figuur 2.3), dan wordt duidelijk dat de groep seizoenswerkers volledig samen valt met de groep scholieren. Bij de scholieren zijn steeds de pieken te zien in de zomermaanden, bij de overige uitzendkrachten niet. Dit komt overeen met eerdere bevindingen van het CBS op basis van de EBB (Souren, 2008).

Het seizoenseffect is dus voor een groot deel toe te schrijven aan scholieren die in de zomermaanden uitzendwerk doen. De ‘pool’ overige uitzendwerkers is gedurende het jaar redelijk stabiel wat betreft aantal. Het is dus niet zo dat de scholieren uitzendwerk afsnoepen van de overige uitzendkrachten. In dat geval zouden we een daling van het aantal overige uitzendkrachten moeten zien in de zomermaanden. De scholieren doen extra werk, dat

waarschijnlijk vrij komt door de zomervakantie van niet-uitzendkrachten. Vanaf 2013 is zelfs een soort na-seizoenseffect te zien bij de niet-scholieren/studenten. In het najaar is het aantal ingezette uitzendkrachten die geen scholier of student zijn steeds hoog. In de maanden daarna neemt dat weer af.

Figuur 2.3 – Aantal uitzendkrachten per maand, 2007-2015



Bron: Polisbestanden CBS, bewerking KBA

In bijlage 4 (tabel B4.1) is het aantal uitzendkrachten naar maand voor de periode 2007-2015 weergegeven.

3 Kenmerken van de uitzendbanen

3.1 Uitzendbanen naar fase

Een uitzendkracht die langere tijd als uitzendkracht heeft gewerkt, kan doorgroeien van fase A via fase B naar fase C (voor uitleg fasesystematiek[4] zie bijlage B1.3). De meeste uitzendkrachten werken in fase A. Dit aandeel is echter wel afgenomen sinds 2007 (tabel 3.1). In 2007 werkt nog ruim 90 procent van de uitzendkrachten in fase A, in 2015 is dit nog maar 84 procent. Het aandeel uitzendkrachten in fase B is in die periode toegenomen en is inmiddels meer dan een achtste deel van het totaal. Het aandeel fase C is nauwelijks veranderd in de periode 2007-2012.

Tabel 3.1 – Uitzendkrachten naar fase[1)] A, B of C

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
fase A	90,1%	89,1%	87,3%	86,7%	86,5%	85,5%	84,1%	84,4%	84,4%
fase B	7,6%	8,5%	10,0%	10,5%	10,9%	11,9%	13,1%	13,1%	13,3%
fase C	2,3%	2,4%	2,7%	2,7%	2,6%	2,7%	2,7%	2,5%	2,2%
totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bron: Polisbestanden CBS, bewerking KBA

1) Fase onbekend en ketenbeding is niet meegenomen in de tabel. Zie bijlage B1.3 voor de bepaling van de fase.

3.2 Uitzendbanen naar dienstverband en naar wekelijkse arbeidsduur

Veel uitzendkrachten hebben meerdere banen per jaar. We zijn nagegaan hoeveel uitzendkrachten in het jaar een voltijd dienstverband hebben gehad (36 uur of meer per week), en hoeveel een deeltijd (minder dan 36 uur per week). Vrijwel iedere uitzendkracht werkt over het jaar gezien wel eens op deeltijdbasis. Tussen 33 procent (2009) en 47 procent van de uitzendkrachten (2015, zie tabel 3.2) heeft daarnaast gedurende het jaar een voltijd dienstverband gehad.

4 Het kenmerk fase is hier bepaald aan de hand van de hoogste fase die een persoon heeft doorlopen in de uitzendperiode.

Volgens de EBB heeft bijna de helft van alle uitzendkrachten (48%) in 2015 een voltijd dienstverband (tabel 3.2). Dit is een lichte toename ten opzicht van 2009, toen het aantal voltijd werkende uitzendkrachten op een minimum lag van 45 procent. Gemiddeld werkten uitzendkrachten in 2015 per week 29,1 uur.

Tabel 3.2 – Aantal werkzame uren als uitzendkracht

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
0-11 uur per week	14,0%	16,5%	15,1%	13,7%	16,8%	13,2%	13,9%	13,3%	13,0%
12-20 uur per week	16,9%	15,9%	17,1%	17,1%	15,5%	14,7%	14,0%	13,5%	13,9%
21-35 uur per week	19,6%	19,7%	22,9%	23,8%	21,3%	24,6%	23,5%	24,2%	24,9%
36 uur per week of meer	49,5%	47,9%	45,0%	45,5%	46,4%	47,5%	48,6%	49,0%	48,2%
totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
gemiddeld aantal uur per week	28,9	28,3	28,1	28,6	28,1	28,9	29,1	29,5	29,1

Bron: EBB CBS, bewerking KBA

3.3 Uitzendbanen naar bedrijfstak

De verdeling van de uitzendkrachten over de sectoren is in de afgelopen jaren redelijk stabiel gebleven. In tabel 3.3 wordt de verdeling van de uitzendkrachten over de sectoren (volgens de SBI2008-indeling) weergegeven voor de jaren 2007-2015. Deze tabel is gebaseerd op de EBB. Alleen in de EBB is namelijk te achterhalen wat de sector is van het bedrijf dat de uitzendkrachten heeft ingeleend. Al tijdens de vorige meting zagen we dat de industrie in 2009 een forse daling kende naar 17 procent van de uitzendkrachten ten opzichte van 25 procent twee jaar eerder. In latere jaren is dit weer iets gestegen, waardoor het aandeel van de uitzendkrachten dat in 2015 in de industrie werkt weer bijna gelijk is aan dat in 2007. In de bouwnijverheid heeft een redelijke stijging plaatsgevonden tussen 2007 (7%) en 2015 (11%). Andere sectoren waar tussen 2007 en 2015 een stijging is te zien zijn vervoer en opslag, openbaar bestuur/overheid, onderwijs en zorg. Voor de sector openbaar bestuur en overheid is vooral 2009 een opvallend jaar, 12 procent van de uitzendkrachten was in dat jaar werkzaam in deze sector. In de jaren ervoor en ook in de meer recente jaren komt het percentage uitzendkrachten in deze sector niet boven tien procent uit.

Tabel 3.3 – Ontwikkeling bedrijfssector laatste uitzendbaan, SBI 2008

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
'A: landbouw, visserij en delfstoffen'	3,8%	2,5%	2,6%	3,6%	3,1%	3,9%	2,8%	3,5%	3,0%
'B: energie- en waterbedrijven'	2,2%	2,9%	2,9%	2,9%	2,5%	3,7%	2,6%	2,5%	1,9%
'C: industrie'	25,4%	23,6%	16,9%	20,4%	21,9%	20,7%	22,9%	25,3%	23,7%
'F: bouwnijverheid'	6,6%	8,0%	7,6%	7,9%	8,7%	9,8%	9,0%	9,4%	11,2%
'G: handel'	9,8%	9,6%	10,9%	10,9%	9,2%	9,4%	10,0%	6,2%	7,6%
'H: vervoer en opslag'	10,0%	9,0%	7,9%	7,1%	9,7%	10,0%	10,9%	10,5%	11,7%
'I: horeca en Catering'	4,1%	4,4%	4,5%	4,1%	5,8%	3,1%	4,5%	3,9%	3,8%
'J: informatie en communicatie'	3,9%	4,4%	4,1%	3,2%	3,4%	4,2%	2,7%	2,3%	2,1%
'K: financiële instellingen'	5,4%	4,2%	4,8%	6,3%	4,8%	4,2%	6,3%	5,5%	3,7%
'N: overige zakelijke dienstverlening'[5]	11,0%	11,6%	12,2%	10,5%	9,8%	9,5%	7,4%	8,5%	10,9%
'O: openbaar Bestuur, Overheid'	6,8%	7,9%	12,1%	9,5%	7,5%	7,7%	8,7%	9,8%	7,9%
'P: onderwijs'	2,9%	3,2%	3,4%	2,8%	4,0%	4,6%	4,6%	5,0%	4,2%
'Q: zorg'	5,0%	6,0%	7,1%	7,1%	5,3%	5,7%	5,2%	4,8%	6,1%
'R: cultuur, sport en recreatie'	2,2%	1,9%	1,8%	2,1%	2,7%	2,1%	1,0%	1,3%	1,3%
'S: overige dienstverlening'	0,9%	0,7%	1,2%	1,6%	1,5%	1,3%	1,4%	1,6%	0,9%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bron: EBB CBS, bewerking KBA

3.4 Uitzendbanen naar bedrijfsgrootte

In 2015 werkt ruim de helft van de uitzendkrachten bij een inlener met een vestigingsgrootte kleiner dan 100 medewerkers. In de periode vanaf 2007 is dit aandeel redelijk geleidelijk toegenomen. Er lijkt dan ook een verschuiving gaande van grote naar kleinere inleners. Dit kan samenhangen met de dynamiek van de bedrijven in de afgelopen jaren. Sinds 2007 zijn er veel kleine bedrijven (tot tien medewerkers) bijgekomen, terwijl het aantal grotere bedrijven met zo'n tien procent is afgenomen.

5 In de *Uitzendmonitor 2014* is ten onrechte een hoger percentage uitzendkrachten in de overige zakelijke dienstverlening weergegeven. Het percentage in de huidige tabel is correct.

Tabel 3.4 – Personeelsomvang van inleenorganisatie op vestigingslocatie van uitzendkracht

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1-9 medewerkers	10,0%	8,4%	9,1%	9,8%	10,8%	10,2%	10,7%	10,7%	11,8%
10-19 medewerkers	8,3%	7,1%	8,0%	6,9%	7,9%	5,9%	8,0%	7,9%	10,1%
20-49 medewerkers	11,5%	14,6%	12,8%	14,8%	14,4%	12,7%	13,9%	12,6%	14,9%
50-99 medewerkers	12,8%	13,1%	11,1%	11,2%	13,4%	13,7%	12,8%	14,0%	14,0%
100 of meer medewerkers	57,5%	56,9%	59,0%	57,3%	53,5%	57,5%	54,7%	54,8%	49,2%
totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bron: EBB CBS, bewerking KBA

4 Scholing

In dit hoofdstuk worden de scholingskenmerken van uitzendkrachten beschreven op basis van de Enquête Beroepsbevolking. De EBB bevat de meest uitgebreide informatie over de huidige opleiding en de hoogst behaalde opleiding.

4.1 Hoogst behaalde opleiding

Het hoogst behaalde opleidingsniveau van de uitzendkracht is de hoogste opleiding waarvoor een diploma is behaald. Het opleidingsniveau is in de onderstaande tabellen in drie categorieën ingedeeld. De lager opgeleiden hebben een vmbo-opleiding, de eerste 3 leerjaren van havo/vwo of een mbo-opleiding niveau 1. Middelbaar opgeleiden hebben een afgeronde havo, vwo of mbo niveau 2, 3 en 4 opleiding. De hoger opgeleiden hebben een hbo-opleiding of universitaire studie afgerond (zie definitie bijlage B1.5). Het middelbaar en het hogere opleidingsniveau zijn niveaus waarbij men in ieder geval het niveau van een startkwalificatie heeft. Bij een lager opleidingsniveau beschikt men niet over een startkwalificatie.

Tabel 4.1 – Uitzendkrachten naar hoogst behaalde opleiding

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
lager	34,9%	39,0%	34,7%	35,3%	33,8%	31,3%	28,3%	27,4%	28,3%
middelbaar	47,9%	43,4%	43,8%	46,0%	48,5%	48,3%	46,8%	51,0%	48,0%
hoger	17,2%	17,6%	21,5%	18,7%	17,6%	20,4%	24,8%	21,7%	23,7%
totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bron: EBB CBS, bewerking KBA

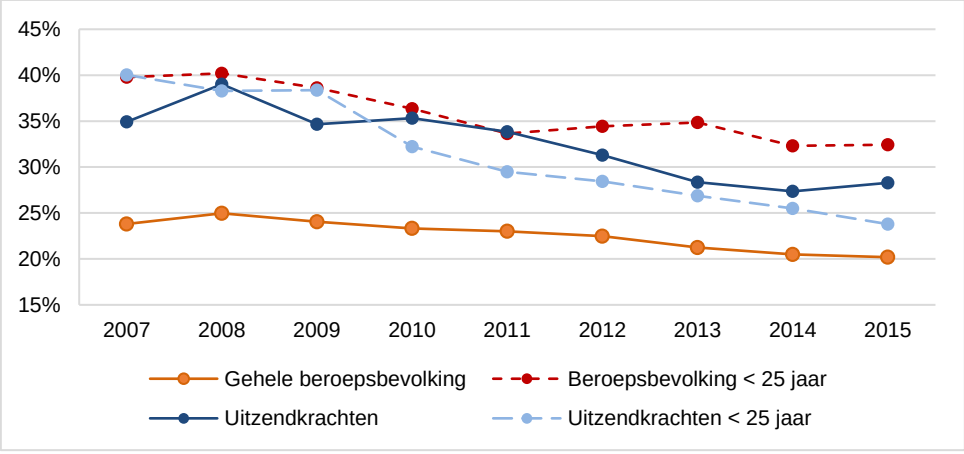
Sinds 2008 is het opleidingsniveau van de uitzendkrachten opvallend toegenomen. Het aandeel hoger opgeleiden is gestegen van 17 procent naar bijna 24 procent. Daarentegen is het aandeel lager opgeleiden sterk gedaald. Dit bedraagt inmiddels nog maar ruim een kwart van het aantal uitzendkrachten. In 2008 waren er ruim twee keer zoveel lager opgeleide uitzendkrachten als hoger opgeleide uitzendkrachten. Inmiddels is het aandeel lager opgeleiden nog maar een paar procent hoger dan het aandeel hoger opgeleiden.

Figuur 4.1 toont het percentage laagopgeleiden voor de uitzendkrachten en de totale beroepsbevolking voor de jongeren tot 25 jaar. In de totale beroepsbevolking komt een hoog opleidingsniveau vaker voor dan bij de totale groep uitzendkrachten. Een lager opleidingsniveau komt minder vaak voor. Duidelijk te zien is dat het verschil bijna wegvalt als we alleen

kijken naar de jongeren tot 25 jaar. Aangezien er relatief veel jongeren in de uitzendbranche werken, en jongeren (nog) een laag opleidingsniveau hebben, werken er in de uitzendbranche veel laagopgeleiden. Het verschil in opleidingsniveau tussen uitzendkrachten en de werkzame beroepsbevolking wordt dan ook voor een groot deel verklaard door het verschil in leeftijd.

Na 2012 neemt het percentage laagopgeleiden bij de uitzendkrachten jonger dan 25 jaar sterker af dan bij de beroepsbevolking. Bovendien neemt het aantal jonge uitzendkrachten sterk af. Beide effecten zorgen ervoor dat het aandeel laagopgeleide uitzendkrachten lager wordt en steeds meer gaat lijken op het aandeel laagopgeleiden in de gehele beroepsbevolking.

Figuur 4.1 – Aandeel uitzendkrachten met een laag opleidingsniveau in vergelijking met de totale beroepsbevolking, gehele groep en 25 jaar of jonger (2007-2015)



Bron: EBB CBS, bewerking KBA

4.2 Actuele opleiding

In de EBB kunnen we niet alleen zien welke opleiding men heeft afgerond, maar ook welke opleiding men volgt op het moment van enquêteren. Dit wordt zowel aan uitzendkrachten als aan personen met een ander type dienstverband gevraagd, zodat we voor de verschillende typen dienstverband het aandeel opleidingvolgenden kunnen vergelijken. Scholieren en studenten worden hierbij als een aparte categorie getoond. Voor hen is niet het werk maar de opleiding de voornaamste bezigheid. We laten zodoende zien in hoeverre de overige groep werkzamen bezig is met het volgen van een opleiding.

In 2007 volgt totaal 32 procent van de uitzendkrachten een opleiding (19,9% en 12,2%, tabel 4.2). Bijna twee derde van deze groep bestaat uit scholieren en studenten. In 2015 is dit

gedaald naar 26 procent. Deze daling wordt uitsluitend veroorzaakt doordat er minder uitzendkrachten scholier/student zijn. Het aandeel opleidingvolgenden dat niet een scholier of student is, is juist toegenomen. In de periode 2008-2012 lag het aantal opleidingvolgenden niet-scholier/studenten wat lager dan in 2007 (met uitzondering van 2010). Sinds 2013 is dit aandeel weer hoger dan in 2007, hoewel het in 2014 en 2015 weer wat is afgenomen.

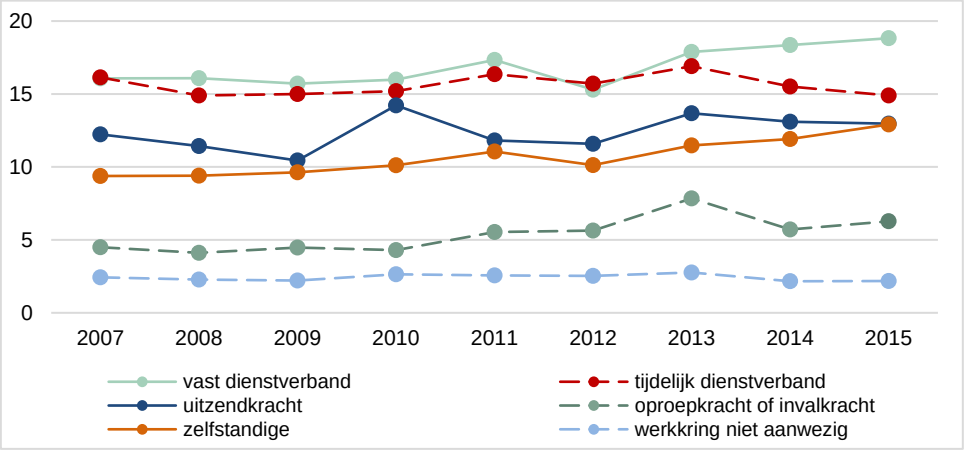
Tabel 4.2 – Uitzendkrachten die tijdens eerste peiling een opleiding volgen (of een korte opleiding de afgelopen vier weken afgerond)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
volgt geen opleiding	67,9%	68,5%	70,5%	68,9%	70,1%	75,5%	72,1%	73,4%	73,8%
scholier/student	19,9%	20,1%	19,1%	16,9%	18,0%	12,9%	14,2%	13,5%	13,3%
geen scholier/student, volgt wel opleiding	12,2%	11,4%	10,4%	14,25	11,8%	11,6%	13,7%	13,1%	13,0%
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bron: EBB CBS, bewerking KBA

In figuur 4.2 is het aandeel opleidingvolgende uitzendkrachten die geen scholier/student zijn, vergeleken met opleidingvolgenden met een ander type dienstverband. Werknemers in een vast of een tijdelijk dienstverband volgen vaker een opleiding dan uitzendkrachten. Dit verschil is in 2010 het kleinst en is daarna weer toegenomen. Vanaf 2013 neemt het aantal opleidingvolgenden met een tijdelijk dienstverband sterk af, waardoor het dichter naar het aandeel opleidingvolgende uitzendkrachten toegroeit. Oproep/invalkrachten volgen minder vaak een opleiding dan uitzendkrachten. Zelfstandigen zijn na 2013 vaker een opleiding gaan volgen en volgen nu ongeveer even vaak een opleiding als uitzendkrachten.

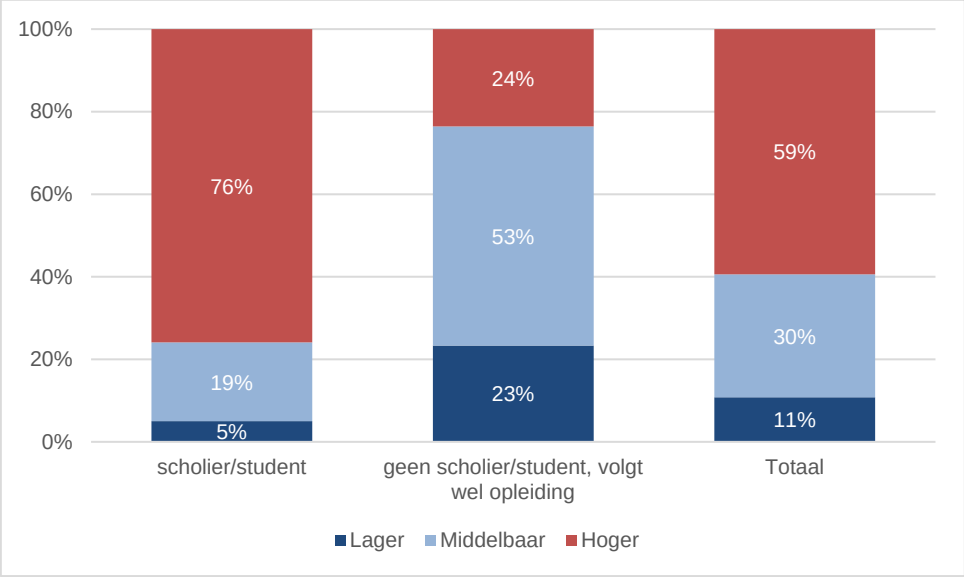
Figuur 4.2 – Percentage opleidingvolgenden, niet scholier/ studenten, 2007-2015



Bron: EBB CBS, bewerking KBA

Er is een groot verschil tussen de uitzendkrachten die scholier/student zijn en de uitzendkrachten die geen scholier/student zijn in het niveau van de huidige opleiding die wordt gevolgd. Dit is te zien in figuur 4.3. De uitzendkrachten die geen scholier/student zijn, volgen veel minder vaak dan scholieren/studenten een opleiding van een hoger niveau en vaker een lagere opleiding. Bij scholieren/studenten volgt ruim driekwart een hogere opleiding. Bij de niet-scholieren/studenten is dat minder dan een kwart. Een lagere opleiding wordt door vijf procent van de scholieren/studenten gevolgd. Bij de uitzendkrachten die geen scholier/student zijn maar wel een opleiding volgen is dit 23 procent. Onder de uitzendkrachten die geen scholier/student zijn en wel een opleiding volgen, zijn er wat meer laagopgeleiden en minder hoogopgeleiden.

Figuur 4.3 – Niveau van actuele opleiding van de uitzendkrachten, 2015



Bron: EBB CBS, bewerking KBA

5 Transities

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op het vinden van een volgende baan door uitzendkrachten. De eerste paragraaf gaat in op de transities van uitzendkrachten naar een volgende arbeidsmarktpositie, op basis van de Polisgegevens over de periode 2007-2015. In dit hoofdstuk betreft het alle uitzendkrachten, dus ook de uitzendkrachten die scholier/student zijn. In de tweede paragraaf wordt dit per jaar weergegeven. De derde en volgende paragrafen laten zien of de arbeidsmarktpositie van uitzendkrachten na een kwartaal is veranderd aan de hand van EBB-gegevens. We laten zien of dit samenhang vertoont met de dreiging van ontslag en het zoeken naar ander werk.

5.1 Arbeidsmarktpositie na de uitzendbanen over de periode 2007-2015

Uitzendkrachten van wie een uitzendperiode stopt, vinden vaak weer een volgende baan. In twee derde van de gevallen wordt na afloop van een uitzendperiode een andere baan gevonden. Een uitzendperiode is een periode van aaneengesloten uitzendbanen. Vaak vindt men na afloop van een uitzendperiode een tijdelijke dienstverband (22,6%), of een nieuwe uitzendbaan die niet aansluitend op de vorige uitzendbaan volgt (21,3%). Een vast dienstverband wordt iets minder vaak gevonden (16,3%). Bijna een kwart van de uitzendperiodes

Tabel 5.1 – Arbeidsmarktpositie na afloop van een uitzendperiode, 2007-2015, kolompercentages

	totaal[1)]
uitzenddienstverband	21,3%
oproepkracht	6,5%
tijdelijk dienstverband	22,6%
vast dienstverband	16,3%
WW	12,1%
bijstand	3,9%
ziektewet	5,5%
arbeidsongeschikt	1,0%
overige arbeidsmarktposities	0,7%
geen volgende arbeidsmarktpositie	10,2%
totaal (%)	100,0%
totaal (aantal x 1.000)	6.072

Bron: Polisbestanden CBS, bewerking KBA

1) Exclusief fase onbekend

gaat over in een uitkeringssituatie. De WW-uitkering komt hierbij het vaakst voor. In tabel 5.3 zullen we zien dat dit door de tijd heen fors is toegenomen. In een aantal gevallen wordt geen volgende arbeidsmarktpositie gevonden. Dit zal voor een deel verklaard worden doordat er onder de uitzendkrachten ook scholieren en studenten zitten die tijdelijk, bijvoorbeeld in lesvrije periodes, een uitzend(bij)baan hadden.

Meestal vindt een uitzendkracht binnen vier weken een volgende arbeidsmarktpositie. Tabel 5.2a laat dit voor verschillende periodes zien. In bijna veertig procent van de situaties vinden uitzendkrachten een baan binnen vier weken. Meestal is dit een direct dienstverband. Dat wil zeggen dat men een tijdelijke of vaste baan heeft gevonden, waarbij men geen uitzendkracht is. Nog eens twintig procent van de uitzendperiodes wordt gevolgd door een uitkering binnen vier weken. Totaal vindt dus ongeveer zestig procent van de uitzendkrachten een volgende arbeidsmarktpositie binnen vier weken. In nog eens een vijfde tot een kwart van de gevallen wordt na meer dan vier weken alsnog een baan gevonden. Anders dan bij de banen die binnen vier weken worden gevonden, betreft het nu vooral uitzendbanen en minder vaak directe banen.

In tabel 5.2a worden drie periodes onderscheiden: de periode 2007-2012, 2007-2015 en 2010-2015. In de *Uitzendmonitor 2014* werd de periode 2007-2012 beschreven. Inmiddels beschikken we over de gegevens tot en met 2015. Hiermee kan de periode 2007-2015 worden beschreven. Om een eerlijke vergelijking met de *Uitzendmonitor 2014* te maken bekijken we in deze Uitzendmonitor tevens een periode van gelijke duur, namelijk de jaren 2010-2015. Bovendien geldt zowel voor de periode 2007-2012 in de *Uitzendmonitor 2014* als voor de periode 2010-2015 in de huidige *Uitzendmonitor 2016* dat het laatste jaar in de analyse een jaar is waarvoor we slechts waarnemingen hebben tot het eind van het betreffende jaar. Of er opvolgende arbeidsmarktposities zijn in 2016 (en verder) kunnen we op dit moment met de beschikbare gegevens nog niet bekijken. Datzelfde gold in de *Uitzendmonitor 2014* voor mogelijke volgende arbeidsmarktposities in 2013 (en verder).

In de periode 2010-2015 wordt iets minder vaak een volgende baan gevonden dan in 2007-2012. Dat geldt zowel voor de banen die binnen vier weken worden gevonden, als de banen die pas na een langere periode dan vier weken worden gevonden. Dit komt vooral doordat er minder uitzendkrachten zijn die na de uitzendperiode een vaste baan vinden. Verder valt op dat een volgende uitzendbaan binnen vier weken vaker voorkomt in de periode 2010-2015, maar een langere periode tussen de volgende uitzendbaan komt minder vaak voor. Voor het vinden van een volgende baan lijkt het dus nog belangrijker geworden om dit binnen vier weken te realiseren.

De overstap na een uitzendperiode naar een WW-uitkering is in de periode 2010-2015 fors toegenomen ten opzichte van de periode 2007-2012. Deze doorstroom is van jaar op jaar toegenomen, zoals we in de volgende paragraaf zullen zien.

Tabel 5.2a – Arbeidsmarktpositie na afloop van een uitzendperiode[1)], 2007-2012, 2007-2015, 2010-2015, kolompercentages

	2007-2012	2007-2015	2010-2015
Volgende arbeidsmarktpositie binnen vier weken:			
uitzenddienstverband	4,2%	6,6%	7,6%
oproepkracht	4,5%	4,4%	4,5%
tijdelijk dienstverband	17,4%	16,8%	16,1%
vast dienstverband	15,0%	13,9%	10,4%
WW	9,1%	11,5%	14,1%
bijstand	2,9%	3,0%	3,4%
ziektewet	4,0%[2)]	4,5%	3,4%
arbeidsongeschikt	1,2%	0,9%	0,9%
overige arbeidsmarktposities	0,3%	0,4%	0,4%
subtotaal	58,8%	62,0%	60,6%
Volgende arbeidsmarktpositie na meer dan vier weken:			
Uitzenddienstverband na meer dan 4 weken	18,5%	15,4%	12,8%
oproepkracht na meer dan 4 weken	2,0%	2,0%	1,9%
tijdelijk dienstverband na meer dan 4 weken	5,4%	5,6%	5,2%
vast dienstverband na meer dan 4 weken	2,5%	2,4%	1,7%
WW na meer dan 4 weken	0,2%	0,4%	0,4%
bijstand na meer dan 4 weken	0,7%	0,8%	0,8%
ziektewet na meer dan 4 weken	0,9%[1)]	0,9%	0,6%
arbeidsongeschikt na meer dan 4 weken	0,1%	0,1%	0,1%
overige arbeidsmarktposities na meer dan 4 weken	0,2%	0,3%	0,2%
subtotaal	30,3%	27,9%	23,7%
geen volgende arbeidsmarktpositie	10,9%	10,1%	15,7%
totaal (aantal x 1.000)	4.781	6.471	3.830

Bron: Polisbestanden CBS, bewerking KBA (uitzendperiode per fase)

1) Inclusief fase onbekend
2) Over 2012 waren in de vorige *Uitzendmonitor* de ziektewetgegevens nog niet beschikbaar
3) Te kleine aantallen, over 2015 zijn nog geen ziektewetgegevens beschikbaar

Eerst gaan we in op de verschillen tussen de jongere en de oudere uitzendkrachten. De jonge uitzendkrachten (27 jaar en jonger) vinden vaker dan de oudere (50 jaar en ouder) een baan na de uitzendperiode. Driekwart van de jongeren vindt een volgende baan. Bij de ouderen vindt bijna de helft een andere baan. Vooral de mate waarin tijdelijk werk wordt gevonden is bij jongeren beduidend hoger dan bij ouderen.

Zowel de jongeren als de ouderen vinden vaker binnen vier weken de volgende baan dan na meer dan vier weken. Toch vindt nog een derde van de jongeren en een vijfde van de ouderen na vier weken alsnog een baan. Dit is wel vaker een uitzendbaan dan een directe baan. Verder is duidelijk te zien dat ouderen vaker doorstromen naar een WW-uitkering.

Tabel 5.2b – Arbeidsmarktpositie na afloop van een uitzendperiode[1)], 2007-2015, jongeren, ouderen en totaal, kolompercentages

	27 jaar en jonger	50 jaar en ouder	alle leeftijden
Volgende arbeidsmarktpositie binnen vier weken:			
uitzenddienstverband	6,2%	6,1%	6,6%
oproepkracht	6,1%	2,5%	4,4%
tijdelijk dienstverband	19,6%	8,7%	16,8%
vast dienstverband	12,8%	11,9%	13,9%
WW	4,9%	22,7%	11,5%
bijstand	1,9%	2,9%	3,0%
ziektewet	3,3%	4,1%	4,5%
arbeidsongeschikt	0,8%	1,8%	0,9%
overige arbeidsmarktposities	0,3%	1,1%	0,4%
subtotaal	56,0%	61,8%	62,0%
Volgende arbeidsmarktpositie na meer dan vier weken:			
Uitzenddienstverband na meer dan 4 weken	18,5%	16,8%	15,4%
oproepkracht na meer dan 4 weken	3,1%	0,7%	2,0%
tijdelijk dienstverband na meer dan 4 weken	8,4%	1,6%	5,6%
vast dienstverband na meer dan 4 weken	3,2%	1,0%	2,4%
WW na meer dan 4 weken	0,3%	0,3%	0,4%
bijstand na meer dan 4 weken	0,8%	0,3%	0,8%
ziektewet na meer dan 4 weken	1,0%	0,4%	0,9%
overige incl. arb.ongeschikt, na meer dan 4 weken	0,3%	0,5%	0,4%
subtotaal	35,7%	21,8%	27,9%
geen volgende arbeidsmarktpositie	8,3%	16,4%	10,1%
totaal (aantal x 1.000)	3.687	655	6.471

Bron: Polisbestanden CBS, bewerking KBA (uitzendperiode per fase)

1) Inclusief fase onbekend
2) Over 2012 waren in de vorige *Uitzendmonitor* de ziektewetgegevens nog niet beschikbaar
3) Te kleine aantallen, over 2015 zijn nog geen ziektewetgegevens beschikbaar

5.2 Arbeidsmarktpositie na de uitzendbanen per jaar

Van jaar tot jaar zien we dat de overstap vanuit een uitzendperiode naar een volgend uitzenddienstverband, naar een oproep- of tijdelijk dienstverband relatief weinig varieert (behalve in 2015). Een kleine twintig procent gaat naar een volgende uitzendbaan, 7 à 8 procent vindt een oproepbaan en iets meer dan een kwart vindt een tijdelijke baan. Forse veranderingen zien we bij de overstap na de uitzendperiode richting een vast dienstverband en richting een WW-uitkering.

Voor 2015, het laatste jaar in de analyse, kan nog niet (ver) vooruit gekeken worden. Volgende arbeidsposities kunnen alleen gevonden worden als deze in 2015 zijn gestart. Op het moment dat gegevens over 2016 beschikbaar zijn, zullen er voor veel meer van de in 2015 afgeronde uitzendbanen volgende arbeidsposities gevonden worden. Dit zal ook gevolgen hebben voor de procentuele verdeling van de verschillende arbeidsposities. In de *Uitzendmonitor 2014* gold dat voor het jaar 2012, het toenmalige laatste analysejaar. De verdeling die destijds gevonden werd voor 2012 blijkt nu, nu de cijfers over 2013 tot en met 2015 beschikbaar zijn, op een aantal punten anders. Het aandeel dat naar tijdelijke banen overstapt blijkt lager (was 32%, blijkt nu 27%) en ook het aandeel WW blijkt lager (was 20% maar blijkt nu 15% te zijn geweest in 2012). Het aandeel dat naar een vast baan overstapt blijkt daarentegen hoger (was 15%, blijkt nu 19% te zijn geweest in 2012). Voor de overige verdeling en ook voor de eerdere jaren zijn de verschillen klein.

Tabel 5.3 – Arbeidsmarktpositie na afloop van een uitzendperiode, per persoon per jaar, 2007-2015, kolompercentages

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
uitzenddienstverband	19,9%	18,8%	17,7%	23,5%	19,1%	17,8%	19,5%	18,9%	14,3%
oproepkracht	7,0%	7,3%	7,6%	7,1%	8,0%	8,4%	8,3%	8,3%	8,4%
tijdelijk dienstverband	27,4%	28,1%	27,0%	25,3%	26,8%	26,8%	25,8%	28,6%	34,6%
vast dienstverband	27,7%	26,7%	22,8%	20,4%	20,4%	18,7%	15,4%	13,4%	11,9%
WW	4,9%	6,0%	11,3%	10,9%	12,0%	15,2%	19,3%	20,3%	23,7%
bijstand	3,2%	3,5%	4,2%	4,2%	4,8%	5,1%	5,1%	5,0%	5,4%
ziektewet	7,8%	7,7%	7,5%	6,5%	6,8%	5,9%	4,6%	3,9%	0,0%
arbeidsongeschikt	1,0%	1,1%	1,1%	1,0%	1,2%	1,2%	1,1%	1,1%	1,6%
overige arbeidsmarktposities	1,0%	0,8%	0,9%	1,0%	0,8%	0,8%	0,8%	0,6%	0,0%
totaal met volgende arbeidsmarktpositie	561.988	569.632	462.145	498.319	514.297	461.604	408.266	402.308	344.399
geen volgende arbeidsmarktpositie bekend	277.864	250.469	249.129	219.512	233.301	239.107	253.874	299.054	421.274
totaal	839.852	820.101	711.274	717.831	747.598	700.711	662.140	701.362	765.673

Bron: Polisbestanden CBS, bewerking KBA

De overstap naar een vaste baan is niet alleen voor uitzendkrachten moeilijker geworden. Algemeen geldt dat schoolverlaters en gediplomeerden die een baan vinden steeds vaker een tijdelijk contract krijgen en minder vaak een vast contract (TNO/CBS, 2015). In de periode 2010-2015 is het aantal vaste banen met ruim acht procent afgenomen. De afname van de overstap van uitzendkrachten naar een vaste baan sluit aan bij deze ontwikkeling.
De instroom in de WW in Nederland is de afgelopen jaren met ruim veertig procent toegenomen. De uitstroom is daarbij achtergebleven, zodat het aantal WW-uitkeringen in 2015 (614.000 WW-ers) ook fors hoger is dan in 2007 (335.000 WW-ers). Niet verwonderlijk dus dat we ook bij uitzendkrachten een grotere doorstroom naar WW-uitkeringen zien. In 2007 volgde na vijf procent van de uitzendperiodes een WW-uitkering. In 2015 geldt dit bij ruim twintig procent van de uitzendperiodes. De afname van de doorstroom naar vaste banen is vrijwel gelijk aan de toename van de doorstroom naar WW-uitkeringen. In de doorstroom naar een volgende uitzendbaan, tijdelijke baan of oproepbaan is weinig veranderd.

5.3 Het vinden van een vaste baan

De informatie uit de EBB geeft ook de mogelijkheid om transities op de arbeidsmarkt in beeld te brengen. Doordat de EBB de respondenten elk kwartaal gedurende een jaar bevraagt (totaal vijf peilingen), wordt duidelijk of uitzendkrachten na een kwartaal[6] van arbeidsmarktpositie zijn veranderd. Dit is een andere benadering dan in de vorige paragraaf. In deze paragraaf is voor alle uitzendkrachten (volgens de EBB) bekeken wat hun arbeidsmarktpositie is, een kwartaal nadat ze voor de eerste keer (1^{e} peiling) ondervraagd zijn in de EBB.

Het grootste deel (ruim 68%) van de uitzendkrachten in 2007 is het volgende kwartaal nog steeds uitzendkracht. Vanaf 2010 wordt dit aandeel minder, met een kleine uitschieter naar boven in 2012, om in 2015 uit te komen op 62 procent. Het aandeel van de uitzendkrachten dat een vaste baan vindt fluctueert over de jaren. In de jaren 2007 en 2008 was dit nog boven de tien procent. In 2012 is dit aantal gedaald naar zes procent om vervolgens weer te stijgen naar acht procent in 2015. Het aandeel dat na een kwartaal geen werkkring heeft fluctueert ook, in 2009 is dit aandeel met 14 procent het hoogst. In 2015 zijn dit er juist opvallend weinig (7%). Het aandeel dat een baan als oproepkracht of invalkracht (overig flexibel) vindt, neemt fors toe van drie procent in 2007 naar negen procent in 2015. Ook het aandeel uitzendkrachten dat een kwartaal later een tijdelijk dienstverband heeft, neemt over de jaren toe. In 2015 zijn er dat met 14 procent bijna twee keer zoveel als in 2007.

6 Hierbij is uitgegaan van degenen die in de eerste peiling van de EBB uitzendkracht waren. Na een kwartaal wordt men voor de tweede keer geënquêteerd en wordt opnieuw de arbeidsmarktpositie vastgesteld.

Tabel 5.4 – Positie in de werkkring van uitzendkrachten na 1 kwartaal[1)], exclusief onbekend

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
vast dienst-verband	10,8%	10,3%	7,7%	10,1%	8,8%	5,5%	5,9%	6,2%	7,5%
tijdelijk dienst-verband	7,8%	6,5%	6,4%	9,4%	11,3%	11,4%	12,5%	11,5%	14,0%
uitzendkracht	68,4%	68,6%	69,1%	63,7%	61,0%	64,8%	61,5%	63,5%	62,1%
overig flexibel	2,5%	3,9%	2,8%	5,1%	8,5%	6,0%	8,3%	8,0%	9,4%
werkkring niet aanwezig	10,5%	10,6%	13,9%	11,7%	10,4%	12,2%	11,8%	10,8%	7,0%
totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bron: EBB CBS, bewerking KBA

1) Dit is de arbeidsmarktpositie in de 2e peiling van de EBB van personen die in de 1e peiling uitzendkracht waren.

Aan de respondenten die meer dan twaalf uur per week werken en een contract in fase A of fase B hadden[7] (ruim zeventig procent) en ook niet binnenkort stoppen met werken, is gevraagd of zij een vaste baan zouden willen hebben (tabel 5.5). Gemiddeld zegt 85 procent van deze uitzendkrachten een vaste baan te willen. Sinds 2007 is dit percentage toegenomen van 83 procent naar 90 procent in 2015.

Tabel 5.5 – Uitzendkrachten die een vaste baan willen[8]

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
ja	82,9%	80,3%	82,8%	82,5%	84,4%	85,9%	88,3%	90,1%	90,1%
nee	17,1%	19,7%	17,2%	17,5%	15,6%	14,1%	11,7%	9,9%	9,9%
totaal	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Bron: EBB CBS, bewerking KBA

Uitzendkrachten die een vaste baan willen, vinden niet per se vaker een vaste baan dan uitzendkrachten die hier niet naar op zoek zijn (tabel 5.6). In 2015 bijvoorbeeld had 7,5 procent van de uitzendkrachten een kwartaal later een vast dienstverband (tabel 5.4). Van de

7 Dat wil zeggen: geen vaste baan hadden.

8 Deze vraag is niet gesteld aan ongeveer een kwart van de respondenten, namelijk:
- personen die minder dan 12 uur werken (11%);
- personen die aangegeven hebben vast werk (als uitzendkracht) te hebben (13%);
- personen die aangegeven hebben binnen 6 maanden te stoppen met werken.

uitzendkrachten die een vaste baan willen heeft 7,2 procent een kwartaal later een vast dienstverband (tabel 5.6). De uitzendkrachten die een vaste baan willen, hebben ook iets vaker een tijdelijk dienstverband in het volgende kwartaal. De verschillen zijn echter, ook in de andere jaren, bijzonder klein.

Tabel 5.6 – Positie in de werkkring in het volgende kwartaal van uitzendkrachten die een vaste baan willen

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
vast dienstverband	11,6%	10,5%	7,1%	10,3%	10,4%	6,0%	7,3%	7,1%	7,2%
tijdelijk dienst-verband	9,4%	8,3%	7,7%	11,0%	12,7%	12,5%	13,2%	13,6%	16,4%
uitzendkracht	68,2%	68,1%	68,3%	61,6%	61,8%	64,5%	62,0%	61,3%	64,0%
overig flex	1,7%	3,1%	2,2%	4,6%	5,5%	4,0%	4,6%	7,4%	6,7%
werkkring niet aanwezig	9,1%	10,0%	14,6%	12,5%	9,5%	13,1%	12,9%	10,5%	5,6%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: EBB CBS, bewerking KBA

5.4 Zoekgedrag naar andere baan

Een deel van de uitzendkrachten (25%) is in de EBB gevraagd of zij afgelopen vier weken actief op zoek zijn geweest naar een andere baan. Deze vraag is gesteld aan respondenten:

- die nu minder dan 12 uur werken en graag meer dan 12 uur willen werken en afgelopen 6 maanden iets gedaan hebben om ander werk te vinden;
- die nu meer dan 12 uur werken en hebben aangegeven van werk te willen veranderen;
- deze respondenten hebben ook aangegeven nog niets te hebben gevonden of niet binnen 6 maanden te stoppen met werken.

In totaal heeft 78 procent (van de 25%) van de ondervraagden aangegeven afgelopen 4 weken actief op zoek te zijn geweest naar een andere baan. Deze groep bestond voor 89 procent uit personen die meer dan 12 uur werken. De overige elf procent waren personen die minder dan 12 uur werken.

Uitzendkrachten die de afgelopen vier weken actief gezocht hebben naar een andere baan hebben minder vaak een baan als uitzendkracht in het volgende kwartaal dan gemiddeld van alle uitzendkrachten. In 2015 bijvoorbeeld heeft 53,6 procent van de uitzendkrachten die actief gezocht hebben naar een andere baan een kwartaal later nog/weer een baan als uitzendkracht. Gemiddeld over alle uitzendkrachten (dus zoekende en niet zoekende uitzendkrachten samen) heeft 62,1 procent een kwartaal later een baan als uitzendkracht in

2015 (zie tabel 5.4). De zoekende uitzendkrachten hebben echter ook iets vaker géén werkkring in het volgende kwartaal. Het zoeken naar werk kan dus ook samenhangen met het feit dat de (uitzend)baan bijna ten einde loopt.
De meeste uitzendkrachten zoeken via meerdere wegen tegelijk naar een andere baan (tabel 5.7). De meeste zoekende uitzendkrachten bekijken personeelsadvertenties, zowel via internet (91%) als op andere wijze (54%). Tevens wordt er veel op personeelsadvertenties gereageerd, vooral via internet (72%). Het gebruik van internet bij het zoeken naar een andere baan is van 2007 tot 2015 flink toegenomen onder de uitzendkrachten, ten koste van met name het zoeken en reageren op personeelsadvertenties die niet via het internet gevonden worden. Het aantal uitzendkrachten dat actief zoekt via sociale contacten zoals vrienden, familie en relaties is in 2015 ruim tien procent hoger dan in 2007. Er wordt ook contact onderhouden met een uitzendbureau (63%) en UWV (28%).

Tabel 5.7 – Wijze van actief zoeken naar een andere baan door uitzendkrachten in de afgelopen 4 weken

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
bij het arbeidsbureau (UWV) geïnformeerd?	31,5%	30,2%	31,1%	37,4%	27,5%	30,0%	25,8%	23,7%	28,2%
bij een uitzendbureau geïnformeerd, of ingeschreven	58,2%	62,6%	71,0%	68,1%	67,4%	60,7%	57,7%	52,8%	62,6%
nakijken van personeelsadvertenties op internet?	81,2%	82,7%	85,0%	86,8%	92,1%	91,4%	92,0%	89,0%	91,2%
reageren op personeelsadvertenties op internet?	62,1%	55,8%	64,4%	65,5%	71,1%	68,6%	71,0%	64,3%	72,3%
nakijken personeelsadvertenties niet via internet?	72,7%	66,8%	66,1%	71,6%	58,8%	56,7%	52,4%	52,9%	54,2%
reageren op personeelsadvertenties niet via internet?	43,6%	36,7%	43,9%	43,9%	35,8%	34,0%	29,5%	31,8%	36,7%
sollicitatiegesprek gevoerd of een test ondergaan als onderdeel van een sollicitatieprocedure (assessment)?	43,7%	38,8%	45,7%	38,4%	42,4%	37,6%	29,8%	32,5%	36,1%
open sollicitatiebrief geschreven of cv op vacaturesite geplaatst?	33,8%	20,8%	48,2%	52,0%	49,8%	52,9%	53,3%	54,5%	53,7%
geïnformeerd bij werkgevers?	38,7%	41,1%	51,5%	46,2%	49,9%	51,0%	46,2%	47,8%	45,6%
geïnformeerd bij familie, vrienden of relaties?	55,1%	52,7%	64,1%	63,9%	62,2%	61,9%	66,9%	67,2%	67,3%
totaal	40.654	33.452	31.878	28.890	34.975	37.806	39.847	45.388	42.817

Bron: EBB CBS, bewerking KBA

Zoekende uitzendkrachten zoeken intensiever naar een andere baan dan zoekenden met andere arbeidscontracten en scoren op bijna alle zoekmanieren hoger. Werkzoekenden zonder werkkring zoeken het meest intensief. Het zoekgedrag van de zoekende beroepsbevolking staat weergegeven in tabel B4.3.

De verschillen zijn opvallend groot voor het zoeken via UWV en uitzendbureaus. Uitzendkrachten zoeken opvallend vaker via UWV en uitzendbureaus (28% en 64%) dan andere werkzoekenden met een tijdelijk dienstverband (16% en 27%). Het vaakst wordt naar een baan gezocht via het internet. Dit geldt voor alle groepen, maar wel het sterkst voor uitzendkrachten (92%). Werkzoekenden maken in ruim de helft van de gevallen gebruik van het UWV om een baan te vinden (52%), tegenover 16 procent van de mensen met een tijdelijk contract.

5.5 Stromen tussen bedrijfssectoren

Voor alle uitzendkrachten die hebben meegedaan aan de EBB is gekeken of zij een kwartaal later in dezelfde of een andere bedrijfssector werken (tabel 5.8). Als basis voor deze analyse is gebruik gemaakt van de 15-delige sectorindeling zoals beschreven in hoofdstuk 3. Deze 15 sectoren zijn ingedikt tot vier groepen. De gegevens hebben betrekking op de periode 2007-2015.

Het merendeel van de uitzendkrachten, over alle sectoren gezien 79,5 procent, werkt een kwartaal later nog in dezelfde sector (onderste regel van de laatste kolom van tabel 5.8). De verschillen tussen de sectoren zijn klein. Uitzendkrachten die in de zorg werken, werken een kwartaal later het vaakst nog in dezelfde sector (80,7%). De verschillen zijn echter klein. Het laagst aantal ‘blijvers’ in de sector vinden we bij de uitzendkrachten die in de Handel, vervoer of horeca werken. Hiervan werkt 78,2 procent een kwartaal later nog steeds in dezelfde sector.

Ongeveer twee derde (65,2%) van de uitzendkrachten werkt in de volgende kwartaalpeiling nog als uitzendkracht. Deze groep blijft bijna altijd in dezelfde bedrijfssector werken (namelijk 95%). Hoewel het percentage lager ligt dan voor de uitzendkrachten die uitzendkracht blijven, blijven ook degenen die overstappen naar een vaste of tijdelijke baan vaak in dezelfde sector aan het werk. Dit percentage varieert van 73,5 procent (de uitzendkrachten die een vaste baan hebben gevonden) tot 77,5 procent (de uitzendkrachten die een tijdelijk dienstverband hebben gevonden). Voor degenen die terechtkomen in een overige flexbaan is het wat lager, namelijk 71 procent.

Uitzendbanen in de sectoren Handel, vervoer en horeca en Zakelijke dienstverlening lijken wat vaker een opstap te zijn naar een vaste baan (bijna 10 procent). In de sector Landbouw, energie, industrie en bouw is de positie in het volgende kwartaal minder vaak in een vast dienstverband (6,9%). Maar wanneer een vast dienstverband wordt gevonden, is dit wel vaker in dezelfde branche (76,4%).

Tabel 5.8 – Arbeidsmarktpositie in volgende kwartaal, naar sector van uitzendbaan in 1e peiling, 2007-2015

		vindt vast dienst-verband	vindt tijdelijk dienst-verband	blijft uit-zend-kracht	vindt overig flexbaan	heeft geen vol-gende werkkring	totaal
Landbouw, energie, industrie en bouw	arbeidsmarktpositie na een kwartaal	6,9%	8,5%	68,8%	3,5%	12,1%	100,0%
	waarvan sector gelijk in volgende peiling	76,4%	79,5%	94,8%	65,1%		*79,6%*
Handel, vervoer en horeca	arbeidsmarktpositie na een kwartaal	9,5%	9,8%	61,6%	7,1%	12,1%	100,0%
	waarvan sector gelijk in volgende peiling	70,5%	81,3%	94,1%	78,5%		*78,2%*
Zakelijke dienst verlening	arbeidsmarktpositie na een kwartaal	9,5%	10,3%	63,9%	5,1%	11,1%	100,0%
	waarvan sector gelijk in volgende peiling	70,7%	78,9%	95,4%	65,3%		*79,2%*
Overheid en Zorg	arbeidsmarktpositie na een kwartaal	8,4%	11,2%	64,1%	7,1%	9,3%	100,0%
	waarvan sector gelijk in volgende peiling	75,6%	70,6%	95,8%	71,4%		*80,7%*
Totaal	arbeidsmarktpositie na een kwartaal	8,3%	9,8%	65,2%	5,5%	11,3%	100,0%
	waarvan sector gelijk in volgende peiling	73,5%	77,5%	95,0%	71,0%		79,5%

Bron: EBB CBS, bewerking KBA

6 Combinaties van transities

In het voorgaande hoofdstuk is beschreven naar welke arbeidsmarktpositie een uitzendkracht doorstroomt nadat een uitzendperiode is gestopt. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de arbeidsmarktpositie die de uitzendkrachten (inclusief de scholieren en studenten die uitzendkracht zijn) hebben *voorafgaand* aan de uitzendperiode. Daarnaast worden meerdere opeenvolgende transities geanalyseerd zowel voor (uitzend)banen na een WW-periode (paragraaf 6.2), als voor banen vóór en na WW-periodes (paragraaf 6.3).

6.1 Arbeidsmarktpositie vóór de uitzendbanen

Veel uitzendkrachten hadden al een baan voorafgaand aan de uitzendbaan. Ruim zestig procent (64,5%) van de uitzendperiodes wordt voorafgegaan door een eerdere baan. Vaak is dat een tijdelijke of een eerdere uitzendbaan. Maar ook doorstroom vanuit een vaste baan komt vaak voor. Daarnaast start ruim een vijfde van de uitzendperiodes vanuit een uitkeringssituatie. Voor ongeveer een achtste (12,1%) van de uitzendperiodes wordt geen eerdere arbeidsmarktpositie gevonden. Dit kan komen doordat de uitzendperiode vroeg in 2007 start waardoor we niet waarnemen wat er daarvoor op de arbeidsmarkt is gebeurd. Ook kan het gaan om nieuwe toetreders op de arbeidsmarkt zoals scholieren en studenten die (nog) geen eerdere uitzendbaan hadden tijdens de studie.

Tabel 6.1a – Arbeidsmarktpositie vóór een uitzendperiode, 2007-2015, kolompercentages

	totaal[1)]
uitzenddienstverband	20,9%
oproepkracht	7,7%
tijdelijk dienstverband	22,3%
vast dienstverband	13,6%
WW	13,8%
bijstand	4,3%
ziektewet	3,5%
arbeidsongeschikt	1,0%
overige arbeidsmarktposities	0,9%
geen vorige arbeidsmarktpositie	12,1%
totaal (%)	100,0%
totaal (aantal x 1.000)	6.073

Bron: Polisbestanden CBS, bewerking KBA

1) Exclusief fase onbekend

In paragraaf 5.1 bleek dat de jongeren na een uitzendperiode naar andere arbeidsposities doorstromen dan ouderen. In tabel 6.1b zien we dat jongeren ook vóórdat ze instromen in de uitzendbaan, andere arbeidsposities hadden dan ouderen. Net als in paragraaf 5.1 valt op dat jongeren vaker uit een tijdelijk dienstverband afkomstig zijn dan vanuit een vast dienstverband, en ouderen vaker vanuit een vast dienstverband dan een tijdelijk. Niet alleen komen veel jongeren dus uit een tijdelijk dienstverband als ze starten met een uitzendbaan, er gaan ook veel jongeren vanuit een uitzendbaan naar een tijdelijke baan toe. Of dat om dezelfde jongeren gaat, valt op basis van deze analyse niet te zeggen. Verder blijkt dat relatief veel ouderen vanuit een WW-uitkering terechtkomen in een uitzendbaan. Bijna een kwart van de uitzendkrachten van 50 jaar en ouder had voorafgaand aan de uitzendbaan een WW-uitkering.

Tabel 6.1b – Arbeidsmarktpositie vóór een uitzendperiode[1)], 2007-2015, jongeren, ouderen en totaal, kolompercentages

	27 jaar en jonger	50 jaar en ouder	alle leeftijden
Vorige arbeidsmarktpositie binnen vier weken:			
uitzenddienstverband	5,9%	6,6%	6,6%
oproepkracht	6,9%	2,8%	5,1%
tijdelijk dienstverband	18,1%	9,1%	15,6%
vast dienstverband	9,3%	11,3%	10,3%
WW	5,0%	25,6%	13,0%
bijstand	2,4%	3,8%	4,4%
ziektewet	1,6%	2,6%	2,8%
arbeidsongeschikt	0,8%	1,8%	0,9%
overige arbeidsmarktposities	0,3%	1,4%	0,6%
subtotaal	50,2%	65,0%	59,3%
Vorige arbeidsmarktpositie meer dan vier weken eerder:			
uitzenddienstverband meer dan 4 weken eerder	16,9%	17,1%	14,0%
oproepkracht meer dan 4 weken eerder	3,9%	0,8%	2,6%
tijdelijk dienstverband meer dan 4 weken eerder	9,6%	2,3%	6,7%
vast dienstverband meer dan 4 weken eerder	3,8%	3,3%	3,2%
WW meer dan 4 weken eerder	0,8%	1,3%	0,9%
overige incl. bijstand, ziekte, ao, meer dan 4 weken	1,6%	1,7%	1,5%
subtotaal	36,6%	26,5%	28,8%
geen vorige arbeidsmarktpositie	13,2%	8,5%	11,9%
totaal (aantal x 1.000)	3.518	587	6.073

Bron: Polisbestanden CBS, bewerking KBA (uitzendperiode per fase)

1) Exclusief fase onbekend

6.2 Arbeidsmarktpositie na een WW-uitkering

De afgelopen jaren nam het aandeel uitzendperiodes dat wordt gevolgd door een WW-uitkering geleidelijk toe, zagen we in de vorige paragraaf. In 2015 wordt meer dan een vijfde van de uitzendperiodes gevolgd door een WW-uitkering. In 2007 was dat minder dan vijf procent. Het omgekeerde zien we echter ook vaak gebeuren. Een niet onaanzienlijk deel van de WW-ers stroomt door naar een uitzendbaan, blijkt uit de volgende analyse. Voor WW-ers die eind 2012[9] een WW-uitkering ontvingen van maximaal een jaar[10], is bepaald wat de volgende arbeidsmarktpositie is en wat de situatie is drie jaar later, eind 2015.

Van de ruim 94 duizend WW-ers die eind 2012 maximaal een jaar een WW-uitkering ontvingen, vindt ruim een vijfde binnen drie jaar een uitzendbaan. Een groter deel, namelijk ruim een derde deel, vindt een tijdelijke baan. Een achtste deel vindt een vaste baan. Voor ruim een vijfde vinden we geen volgende baan. Deze personen kunnen zijn gestart met een opleiding of zijn doorgestroomd naar een bijstands- of andere uitkering. Ook kan ontmoediging zijn opgetreden waardoor men zich niet meer beschikbaar stelt voor de arbeidsmarkt.

Tabel 6.2 – Arbeidsmarktpositie[1)] na WW van maximaal 1 jaar, eind 2012

baan na WW	totaal	totaal baan gevonden
geen volgende baan gevonden	21,9%	-
uitzenddienstverband	22,1%	30,0%[11]
oproepkracht	6,8%	7,9%
tijdelijk dienstverband	36,4%	46,5%
vast dienstverband	12,8%	15,6%
totaal (%)	100,0%	100,0%
totaal (aantal)	99.317	82.369

Bron: Polisbestanden CBS, bewerking KBA

1) De indeling is gebaseerd op het type dienstverband van de eerste baan na de WW-periode

9 'Eind' van het jaar wil zeggen op de laatste vrijdag van september van het jaar. Dit is het moment waarop de minste (administratieve) transities plaatsvinden. Dit geeft dus de minste kans op fouten in het bepalen van transities.

10 Het betreft hier WW-ers die maximaal een jaar lang een WW-uitkering hebben ontvangen en die eind 2012 een WW-uitkering ontvangen. Het betreft dus WW-uitkeringen die op z'n vroegst eind 2011 zijn begonnen en tot eind 2012 liepen, of op z'n laatst eind 2012 begonnen en uiterlijk eind 2013 zijn gestopt.

11 Het UWV vindt dat 34% van de WW-ers doorstromen naar een uitzendbaan. In de cijfers van UWV is niet de selectie gemaakt dat het WW-ers betreft die maximaal 1 jaar WW hebben (UWV, 2016). De selectie bij UWV betreft degenen die binnen een jaar werk hervatten. Dit zal het kleine verschil verklaren.

Vervolgens is gekeken wat de positie van deze personen was eind 2015. Van de WW-ers die na de WW-uitkering een uitzendbaan hebben gevonden, is bijna zeventig procent drie jaar later aan het werk. Vaak is dit een uitzendbaan (30%-punt), maar een groter deel (samen 37,1%-punt) heeft een directe baan gevonden. Dit is vaker een tijdelijke dan een vaste baan. Van degenen die een direct dienstverband vonden na de WW-uitkering is bijna tachtig procent eind 2015 aan het werk. Degenen die een tijdelijke baan vonden zitten (nog) vaak in een tijdelijke baan, degenen die een vaste baan vonden zitten (nog) vaak in een vaste baan. Dit zal vaak dezelfde vaste of tijdelijke baan zijn die ze direct na de WW-uitkering vonden.

Tabel 6.5 – Arbeidsmarktpositie eind 2015 van WW-ers eind 2012 met maximale duur 1 jaar, rijpercentages

	arbeidsmarktpositie eind 2015					
baan na WW:	geen volgende baan gevonden	uitzend-dienst-verband	oproep-kracht	tijdelijk dienst-verband	vast dienst-verband	totaal
uitzenddienstverband	30,1%	30,3%	2,4%	23,1%	14,0%	100%
oproepkracht	30,5%	8,2%	21,8%	25,5%	14,0%	100%
tijdelijk dienstverband	22,3%	5,9%	3,0%	43,1%	25,7%	100%
vast dienstverband	21,8%	5,3%	3,3%	21,4%	48,1%	100%
totaal (%)	25,2%	12,9%	4,5%	32,4%	25,1%	100%

Bron: Polisbestanden CBS, bewerking KBA

6.3 Arbeidsmarktpositie vóór en na een WW-uitkering

De arbeidsmarktpositie na een WW-uitkering blijkt ook samen te hangen met de arbeidspositie die men voorafgaand aan de WW-uitkering had. Voor de WW-instromers in 2013 is bepaald welk type dienstverband men had in de baan voorafgaand aan de WW. Van deze instromers had een kwart een uitzenddienstverband. Het grootste deel van de instroom, namelijk ruim een derde, is afkomstig uit een tijdelijke baan (tabel 6.6, laatste kolom). Bij ouderen is de instroom vanuit een vaste baan beduidend hoger dan bij jongeren. Bij jongeren is de instroom vanuit flexibele banen groter. Jongeren stromen vooral in vanuit tijdelijke banen. Jongeren hebben dan ook veel vaker een flexibele baan dan ouderen.

Tabel 6.6 – Arbeidsmarktpositie voorafgaand aan WW voor instromers in de WW in 2013, naar leeftijd, kolompercentages

type dienstverband van laatste baan voor de WW:	t/m 24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	totaal
uitzenddienstverband	29,1%	28,3%	25,1%	24,3%	16,6%	25,3%
oproepkracht	12,9%	7,1%	5,8%	6,2%	5,6%	7,1%
tijdelijk dienstverband	43,2%	42,6%	36,8%	33,3%	25,7%	37,1%
vast dienstverband	14,8%	22,0%	32,4%	36,2%	52,1%	30,5%
totaal (%)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Bron: Polisbestanden CBS, bewerking KBA

Vervolgens is gekeken in hoeverre de WW-ers binnen een jaar weer een baan vinden. Ruim zestig procent van de WW-ers vindt binnen een jaar weer een baan. Degenen die uitzendkracht waren voorafgaand aan de WW-periode vinden vaker binnen een jaar weer een baan dan personen die vanuit een vaste, tijdelijke of oproepbaan instroomden in de WW. Bijna driekwart van de WW-ers die vanuit een uitzendbaan kwamen, vindt binnen een jaar weer een baan. Van de WW-ers die uit een vaste baan kwamen vindt minder dan de helft binnen een jaar weer een baan. Degenen die voor WW-instroom een oproep of tijdelijk contract hadden zitten er tussen in.

In alle leeftijdsklassen is dit patroon terug te zien. Voormalig uitzendkrachten zijn het vaakst binnen een jaar na instroom in de WW weer aan het werk en personen die vanuit een vaste baan komen het minst vaak. Voor ouderen is het verschil groter dan voor jongeren. De jongste groep, jonger dan 25 jaar, heeft het vaakst binnen een jaar weer een baan gevonden. Het verschil tussen voormalig uitzendkrachten en jongeren met een vast baan is voor deze groep het minst groot. Van de jongeren die voorheen een vaste baan hadden vindt 85 procent binnen een jaar na WW-instroom een baan, van de jongeren die uit een uitzendbaan de WW instromen vindt ruim 90 procent binnen een jaar een baan. Voor de leeftijdsgroepen van 25 tot en met 54 jaar zijn de verschillen groter. Niet alleen neemt de werkhervattingskans dus af met leeftijd, maar de kans op werkhervatting binnen een jaar wordt bovendien sneller kleiner als men voor WW-instroom een vaste baan had dan als men uitzendkracht was.

Tabel 6.7 – % van instromers in WW in 2013 die binnen een jaar een baan vinden naar arbeidsmarktpositie voorafgaand aan WW naar leeftijd, kolompercentages

	% werkhervatting binnen een jaar					
type dienstverband van laatste baan voor de WW:	t/m 24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 jaar en ouder	totaal
uitzenddienstverband	90,7 %	81,1 %	66,4 %	59,2 %	52,4 %	72,0%[12]
oproepkracht	85,9 %	72,9 %	53,0 %	48,0 %	39,4 %	63,8%
tijdelijk dienstverband	85,1 %	73,0 %	56,0 %	49,6 %	40,0 %	63,2%
vast dienstverband	84,7 %	67,6 %	51,2 %	42,2 %	19,2 %	47,4%
totaal (%)	86,7 %	74,1 %	56,9 %	49,2 %	31,2 %	60,6%

Bron: Polisbestanden CBS, bewerking KBA

12 Ook hier zijn er verschillen met UWV-cijfers (UWV, 2016) vanwege een iets andere definitie van banen. De verschillen tussen vast, tijdelijk en uitzendcontracten zijn hetzelfde als bij UWV en in dezelfde orde van grootte.

Literatuur

Aalst, I. van (2016). *Ontslag. Wat nu? Welke regels gelden bij ontslag?* www.hetarbeidsrechtadvocatenkantoor.nl

Algemene Bond Uitzendondernemingen (2016). *CAO voor Uitzendkrachten 2012-2017 September 2016*. Lijnden: ABU

Bierings, H. en B.Loog (2013). *Verwachte baanvindduren werkloze 45-plussers*. Sociaaleconomische trends 2013. Den Haag: CBS.

Córvers, F. en B. van Landeghem (2016). *Arbeidsmarktbeleid voor oudere werkzoekenden: Vlaanderen en Nederland*. Opinion paper 67 Netspar Industry paper series.Tilburg: Netspar.

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

Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (2016). *CAO voor uitzendkrachten 1 juni 2014 – 31 mei 2019*. Amersfoort: NBBU

Pavlopoulos, D. en Vermunt, J.K. (2015). *Measuring temporary employment. Do survey or register data tell the truth?* Statistics Canada. Volume 41, number 1, June 2015

TNO/CBS (2015). *Dynamiek op de Nederlandse Arbeidsmarkt. De focus op flexibilisering*. Dan Haag: CBS

UWV (2016). *Kansrijk uit de WW. Welke sectoren bieden kansen voor werklozen in de WW?* Amsterdam: UWV

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

Bijlage 1 – Definities

B1.1 Definities van variabelen uit de Polisbestanden

Aantal werkzame personen in een jaar:	Het jaarcijfer bevat alle personen die gedurende het jaar op enig moment hebben gewerkt.
Uitzendkracht:	Een persoon met kenmerk 'CDAARD'=11, ofwel de code aard inkomstenverhouding = uitzendkracht.

B1.2 Definities van variabelen uit de EBB

Aantal werkzame personen in een jaar:	Het jaarcijfer wordt berekend als een gemiddelde van de kwartaalcijfers.
Uitzendkracht:	Een persoon die ingeschreven is bij een uitzendbureau en die met dat bureau een arbeidsverhouding is aangegaan tot het verrichten van werkzaamheden op tijdelijke basis voor derden. Als een persoon meer dan één baan of werkkring heeft, dan wordt uitgegaan van de baan of werkkring waaraan de meeste tijd wordt besteed.

B1.3 Fase-indeling

Onderscheiden worden:
- fase A
- fase B
- fase C
- ketenbeding of wettelijk regime
- onbekend

In de CAO van de Algemene Bond van Uitzendondernemingen (ABU) worden 3 fasen onderscheiden: A, B en C. Deze CAO is algemeen verbindend verklaard. In de CAO van de NBBU wordt een vergelijkbare indeling gemaakt in fasen. In het onderzoek zijn de overeenkomstige NBBU-fasen en ABU-fasen samengenomen.

Bij de toekenning van de fase aan een persoon die een reeks van opeenvolgende uitzenddienstverbanden doorloopt, is uitgegaan van de hoogste fase die de uitzendkracht heeft bereikt. Zodoende wordt inzicht verkregen in alle personen die in fase C werkzaam zijn geweest.

Fase A
Fase A duurt maximaal 78 gewerkte weken. De uitzendkracht is niet werkzaam in fase B zolang nog geen 78 weken is gewerkt voor dezelfde uitzendonderneming. In fase A is de uitzendkracht steeds werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding, tenzij uitdrukkelijk een detacheringsovereenkomst is overeengekomen. De 78 weken in fase A worden doorgeteld (alleen de gewerkte weken tellen mee), zolang er geen onderbreking is van meer dan zes maanden tussen twee uitzendovereenkomsten. Als er wel sprake is van een onderbreking van meer dan zes maanden dan begint de telling opnieuw.

Fase B
Een uitzendkracht is werkzaam in fase B zodra de uitzendovereenkomst na voltooiing van fase A wordt voortgezet, of als binnen 6 maanden na voltooiing van fase A een nieuwe uitzendovereenkomst met dezelfde uitzendonderneming wordt aangegaan. Fase B duurt maximaal vier jaar. De uitzendkracht is niet werkzaam in fase C, zolang niet meer dan vier jaar is gewerkt in fase B en/of niet meer dan zes detacheringsovereenkomsten voor bepaalde tijd in fase B zijn overeengekomen met dezelfde uitzendonderneming. In fase B is de uitzendkracht steeds werkzaam op basis van een detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd, tenzij uitdrukkelijk een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd is overeengekomen. De periode van vier jaar en het aantal van zes detacheringsovereenkomsten worden doorgeteld, zolang er geen onderbreking is van meer dan zes maanden tussen twee detacheringsovereenkomsten. De onderbrekingstermijn wordt dan meegeteld. Als er wel sprake is van een onderbreking van meer dan zes maanden, dan begint de telling van fase A opnieuw.

De detacheringsovereenkomst die uitsluitend en overwegend is aangegaan omwille van de educatie van de uitzendkracht, telt niet mee voor de telling van het aantal van zes detacheringsovereenkomsten en/of de periode van vier jaar, voor zover dat noodzakelijk is voor het afronden van de opleiding. Voor uitzendkrachten die een opleiding op Beroeps Kwalificerend Assistent (BKA) niveau 1 volgen, geldt de voorwaarde dat deze BKA-opleiding op de lijst van STOOF is opgenomen.

De detacheringsovereenkomst die is aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg telt niet mee voor de telling van het aantal van zes detacheringsovereenkomsten en/of de periode van vier jaar.

De detacheringsovereenkomst met een uitzendkracht die de leeftijd van achttien jaar nog niet heeft bereikt, telt niet mee voor de telling van het aantal van zes detacheringsovereenkomsten en/of de periode van vier jaar, indien de gemiddelde omvang van de door hem verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week bedraagt. Het gemiddelde van ten hoogste

twaalf uur per week wordt berekend over de looptijd van de gehele detacheringsovereenkomst. Wanneer de uitzendkracht de leeftijd van achttien jaar bereikt, telt de dan lopende detacheringsovereenkomst vanaf dat moment mee voor het aantal van zes detacheringsovereenkomsten en/of de periode van vier jaar.

Fase C
Een uitzendkracht is werkzaam in fase C zodra de detacheringsovereenkomst na voltooiing van fase B wordt voortgezet, of als binnen zes maanden na voltooiing van fase B een nieuwe detacheringsovereenkomst met dezelfde uitzendonderneming wordt aangegaan. In fase C is de uitzendkracht steeds werkzaam op basis van een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Als na afloop van een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd sprake is van een onderbreking van de werkzaamheden van zes maanden of minder, dan begint de telling van fase B opnieuw. Als er sprake is van een onderbreking van meer dan zes maanden, dan begint de telling van fase A opnieuw. Als een voor onbepaalde tijd aangegane detacheringsovereenkomst, die anders dan door rechtsgeldige opzegging is geëindigd, éénmaal of meermalen is voortgezet met een onderbreking van zes maanden of minder, is voor de beëindiging van die laatste detacheringsovereenkomst voorafgaande opzegging nodig.

Ketensysteem
Uiterlijk tot fase 2 kan gekozen worden voor het periode-ketensysteem. Het woord 'periode' staat voor de periode van maximaal twee jaar en het woord 'keten' staat voor de ketens van tijdelijke contracten. Een werkgever kan maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd achter elkaar afsluiten binnen maximaal twee jaar. Onderbrekingen van zes maanden of korter tellen mee voor de berekening van die periode. Zodra voor de vierde keer een contract wordt afgesloten óf zodra de totale keten van contracten meer dan twee jaar bedraagt, gaat het tijdelijke contract automatisch over in een contract voor onbepaalde tijd. Als tussen twee contracten een onderbreking zit van méér dan zes maanden, begint de telling opnieuw.
Uitzonderingen op de regel zijn:
1. Een enkel contract kan een looptijd hebben twee jaar of langer.
2. Als een enkel contract is aangegaan voor twee jaar of langer, kan dit contract nog één keer direct aansluitend worden verlengd voor maximaal drie maanden bij dezelfde werkgever, voordat het automatisch wordt omgezet in een contract voor onbepaalde tijd.

B1.4 Etniciteit

Het kenmerk etniciteit is gebaseerd op de CBS-definitie. Daarbij wordt gekeken naar het geboorteland van de persoon of zijn ouders.

Geen migratie achtergrond:	een persoon van wie de beide ouders in Nederland zijn geboren, ongeacht het land waar men zelf is geboren.
Met migratie achtergrond:	een persoon van wie ten minste één ouder in het buitenland is geboren.

Westerse migratie achtergrond:	personen met als herkomstgroepering een van de landen in Europa (exclusief Turkije), Noord-Amerika en Oceanië of Indonesië of Japan. Op grond van hun sociaal-economische en sociaal-culturele positie worden allochtonen uit Indonesië en Japan tot de westerse allochtonen gerekend. Het gaat vooral om mensen die in het voormalig Nederlands-Indië zijn geboren en werknemers van Japanse bedrijven met hun gezin.
Niet-westerse migratie achtergrond:	personen met als herkomstgroepering een van de landen in Afrika, Latijns-Amerika en Azië (exclusief Indonesië en Japan) of Turkije.

B1.5 Opleidingsniveau

Het opleidingsniveau wordt vastgesteld op basis van het hoogst behaalde opleidingsniveau (volgens SOI 2003). Dit wordt ingedeeld in laag, midden en hoog opleidingsniveau.

Laag opleidingsniveau:	Dit omvat het gehele basisonderwijs en de eerste fase van het voortgezet onderwijs: lbo/ vbo/ vmbo, mulo/ mavo, de onderbouw van havo/vwo (en hun voorgangers) en het laagste niveau van het beroepsonderwijs, vergelijkbaar met de huidige assistentenopleiding (mbo kwalificatieniveau 1).
Middelbaar opleidingsniveau:	Dit zijn opleidingen op niveau 4 van de SOI, dat wil zeggen de tweede fase van het voortgezet onderwijs: bovenbouw havo/vwo en opleidingen vergelijkbaar met mbo 2, 3 en 4 en de propedeuse hbo en wo.
Hoog opleidingsniveau:	Dit zijn opleidingen op niveau 5, 6 en 7 van de SOI: hbo bachelor en master, universitaire bachelor, master, doctoraal en postdoctoraal, en oudere en beroepsopleidingen die daarmee vergelijkbaar zijn.

B1.5 Opleidingvolgenden

In de EBB wordt aan de hand van een aantal vragen vastgesteld of iemand een opleiding volgt.

1. Men is op het enquêtemoment bezig met een opleiding.
2. Men heeft recent een korte opleiding (korter dan 4 weken) afgerond.
3. Men heeft recent een lange opleiding (langer dan 6 maanden) afgerond.

Vanaf 2013 worden de personen die recent (in de afgelopen vier weken) een lange opleiding hebben afgerond gerekend tot de opleidingvolgenden. Dit kenmerk werd tot die tijd niet gevraagd. We nemen deze groep dan ook niet mee bij de opleidingvolgenden vanaf 2013. Hierdoor blijft de reeks over de periode 2007-2015 consistent. Er ontstaan hierdoor wel verschillen met de manier waarop CBS het aantal opleidingvolgenden bepaald.

4. Men begint na de vakantie met een opleiding.
   Tot en met 2012 werd in de EBB gevraagd of de persoon na de vakantie zou beginnen met een opleiding. Als dat zo was, dan werd deze persoon gerekend tot de opleidingvolgenden. Dit wordt vanaf 2013 niet meer gevraagd. We hebben deze personen ook in de eerdere jaren niet meer tot de opleidingvolgenden gerekend. Hierdoor ontstaat een consistente reeks over de hele periode 2007-2012. Het leidt er wel toe dat de cijfers uit de *Uitzendmonitor 2014* afwijken van de huidige *Uitzendmonitor*.

De opleidingvolgenden in deze *Uitzendmonitor* bestaan dus uit degenen die tot de eerste of tweede groep behoren.

Bijlage 2 – Methodische beschrijving EBB

B2.1 Gebruikte informatie uit de EBB

In de EBB worden personen in een periode van een jaar op vijf peilmomenten ondervraagd, steeds met een tussenperiode van een kwartaal. In deze rapportage zijn de uitzendkrachten geselecteerd in de EBB's van 2007 tot en met 2015. Voor deze negen jaren totaal gaat het om 15.699 records van uitzendkrachten, dit is het ongewogen aantal respondenten (eerste peiling). De aantallen in de tabellen zijn de gewogen aantallen.

Voor het onderzoek is gebruik gemaakt van de meest recente EBB's:

- EBB2007V7
- EBB2008V7
- EBB2009V7
- EBB2010V10
- EBB2011V8
- EBB2012V9
- EBB2013V7
- EBB2014V3
- EBB2015V2.

In het onderzoek is steeds uitgegaan van de eerste peiling van de EBB's, dat is de eerste keer dat de respondent geïnterviewd is (tenzij anders vermeld). Dit komt overeen met de werkwijze in de Opleidingsmonitor. Door paneluitval bevatten de overige peilingen minder respondenten.

Bijlage 3 – Methodische beschrijving transities

B3.1 Bepaling van het aantal uitzendkrachten

Het aantal uitzendkrachten is op verschillende manieren vast te stellen, en deze manieren leiden tot verschillende uitkomsten.

In deze rapportage maken we gebruik van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS en van de Polisbestanden die door UWV beschikbaar wordt gesteld aan het CBS. In tabel B3.1 worden de aantallen volgens deze bestanden vergeleken met de gegevens volgens Statline van het CBS.

Tabel B3.1 – Uitzendkrachten volgens Statline, EBB en Polis

Jaar	Polis jaar	EBB 1e peiling	Statline	Polis lvs*
	(1)	(2)	(3)	(4)
2007	839.852	255.133	248.000	370.353
2008	820.101	245.920	242.000	360.074
2009	711.274	200.100	200.000	319.627
2010	717.831	195.945	198.000	350.431
2011	747.598	213.775	205.000	364.207
2012	700.711	212.280	204.000	355.747
2013	662.140	213.371	205.000	354.434
2014	701.362	232.709	231.000	376.330
2015	770.136	246.643	248.000	414.320

* laatste vrijdag in september
Bron: CBS Statline; EBB CBS; Polisbestanden CBS, bewerking KBA

Het aantal uitzendkrachten zoals de EBB dat meet, betreft het aantal uitzendkrachten op het moment van enquêtering (standcijfer). Voor de EBB worden mensen vijf keer in de loop van een jaar bevraagd. We gebruiken de gegevens van de eerste keer dat men wordt geënquêteerd. Het aantal uitzendkrachten op basis van deze eerste peiling varieert van het minimum 195 duizend (in 2010) tot het maximum 255 duizend (in 2007), zie de tweede kolom van tabel B3.1. Deze aantallen komen voor 2007 en 2012 (ongewogen) neer op exact dezelfde aantallen als in de vorige U*itzendmonitor* van 2014. Doordat het CBS de weging heeft aangepast, wijken de opgehoogde aantallen voor 2007-2012 iets af van de aantallen in de *Uitzendmonitor 2014*.

Het aantal uitzendkrachten volgens Statline wijkt slechts weinig af van het aantal uitzendkrachten in de EBB (tabel B3.1, derde kolom). Deze zijn dan ook op dezelfde bron gebaseerd. Het verschil ontstaat doordat de cijfers uit Statline zijn gebaseerd op alle vijf peilingen uit de EBB.

De Polisbestanden zijn jaarbestanden. De tweede kolom van tabel B3.1 geeft het aantal personen dat volgens de Polisbestanden in een jaar uitzendwerk heeft gedaan. Het aantal uitzendkrachten op basis van de Polisbestanden is hoger dan het aantal uitzendkrachten op basis van de EBB. Het aantal op basis van de EBB is immers gebaseerd op een peilmoment en is geen jaarcijfer. De trend is grotendeels hetzelfde.

Het is mogelijk om ook bij de Polisbestanden peilmomenten te maken. In tabel B3.1 staat naast het jaartotaal volgens kalenderjaren ook het aantal uitzendkrachten op de laatste vrijdag van september (lvs) van het betreffende jaar (kolom vier). Het lvs-moment is de dag in het jaar dat de minste baanwisselingen optreden volgens het CBS. Het aantal uitzendkrachten op een willekeurig peilmoment volgens de Polisbestanden is hoger dan volgens de EBB. De verschillen tussen de uitkomsten op basis van de EBB en de Polisbestanden zijn al langer bekend en door het CBS geconstateerd, maar de oorzaken ervan zijn niet eenduidig (Pavlopoulos en Vermunt, 2015). Beide bestanden blijken meetfouten te bevatten.

De EBB is een survey-onderzoek (een steekproefonderzoek waarbij respondenten vragen invullen of waarbij een interviewer een vragenlijst invult). Fouten kunnen ontstaan doordat de respondent of de interviewer een vraag verkeerd invult of doordat er gebruik wordt gemaakt van proxy-interviews (iemand beantwoordt de vraag voor iemand anders). Daarnaast spelen mogelijk psychologische processen mee. Vooral bij de jongeren bestaat de mogelijkheid dat zij invullen dat ze een vast contract hebben in plaats van uitzendwerk doen, omdat de werkgever hen een vast contract heeft beloofd (Pavlopoulos en Vermunt, 2015).

De Polisbestanden worden samengesteld op basis van registraties (onder andere van de Belastingdienst). De Polisbestanden bevatten gegevens per maand, maar het komt vaak voor dat werkgevers de registratiegegevens maar één keer per jaar aanleveren. Hierdoor zijn de overgangen tussen contractsoorten niet altijd correct.

De trend in de afgelopen jaren volgens de Polisbestanden en volgens de EBB is wel grotendeels vergelijkbaar, maar er zijn wel verschillen. Met name laten de Polisbestanden een verdere daling van het aantal tussen 2012 en 2013. In de EBB zien we dit nauwelijks terug. Ook is het aantal uitzendkrachten volgens de EBB in 2015 weer terug op het niveau van 2007. In de Polisbestanden zien we dit niet. Er is wel sprake van een sterke toename van het aantal uitzendkrachten vanaf 2013, met name tussen 2014 en 2015, maar het aantal uitzendkrachten blijft nog onder dat van 2007. Waarschijnlijk hangt dit samen met de veranderde samenstelling van de groep uitzendkrachten. In de afgelopen jaren is namelijk de gemiddelde duur van het uitzenddienstverband gestegen. Doordat er vooral minder korte dienstverbanden zijn in de periode 2010-2015 dan in 2007-2012, en letterlijk méér lange dienstverbanden (ondanks de terugloop van het aantal uitzendkrachten!), gaat de ontwikkeling van het standcijfer in de EBB sneller dan die van het jaarcijfer volgens Polis.

Neem bijvoorbeeld het uiterste geval dat er 248.000 uitzendkrachten zijn die allemaal 1 maand werken. Dan is het standcijfer 1/12 ervan ofwel 20.667 uitzendkrachten. Het jaarcijfer is 248.000.
Het andere uiterste is dat alle 248.000 uitzendkrachten een heel jaar werken. Dan zijn het standcijfer en het jaarcijfer gelijk, namelijk 248.000. Bij gelijk blijven van het aantal uitzendkrachten en een stijging van de gemiddelde contractduur, stijgt het aantal uitzendkrachten volgens het standcijfer terwijl het volgens het jaarcijfer niet stijgt. Als zowel het aantal uitzendkrachten als de gemiddelde contractduur stijgt, stijgt het standcijfer nog harder dan het jaarcijfer. Dit is wat we nu zien gebeuren.

B3.2 Volgen van banen in de tijd

Voor de onderhavige *Uitzendmonitor* gebruiken we de Polisbestanden over alle jaren van 2007 tot en met 2015. Het CBS heeft in 2010 de identificatie van banen veranderd. Tot en met 2009 werden banen geïdentificeerd met behulp van baanrugid. Vanaf 2010 gebeurt dit met de variabele IKVid. Voor de aansluiting van banen die vanaf 2009 doorlopen in 2010 heeft het CBS een tabel samengesteld waarin baanrugid is gekoppeld aan IKVid (koppeltabbaanrugidikvidtab). Hierdoor wordt het overgrote deel van de banen gekoppeld. Daarbij heeft het CBS rekening gehouden met wijzigingen van werkgever (beid) vanwege fusies en overnames van bedrijven bijvoorbeeld, waarin de persoon in principe in dezelfde baan blijft.

B3.3 Verschillen met de *Uitzendmonitor 2014*

In de onderhavige *Uitzendmonitor 2016* worden drie extra jaren met gegevens toegevoegd aan de analyses van de *Uitzendmonitor 2014*. Daardoor kunnen we nu de periode 2007-2015 overzien. Dit heeft een aantal gevolgen.

Langere periode zichtbaar
Doordat we nu ook beschikken over de gegevens over 2013, 2014 en 2015, kunnen we niet alleen méér jaren laten zien, maar we kunnen ook de loopbanen van uitzendkrachten over een langere periode bekijken. Dit is vooral van invloed bij het bepalen van de volgende arbeidsmarktpositie. Voor uitzendkrachten waarvoor we in de *Uitzendmonitor 2014* geen volgende arbeidspositie konden waarnemen, kunnen we dat nu veelal wel. Voor een uitzendperiode die eindigde in november 2012, kon in de *Uitzendmonitor 2014* alleen gekeken worden of men in december 2012 een nieuwe baan had gevonden of een uitkering had ontvangen. Inmiddels kunnen we voor deze uitzendperiode vooruitkijken tot en met eind 2015. Daardoor is de kans dat we voor deze situatie een volgende arbeidspositie vinden vele malen groter. Overigens doet zich dezelfde situatie nu voor in november 2015.

Vergelijking tussen periodes van verschillende lengtes
Het vergelijken van de periode 2007-2012 met de periode 2007-2015 is niet altijd wenselijk omdat de periodes niet even lang zijn. Dit geldt bijvoorbeeld bij de bepaling van de duur van de uitzendperiodes. Voor dergelijke kenmerken die samenhangen met de duur van de periode, is ook de periode 2010-2015 bekeken; deze periode is even lang als 2007-2012, en heeft dezelfde problematiek aan het eind van de waarnemingsperiode.

Toekenning baankenmerken bij aaneengesloten dienstverbanden
Een baanperiode is een aaneengesloten set van banen. Als kenmerk van de baanperiode wordt het kenmerk toegekend dat men heeft aan het eind van de periode. Tijdelijke banen met uitzicht op vast, die vervolgens overgaan in vaste dienstverbanden worden zo getypeerd als 'vaste baan'. Een uitzendkracht die naar een dergelijke baan overstapt, stapt dus over van een uitzendbaan naar een vaste baan. Evenzo worden vaste banen die opgevolgd worden door een tijdelijke baan, getypeerd als 'tijdelijk', enzovoort. Ook bij de andere baankenmerken is dezelfde systematiek gehanteerd. Doordat we nu een langere periode kunnen overzien, kunnen de kenmerken van banen anders uitvallen. Banen die in de *Uitzendmonitor 2014* als 'tijdelijk' werden getypeerd, kunnen nu gekenmerkt worden als 'vast', als blijkt dat er in 2013, 2014 of 2015 een vaste baan op is gevolgd. Een uitzendbaan die tot fase A behoorde volgens de *Uitzendmonitor 2014*, kan inmiddels een fase B uitzendbaan zijn geworden.

Het grootste verschil zien we als we kijken naar de gegevens over 2012. Volgens de transitietabel uit de *Uitzendmonitor 2014* werd 16,5 procent van de beëindigde uitzendperiodes in 2012 gevolgd door een volgende uitzendperiode. Volgens de *Uitzendmonitor 2016* is dat 17,8 procent. Bij de overstap naar de tijdelijke banen zien we een grotere aanpassing. Volgens de gegevens die in de *Uitzendmonitor 2014* beschikbaar waren, werd 34,1 procent van de uitzendperiodes gevolgd door een tijdelijk dienstverband. Met de gegevens uit de huidige *Uitzendmonitor* blijkt dat 26,8 procent te zijn. Ditzelfde zal zich voordoen met de gegevens over 2015 in de huidige *Uitzendmonitor*.

Bijlage 4 – Aantal uitzendkrachten per maand

Tabel B4.1 – Aantal uitzendkrachten per maand, 2007-2015

	2007			2008			2009			2010			2011		
	scholier	overig	totaal	scholier	overig	totaal	scholier	overig	totaal	scholier	overig	totaal	scholier	overig	totaal
januari	75.908	281.527	357.435	82.760	299.081	381.841	79.612	275.548	355.160	67.038	250.456	317.494	69.675	281.649	351.324
februari	76.191	283.911	360.102	81.745	294.429	376.174	76.825	262.514	339.339	64.336	226.009	290.345	71.925	278.807	350.732
maart	79.343	290.842	370.185	83.309	295.926	379.235	75.317	258.401	333.718	70.700	249.292	319.992	73.301	280.624	353.925
april	84.950	291.407	376.357	88.382	297.238	385.620	79.115	260.576	339.691	75.998	260.609	336.607	78.444	289.569	368.013
mei	94.019	292.652	386.671	97.887	300.053	397.940	84.327	261.483	345.810	82.778	266.523	349.301	87.314	297.298	384.612
juni	117.115	299.474	416.589	116.632	299.192	415.824	95.671	259.998	355.669	96.552	274.214	370.766	99.101	296.212	395.313
juli	136.442	288.722	425.164	139.955	294.810	434.765	113.91	258.580	372.551	115.640	275.781	391.421	118.303	296.985	415.288
augustus	135.483	294.803	430.286	128.566	288.428	416.994	108.864	252.484	361.348	111.719	273.040	384.759	113.905	291.914	405.819
september	114.481	303.478	417.959	107.968	295.325	403.293	96.801	259.670	356.471	99.073	285.019	384.092	99.749	298.281	398.030
oktober	99.542	302.532	402.074	94.820	292.749	387.569	82.610	259.343	341.953	84.780	281.865	366.645	86.877	299.095	385.972
november	96.445	304.118	400.563	89.442	281.211	370.653	84.533	265.785	350.318	80.645	277.308	357.953	80.655	289.260	369.915
december	102.636	309.370	412.006	82.479	257.928	340.407	75.222	236.345	311.567	79.059	271.469	350.528	74.709	274.980	349.689

Bron: Polisbestanden CBS, bewerking KBA

Tabel B4.1 – Aantal uitzendkrachten per maand, 2007-2015, vervolg

	2012			2013			2014			2015		
	scholier	overig	totaal	scholier	overig	totaal	scholier	overig	totaal	scholier	overig	totaal
januari	64.692	276.542	341.234	53.928	263.301	317.229	50.562	272.967	323.529	52.848	303.632	356.480
februari	66.298	275.833	342.131	57.263	267.740	325.003	53.985	274.120	328.105	56.260	305.588	361.848
maart	68.295	279.443	347.738	59.439	273.789	333.228	58.383	286.607	344.990	61.324	319.823	381.147
april	71.884	287.900	359.784	63.177	278.349	341.526	62.252	294.741	356.993	65.675	326.404	392.079
mei	75.986	289.465	365.451	67.413	283.630	351.043	67.200	302.253	369.453	72.139	336.160	408.299
juni	87.044	293.300	380.344	78.619	290.397	369.016	77.876	314.626	392.502	83.308	347.385	430.693
juli	105.685	293.473	399.158	92.997	289.851	382.848	93.721	317.054	410.775	101.788	351.912	453.700
augustus	101.672	287.681	389.353	91.632	290.511	382.143	93.922	318.352	412.274	101.406	350.920	452.326
september	90.562	296.800	387.362	84.910	300.644	385.554	83.712	325.949	409.661	90.473	360.332	450.805
oktober	75.609	291.208	366.817	75.136	299.154	374.290	74.095	327.558	401.653	81.074	363.194	444.268
november	71.205	283.400	354.605	68.665	295.202	363.867	69.952	326.249	396.201	80.136	371.619	451.755
december	68.221	275.850	344.071	65.250	291.815	357.065	63.997	310.958	374.955	69.329	344.382	413.711

Bron: Polisbestanden CBS, bewerking KBA

ISBN 978 90 77202 94 4
NUR 740