



# Vaste kern en flexibele schil in de TI-branche

Een verkenning op basis van literatuur, eerder eigen onderzoek van Wij Techniek én secundaire analyse van gegevens van de NEA (Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden) en de WEA (Werkgevers Enquête Arbeid)

Harry van den Tillaart  
Pieter Aalders

September 2020

Projectnummer: 2020004

© 2020 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 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.

# Inhoudsopgave

1 Een verkenning van de literatuur	1
2 TI-Werkgevers over omvang, doel en plaats van de flexibele schil	11
3 Vaste en flexibele TI-werknemers over hun werk	17
4 Uitgelicht: zzp'ers, uitzend- en oproepkrachten in de TI-branche	23
5 Conclusies	31



# 1 Een verkenning van de literatuur

Bij de verkenning van de literatuur hebben we enkele duidelijke accenten gelegd. Enerzijds hebben we ervoor gekozen om een kwantitatief beeld te schetsen van de ontwikkelingen in omvang en samenstelling van de flexibele schil in de afgelopen 15 jaar. Anderzijds was de insteek om ook meer kwalitatieve aspecten aan bod te laten komen en wel de kwaliteit van de arbeid in de flexibele schil. Hierbij hebben we ons laten inspireren door een recente studie van de WRR, uitgebracht begin 2020: *Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht*. Deze studie levert om twee redenen relevante aanknopingspunten voor deze literatuurverkenning. Eén hiervan is dat de WRR in deze studie aangeeft dat vooral drie ontwikkelingen – technologisering van werk, flexibilisering van werk, en intensivering van werk – vergaande gevolgen kunnen hebben voor de kwantiteit en de kwaliteit van werk in de komende jaren. De andere is dat de WRR in deze studie drie condities van goed werk benoemt, namelijk:

- Grip op geld: goed werk is werk dat voldoende (financiële) zekerheid oplevert.
- Grip op het werk: goed werk is werk met een zekere vrijheid (autonomie), waarbij een beroep wordt gedaan op het benutten en verder ontwikkelen van capaciteiten.
- Grip op leven: goed werk is werk met voldoende tijd en ruimte om het werk te kunnen combineren met zorgtaken en een privéleven.

Deze concepten hebben we als leidraad bij de literatuurverkenning gehanteerd, waarbij we het vizier vooral gericht hebben op grip op geld – met als centraal element: zekerheid – en op grip op werk, met als centrale elementen: autonomie en het benutten/ontwikkelen van capaciteiten.

## Kwantitatieve schets van de flexibele schil

*Flexibele schil in afgelopen 15 jaar sterk gegroeid en telt nu bijna 2 miljoen werkenden*

De werkzame beroepsbevolking bestaat uit werknemers en zelfstandigen. In 2019 waren er 8,9 miljoen personen van 15 tot 75 jaar met betaald werk. Van deze 8,9 miljoen werkzame personen is ruim 83% werknemer en ruim 16% zelfstandig. Het aandeel werknemers in de beroepsbevolking is in de periode 2003-2019 afgenomen van 87% naar 83%. De toename van het aandeel zelfstandigen in de periode 2003-2019 komt volledig op het conto van de zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). Hun aandeel in de werkzame beroepsbevolking is in de periode 2003-2019 gestegen van 8 naar 12%.

Tabel 1.1 – Werkzame beroepsbevolking naar positie in de werkring, periode 2003-2019

	2003	2005	2013	2018	2019
Werknemer met vaste arbeidsrelatie	73%	72%	64%	61%	62%
Werknemer met flexibele arbeidsrelatie	14%	15%	20%	22%	21%
• waarvan met tijdelijke aanstelling	6,0%	5,6%	7,2%	8,5%	8,1%
• waarvan oproep-, uitzend-, invalkracht	5,7%	6,4%	8,7%	9,4%	9,1%
• waarvan vaste/tijdelijke aanstelling, maar geen vaste uren	2,4%	2,5%	4,0%	4,6%	4,3%
Zelfstandige zonder personeel (zzp)	8%	9%	11%	12%	12%
Overige ondernemers/zelfstandigen	5%	5%	4%	4%	4%
Totaal aantal werkzame personen in leeftijd van 15-75 jaar (x 1.000=100%)	7.783	7.818	8.266	8.774	8.953

Bron: CBS Statline; bewerking Harry van den Tillaart

In de periode 2003-2019 is het aandeel werknemers niet alleen afgenomen, maar ook van samenstelling veranderd. Het aandeel vaste werknemers, dus werknemers met een contract voor onbepaalde tijd en met vast aantal uren, is afgenomen van bijna drie kwart (73%) in 2003 naar minder dan twee derde (62%) in 2019 en het aandeel werknemers met een flexibele arbeidsrelatie is toegenomen van 14% in 2003 naar 21% in 2019. De toename van het aandeel werknemers met een flexibele arbeidsrelatie zit meer in werknemers die geen vaste uren hebben dan in tijdelijke contracten.

#### *Niet zeker en zeker ook niet noodzakelijk dat flexibiliseringstrend (lineair) doorzet*

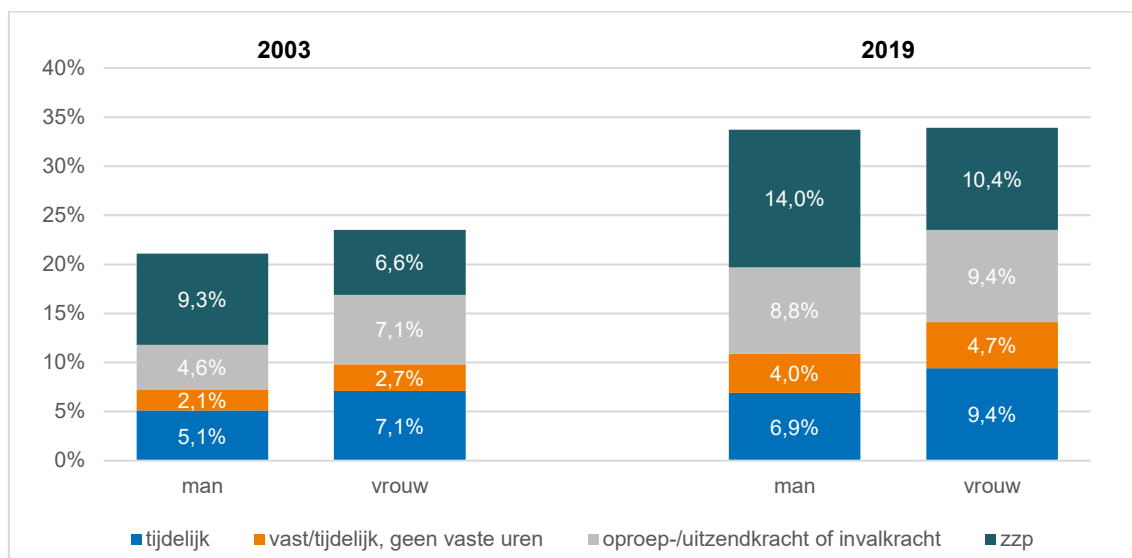
Het is algemeen gebruik om niet alleen werknemers met een flexibele arbeidsrelatie maar ook de zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) tot de flexibele schil van bedrijven te rekenen. Dan blijkt dat het aantal werkenden dat tot de flexibele schil van bedrijven behoort, in de periode 2003-2019 is toegenomen van 22% tot 33% van de werkenden. In 2018 en 2019, is de flexibele schil overigens iets kleiner geworden, hetgeen mogelijk mede een gevolg is van de steeds krappere wordende arbeidsmarkt. Onduidelijk is overigens of dit een keerpunt inhoudt. Het indiceert in ieder geval dat het lineair doortrekken van de trend van de afgelopen 15 jaar niet zonder meer voor de hand liggend is. Hoe en in welke mate de flexibilisering van werk zich de komende jaren doorzet zal mede afhangen van hoe de arbeidsmarkt zich na de coronacrisis ontwikkelt, maar ook van de effecten die de recent - per 1 januari 2020 - in werking getreden Wet Arbeidsmarkt in Balans op gaat leveren. En uiteraard speelt hierbij ook een rol of, in welke mate en in welk tempo de aanbevelingen van de Commissie Borstlap doorwerking krijgen in het arbeidsmarktbeleid. Van belang hierbij is dat flexibilisering van werk niet of in ieder geval minder noodzakelijk is dan vaak wordt gedacht of voorgesteld. Paul de Beer en Marije de Goede wijzen er in een recent (april 2020) rapport (*Werken aan de toekomst. Arbeidsmarktrends sinds de jaren negentig en vooruitblik op de komende 25 jaar*, p. 47) op dat vaak wordt verwezen naar ontwikkelingen als globalisering, technologische ontwikkelingen en veranderingen in wet- en regelgeving als drijvende krachten achter flexibilisering. De kosten van vast personeel ten opzichte van flexibel personeel zouden zijn toegenomen en ook zou vast personeel meer risico's met zich meebrengen (zoals loondoorbetaling bij ziekte). Dit zou onder meer te maken hebben met verscherping van de (internationale) concurrentie, grotere volatiliteit en onzekerheid en verschuiving van (sociale) risico's naar de onderneming. Hun conclusie is dat het schaarse beschikbare empirische onderzoek hier-

voor weinig bewijs heeft opgeleverd. Globalisering en technologische ontwikkeling kunnen volgens hen in ieder geval niet verklaren waarom het gebruik van flexibele arbeid in Nederland veel sterker is toegenomen dan in omliggende landen. Daarnaast verwijzen zij naar het CPB dat eerder heeft geconcludeerd dat de conjunctuur hooguit invloed lijkt te hebben op het tempo van de toename en het type flexibele arbeid, maar niet de oorzaak lijkt te zijn van de toename zelf. De Beer en De Goede concluderen dat de groei van flexwerken een min of meer autonoom fenomeen lijkt, dat niet duidelijk samengaat met kenmerken van organisaties of de context waarin ze opereren. Wel zijn er sterke aanwijzingen dat flexibele arbeidsrelaties vaak worden gebruikt om de risico's te reduceren die voortvloeien uit onzekerheid over de kwaliteit van nieuwe medewerkers. Hoe meer nieuwe medewerkers worden aangetrokken, hoe meer tijdelijke werknemers, uitzendkrachten, werknemers met een variabele arbeidsduur en zzp'ers worden ingezet (De Beer, 2018).

*In 2019 zit zowel van de mannen als van de vrouwen een derde in de flexibele schil*

Zowel mannen als vrouwen hebben steeds vaker een flexibele arbeidsrelatie. De stijging in de periode 2003-2019 is iets sterker voor mannen dan voor vrouwen, maar het verschil is klein. Wel zijn er verschillen tussen mannen en vrouwen in het type arbeidsrelaties. Vergeleken met vrouwen zijn mannen met een flexibele arbeidsrelatie vaker werkzaam als zzp'er en minder vaak als tijdelijk medewerker.

*Figuur 1.2 – Positie in werkring naar geslacht in 2003 en 2019*



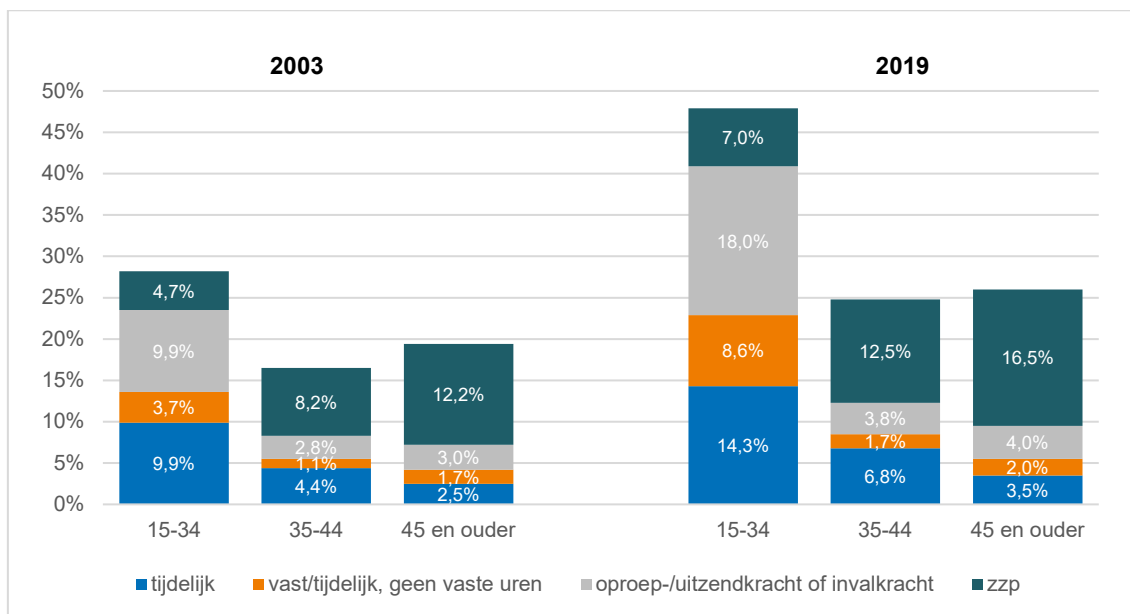
Bron: CBS Statline; bewerking Harry van den Tillaart

*Vooral jongeren en laaggeschoolden zitten vaak én steeds vaker in de flexibele schil*

Bij de werkenden in de leeftijd van 15 tot 35 jaar is het aandeel flexibele relaties in de periode 2003-2019 fors toegenomen, namelijk van 29,5% in 2003 naar 47,9% in 2019. Bijna de helft van de werkzame jongeren heeft in 2019 geen vaste arbeidsrelatie. Ook in de andere leeftijdscategorieën is het aandeel flexibele arbeidsrelaties in de periode 2003-2019 toegenomen, maar minder snel dan bij de jongeren. In deze andere leeftijdscategorieën gaat het bovendien veel vaker dan bij de jongeren om zzp'ers. Bij de 35-44 jarigen gaat het, in 2019, bij de flexibele arbeidsrelaties

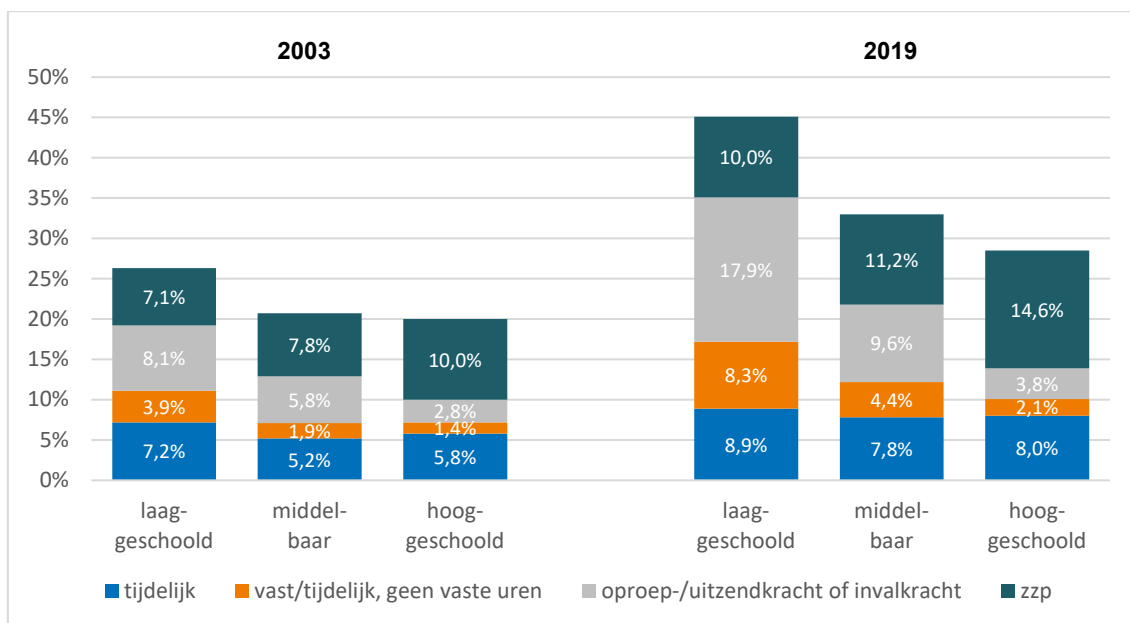
voor de helft om zzp'ers. Bij de 45-plussers gaat het zelfs in bijna twee derde van de flexibele arbeidsrelaties om zzp'ers.

*Figuur 1.3 – Positie in werkring naar leeftijd in 2003 en 2019*



Bron: CBS Statline; bewerking Harry van den Tillaart

*Figuur 1.4 – Positie in werkring naar opleidingsniveau in 2003 en 2019*



Bron: CBS Statline; bewerking Harry van den Tillaart



In de periode 2003-2019 is bij alle opleidingsniveaus sprake van een stijging van flexibele arbeidsrelaties. De grootste stijging is te zien bij werknemers met een laag onderwijsniveau, namelijk van 26% in 2003 naar 45% in 2019. De stijging bij de laaggeschoolden komt vooral voort uit een toename van het aandeel arbeidsrelaties met een variabel aantal uren. In 2019 zijn er, in vergelijking met 2003, meer dan twee keer zoveel lager opgeleiden met een dienstverband zonder vaste arbeidsduur. Dit aandeel is gestegen van 12% in 2003 naar 26% in 2019. Ook voor middelbaar opgeleiden is dit aandeel bijna verdubbeld, namelijk van 8% naar 14%. Voor hooggeschoolde werknemers gaat op dat het aandeel met een variabele arbeidsduur duidelijk kleiner is, zowel in 2003 als in 2019. In vergelijking met middelbaar opgeleiden en zeker in vergelijking met laaggeschoolden zijn zij vaker zzp'er.

### **Kwalitatieve aspecten: waarde(ring) van werk**

#### *Mythes over onzekerheid*

Eerder kwam naar voren dat De Beer en De Goede er allesbehalve van overtuigd zijn dat ontwikkelingen als globalisering, technologische ontwikkelingen en veranderingen in wet- en regelgeving de drijvende krachten zijn achter flexibilisering van het werk. De Beer en De Goede noemen in hun rapport nog een andere ontwikkeling die vaak in verband wordt gebracht met de flexibele schil, namelijk veranderingen in de samenleving: werknemers zouden minder behoefte hebben aan zekerheid en we zouden toe gaan naar een samenleving waarin autonomie en zelfstandigheid meer centraal staan. Bij deze nieuwe behoeften zouden flexibele arbeidsrelaties beter aansluiten dan vaste. Voor de stelling dat jongere generaties andere behoeften hebben ten aanzien van hun werk en ten aanzien van autonomie en zekerheid dan oudere generaties is echter zo goed als geen bewijs voorhanden (zie ook verderop). Ook dit kan de sterke groei van flexibele dienstverbanden en zelfstandige arbeid niet verklaren.

Ook Monique Kremer (zie: *Het zekere voor het onzekere. De flexibele arbeidsmarkt en reductie van onzekerheid*. In: CBS/TNO, 2020. Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op zekerheid. p. 41) benoemt uitspraken zoals *De jongere generaties houden van onzekerheid* als één van de dooddoeners van het arbeidsmarktdebat. Ze spreekt hier als volgt haar twijfels over uit: "In het begin van een loopbaan hebben mensen vaak andere wensen. Ze willen rondkijken en uitproberen wat bij hen past. Maar is dat ook nog zo als ze voorbij de 25 zijn? De leeftijd waarop mensen voor het eerst een vaste baan krijgen, wordt steeds hoger, terwijl mensen tegen die tijd al graag kinderen willen. We weten dat mensen met flexibel werk het krijgen van kinderen uitstellen. En tijdelijk werk als opstapje naar vast werk is ook steeds minder aan de orde, zelfs nu de economie is aangetrokken. Bovendien, en dat is het belangrijkste, blijkt uit geen enkel groot-schalig onderzoek dat jongere generaties minder verlangen naar zekerheid. Integendeel, de wens om zeker te zijn van het werk is juist een van de aspecten die onveranderlijk blijkt. Jongere mensen denken daar niet anders over dan oudere. Dat jonge mensen geen vast contract willen is dus een millennial mythe".

#### *Mensen zijn werk inderdaad minder centraal gaan stellen, maar dat geldt voor jong én oud*

Zowel Paul de Beer en Marije de Goede als Monique Kremer baseren zich hierbij onder andere op de uitkomsten van een recent onderzoek, door Wieteke Conen uitgevoerd, dat begin 2020 door de WRR als nummer 38 in de serie "Working Papers" openbaar is gemaakt onder de titel *Waarde van werk in Nederland*.

In dit onderzoek ging het om antwoorden te vinden op de volgende vragen. Hoe belangrijk is werk in het leven van Nederlanders? Welke aspecten vinden zij met name belangrijk in hun werk? En zijn de waarden die mensen in Nederland hechten aan het werk, in de loop van de tijd verschoven? Staan jongeren heel anders tegenover werk dan ouderen? En hechten vrouwen (nog steeds) vaker waarde aan leuk en zinvol werk en mannen aan een goed loon?

Eén conclusie die Conen op basis van de door haar uitgevoerde analyses trekt is dat Nederlanders in hun waardering van werk grotendeels lijken te voldoen aan wat de theorie over moderne postindustriële samenlevingen voorspelt: de data tonen sinds de jaren '90 een relatief lage – werk komt na 'gezin', 'vrienden en bekenden' en 'vrije tijd' op een vierde plaats in het leven van Nederlanders - en dalende werkcentraliteit en dit geldt niet alleen voor jongeren, maar voor alle leeftijdscategorieën.

#### *Oók jongeren vinden zekerheid belangrijk*

Een andere conclusie van Conen is dat de waarden voor werkenden jonger dan 30 jaar niet veel anders lijken te zijn dan die voor werkenden uit andere leeftijdscategorieën: jongeren hechten bijvoorbeeld niet vaker maar ook niet minder vaak belang aan maatschappelijk nut, vakantie, loon of zekerheid.

Monique Kremer benadrukt dat werkzekerheid vergaande gevolgen kan hebben. Zij geeft aan dat de term onzekerheid een semantisch sleepnet is: "Het kan evengoed verwijzen naar onvoorspelbaarheid en onveiligheid. Onzekerheid lijkt vooral te betekenen dat mensen geen grip op het werk ervaren. Dat gebrek aan grip kan doorsijpelen in andere sferen van het leven. Want als het werk wankel is, wankelt niet alleen het inkomen, maar vaak ook de gezondheid, sociale relaties, en het zelfrespect. Onzeker werk kan verstrekkende gevolgen hebben. Werk heeft immers niet alleen een financiële functie maar ook een psychologische en sociale".

#### *Werk betekent inderdaad voor praktisch alle werknemers méér dan een inkomen hebben*

Bij arbeidsvoorwaarden denken veel mensen uitsluitend of in de eerste plaats aan salaris. Uit onderzoek blijkt echter telkens opnieuw dat het werk voor werknemers méér betekent dan enkel en alleen een bron van inkomsten. Werknemers hechten waarde aan méér aspecten dan alleen het financiële aspect. Van der Klink (2017) komt op basis van een uitgebreide bestudering van de literatuur en interviews met werknemers en experts tot de conclusie dat het vaak om de volgende zeven werkwaarden gaat: een goed inkomen verdienen, kennis en vaardigheden gebruiken, kennis en vaardigheden ontwikkelen, betekenisvolle werkcontacten hebben en opbouwen, betrokkenheid bij belangrijke beslissingen, eigen doelen stellen, en bijdragen aan iets waardevols. Maar werknemers kunnen daarbij wel verschillende prioriteiten leggen, afhankelijk van bijvoorbeeld de eigen context en levensfase.

#### *Werknemers met een flexibele arbeidsrelatie: meer kans op baanverlies en vaker werkloos*

In 2019 heeft 22% van de werkzame beroepsbevolking een tijdelijk contract, zijn oproep-, inval- of uitzendkracht of hebben wel een vast/tijdelijk contract maar geen vaste uren (zie tabel 1.1). Bij de jongeren onder de 35 jaar is dat met 43% zelfs bijna het dubbele (zie figuur 1.3).

Deze werknemers hebben, in vergelijking met werknemers met een vast dienstverband, een grotere kans op baanverlies en een grotere kans op werkloosheid. In 2018 was het aandeel werknemers met een flexibel contract dat werkloos werd (2,9 procent) groter dan het aandeel vaste

arbeidskrachten (0,7 procent). Mannen en vrouwen werden in 2018 even vaak werkloos of inactief (6 procent). Jongeren werden met 14 procent het vaakst inactief of werkloos. Het merendeel van deze jongeren was vóór het verlies van de baan werkzaam als flexibele arbeidskracht (85 procent). Dit percentage is een stuk hoger dan bij de overige leeftijden (De Vries en Chkalova, 2020. p.20-21).

#### *Mogelijkheden om kennis en vaardigheden te benutten én verder te ontwikkelen*

Aangezien flexibele werknemers weinig, respectievelijk minder baanzekerheid hebben is het van belang dat ze goed toegerust zijn én blijven om na eventueel baanverlies snel weer aan de slag te gaan in een andere baan. Dat betekent dat ze over de nodige kennis en vaardigheden moeten beschikken om aantrekkelijk te zijn voor toekomstige werkgevers. Het is daarom belangrijk dat flexibele werknemers voldoende leermogelijkheden krijgen én aangrijpen om hun kennis en vaardigheden op peil te houden en verder te ontwikkelen. In een dergelijke situatie kan een gebrek aan baanzekerheid (deels) worden gecompenseerd door werkzekerheid.

#### *Human capital theorie: eerder en meer opleidingsinvesteringen in vaste kern dan in flexibele schil*

Het is echter de vraag of flexibele werknemers voldoende mogelijkheden aangeboden krijgen om hun kennis en vaardigheden op peil te houden en verder te ontwikkelen. Uit verschillende onderzoeken blijkt namelijk dat werknemers met een flexibele arbeidsrelatie minder formele scholing volgen dan werknemers met een vaste arbeidsrelatie. Dit is in lijn met de human capital theorie die stelt dat bedrijven bereid zijn te investeren in de ontwikkeling van hun werknemers als de verwachte opbrengsten van de investering groot genoeg zijn om de kosten terug te verdienen. Naarmate de arbeidsrelatie langer duurt én het aantal gewerkte uren per week groter is, is de kans om de investeringen in menselijk kapitaal terug te verdienen groter. Bedrijven zullen daarom eerder en meer geneigd zijn om te investeren in opleiding en training van fulltime werknemers in de vaste kern dan van minder intensief bij het bedrijf betrokken werknemers in de flexibele schil. Maar ook binnen de flexibele schil bestaan nog aanzienlijke verschillen in de verwachte duur van de arbeidsrelatie en het gemiddeld aantal werkuren per week. Medewerkers met een tijdelijk contract voor 2 jaar én uitzicht op een vast dienstverband blijken inderdaad 10 procentpunten minder kans te maken om een opleiding aangeboden te krijgen dan vaste medewerkers. Op hun beurt maken ze echter duidelijk meer kans op scholing dan medewerkers met een tijdelijk contract voor 2 jaar zonder uitzicht op een vast dienstverband. Deze laatste categorie heeft namelijk 37 procentpunten minder kans om een opleiding aangeboden te krijgen dan een vaste medewerker. Tevens blijkt uit dit onderzoek dat werkgevers iets minder bereid zijn om te investeren in opleidingen die ook elders, dus buiten het eigen bedrijf, bruikbaar zijn en ook dit werkt in het nadeel van de flexibele werknemers zonder uitzicht op een vaste baan in het bedrijf (Künn-Nelen et al., 2018). Smits (2017) vat de uitkomsten van diverse onderzoeken als volgt, kort en bondig, samen: medewerkers met een tijdelijk contract die wel uitzicht hebben op een vast dienstverband ontvangen de meeste opleiding en training, oproepkrachten het minst.

#### *Informeel leren op de werkplek kan compensatie bieden*

Werknemers leren echter niet alleen door formele opleiding en training. Zij leren ook informeel, op het werk. Uit onderzoek is gebleken dat informeel leren even effectief is als formeel leren en dat werknemers veel meer tijd besteden aan informeel leren dan aan formeel leren (Borghans et al., 2014). De mogelijkheden tot informeel leren op het werk zijn afhankelijk van de inhoud en

variatie van het werk, de autonomie die de werknemer heeft bij de uitvoering van het werk, bijvoorbeeld bij het oplossen van problemen die zich voordoen, de bereidheid van collega's om begeleiding en ondersteuning te geven op de werkplek en het aanwezig zijn van een leercultuur in het bedrijf (Habermehl et al., 2017).

*Maar de mogelijkheden hiertoe verschillen sterk voor de diverse typen flexibele werknemers*

Werkgevers hebben verschillende motieven voor het gebruik van de uiteenlopende vormen en typen van (flexibele) arbeid. Van Echtelt en De Voogd-Hamelink (2017) laten bijvoorbeeld zien dat tijdelijke contracten vaak gebruikt worden als een soort (verlengde) proefperiode, dus als middel om te screenen of werknemers in aanmerking komen voor een positie in de vaste kern. Daarnaast wordt deze contractvorm vaak ingezet als er onzekerheid is over de toekomstige hoeveelheid werk. Zzp'ers en freelancers komen in beeld als er tijdelijk behoefte is aan specialistische kennis of wanneer er een tijdelijke piek in de hoeveelheid werk is. Voor laatstgenoemde situatie wordt naast op zzp'ers ook vaak een beroep gedaan op uitzendkrachten. Uitzendkrachten worden echter vooral vaak ingezet om meer flexibiliteit in de personeelsomvang te realiseren. Oproepcontracten worden vaak gebruikt om schommelingen in de bedrijfsdrukke op te vangen.

Deze verschillende motieven werken door in, respectievelijk gaan gepaard met verschillen in taken/werkzaamheden en, daarmee, in de informele leermogelijkheden op de werkplek. De profielen van de diverse soorten flexwerkers verschillen namelijk sterk van elkaar wat betreft hun spreiding over economische sectoren en soorten werkzaamheden (Smits, 2017). Het blijkt dat de werkzaamheden waarvoor flexibele werknemers worden ingezet nogal uiteenlopen qua complexiteit. Werknemers met uitzicht op een vast contract wijken wat betreft hun werkzaamheden en spreiding over sectoren niet veel af van de totale beroepsbevolking. Grotere verschillen zijn er bij de langere tijdelijke contracten, hier valt met name het grotere aandeel analytische taken op (en minder handmatige taken). Korte tijdelijke dienstverbanden worden juist gekenmerkt door een kleiner aandeel analytische taken en een groter aandeel handmatige taken (zowel routinematig als niet-routinematig) en niet-routinematige cognitieve taken. Oproepkrachten werken in beroepen met weinig niet-routinematige analytische taken en veel niet-routinematige handmatige taken. Uitzendkrachten zijn juist werkzaam in beroepen waar routinematige handmatige taken relatief belangrijk zijn. Het betreft veelal technische beroepen zoals productiemachinebedieners, assemblagemedewerkers, hulpkrachten in de bouw en industrie en transportberoepen zoals bedieners van mobiele machines en chauffeurs. Kortom, uitzendkrachten en oproepkrachten hebben vaak werk waarin minder leermogelijkheden aanwezig zijn.

In een recente publicatie *Baan- en werkzekerheid van flexibele werknemers. Doen ontwikkelmogelijkheden op het werk ertoe?* laten Annemarie Künn-Nelen, Wendy Smits en Jannes de Vries zien dat ontwikkelmogelijkheden op het werk gepaard gaan met meer zekere beroepsloopbanen van flexibele werknemers. Degenen die aangeven een cursus te hebben gevolgd (formeel leren), of informeel hebben geleerd door veel autonomie of gevarieerd werk, blijven vaker bij dezelfde werkgever werkzaam, stromen minder vaak uit naar een situatie zonder werk en hebben minder vaak een loopbaan getypeerd door veel baanwisselingen afgewisseld met perioden zonder werk. De grote verschillen in baan- en werkzekerheid tussen de verschillende soorten flexibele werknemers hangen echter slechts in geringe mate samen met verschillen in deze ontwikkelmogelijkheden. Hoewel ontwikkelmogelijkheden op het werk ertoe doen, zijn de effecten klein in vergelijking met de effecten van het type contract. Op basis hiervan concluderen de onderzoekers dat de intentie van de werkgever voor de inzet van een bepaald type flexibel contract bepalender lijkt

voor de baan- en werkzekerheid van de werknemer dan de leermogelijkheden die het werk biedt. Scherper geformuleerd: eigen scholingsinspanningen van werknemers hebben wel enig effect, maar zij kunnen de ongelijke kansen in baan- en werkzekerheid van flexkrachten ten opzichte van vaste en tijdelijke werknemers mét uitzicht op een vaste baan niet ongedaan maken.



## 2 TI-Werkgevers over omvang, doel en plaats van de flexibele schil

In de jaren 2014 en 2016 hebben 266 werkgevers uit de technische installatiebranche meegewerkt aan de Werkgevers Enquête Arbeid (WEA). In die enquête worden onder meer vragen gesteld over de mate waarin in de bedrijven sprake is van flexibilisering van de arbeid, welke vormen van flexibilisering gehanteerd worden en wat de redenen zijn dat de bedrijven met flexibele contracten werken.

*Flexibele schil is in technische installatie een kwart tot een derde van de personele capaciteit*

De werkgevers uit de technische installatiebranche die in 2014 of 2016 meegewerkt hebben aan de WEA-enquête geven aan dat de flexibele schil gemiddeld 30% van de personele capaciteit van hun bedrijven uitmaakt, als volgt:

- Werknemers met tijdelijk contract 10%
- Uitzendkrachten/oproepkrachten/gedetacheerd/payroll, etc. 12%
- Zzp'ers 7%

De werkgevers in de technische installatiebranche geven tevens aan dat 70% van hun personele capaciteit bestaat uit werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd. Daarmee is het aandeel werknemers met een vaste aanstelling in de technische installatiebranche wat groter dan gemiddeld opgaat voor alle werknemers in Nederland.

*Tabel 2.1 –Personele capaciteit naar contractuele relatie, naar sector*

	Techniekketen				totaal techniekketen**	totaal alle economische sectoren
	installatie	ontwerp/advies	maken	handel		
	N=266	N=260	N=209	N=90	N=872	N=9.918
<i>Personele capaciteit:</i>						
• contract voor onbepaalde tijd	70,0%	60,9%	79,4%	73,6%	70,3%	64,5%
• contract voor bepaalde tijd	9,9%	16,4%	8,7%	13,2%	12,2%	13,7%
• oproepkracht/uitzendkracht	7,7%	7,6%	5,6%	*	6,9%	10,1%
• zzp/freelance	7,4%	6,8%	*	*	5,5%	6,5%
• gedetacheerd/payroll/overig	4,2%	8,3%	*	*	4,8%	4,5%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: TNO/CBS: WEA, bewerking KBA

\* In deze cel zitten minder dan 10 waarnemingen. Vanwege mogelijke herkenbaarheid van respondenten worden percentages die gebaseerd zijn op minder dan 10 waarnemingen niet weergegeven.

\*\* De techniekketen bestaat naast de branches installatie, ontwerp/advies, maken en handel ook nog uit de reparatiebranche. In deze (vrij kleine) branche zijn echter onvoldoende werkgevers geënquêteerd om een zinvolle analyse mogelijk te maken, respectievelijk te garanderen dat individuele werkgevers niet herkenbaar zijn. De werkgevers uit de reparatiebranche zijn wel in het totaal van de techniekketen meegeteld

### *Werkgevers verwachten, per saldo, nog enige toename*

Van alle werkgevers in Nederland verwacht twee derde dat de omvang van de flexibele schil niet veel zal veranderen. De rest verwacht vaker een toename (23%) dan een afname (11%). De verwachtingen van de werkgevers in de technische installatiebranche wijken niet af van het algemene beeld.

### *Meestal ook functionele flexibilisering, maar in technische installatie minder dan elders in de keten*

De meeste bedrijven hebben te maken met variaties in hun personeelsbehoefte. Bedrijven hebben daarom behoefte aan enige flexibiliteit in hun personeelsbestand. Deze flexibiliteit kunnen ze op verschillende manieren realiseren. Vaak wordt een onderscheid gemaakt tussen *functionele* flexibiliteit, hetgeen inhoudt dat werknemers op meerdere werkplekken of functies kunnen worden ingezet, en *numerieke* flexibiliteit, hetgeen inhoudt dat er variaties mogelijk zijn in de aantallen werknemers die worden ingezet, in de tijdstippen waarop dit gebeurt en/of het aantal uren waarop de werknemers worden ingezet.

De meeste bedrijven proberen wisselingen in de personeelsbehoefte onder andere op te vangen door brede inzetbaarheid van hun werknemers, dus ook door functionele flexibiliteit. In de technische installatie is dat overigens in wat mindere mate het geval dan gemiddeld in de techniekketen.

*Tabel 2.2 – Mate waarin diverse vormen van flexibilisering worden toegepast, naar sector*

	<i>Techniekketen</i>					
	installatie	ontwerp/ advies	maken	handel	totaal techniek- keten**	totaal alle economische sectoren
	N=266	N=260	N=209	N=90	N=872	N=9.918
<i>% in enige of sterke mate sprake van*:</i>						
• brede inzetbaarheid van personeel	77%	90%	85%	78%	81%	80%
• flexibele werktijden	50%	81%	68%	70%	65%	68%
• overwerk	48%	61%	59%	48%	52%	48%
• werk uitbesteden	45%	44%	61%	28%	40%	34%
• flexibele contracten	36%	54%	50%	46%	44%	48%
• zelf roosteren	28%	63%	35%	53%	45%	43%
• arbeidspool met andere bedrijven	24%	17%	9%	***	17%	11%
• thuiswerken	17%	54%	32%	47%	36%	26%

Bron: TNO/CBS: WEA, bewerking KBA

\* Bij deze vraag zijn in de WEA-enquête de volgende antwoordcategorieën voorgegeven: niet, in geringe mate, in enige mate, in sterke mate, in zeer sterke mate. In deze tabel zijn de laatste 3 categorieën samengevoegd.

\*\* De techniekketen bestaat naast de branches installatie, ontwerp/advies, maken en handel ook nog uit de reparatiebranche. In deze (vrij kleine) branche zijn echter onvoldoende werkgevers geënquêteerd om een zinvolle analyse mogelijk te maken, respectievelijk te garanderen dat individuele werkgevers niet herkenbaar zijn. De werkgevers uit de reparatiebranche zijn wel in het totaal van de techniekketen meegeteld

\*\*\* In deze cel zitten minder dan 10 waarnemingen. Vanwege mogelijke herkenbaarheid van respondenten worden percentages die gebaseerd zijn op minder dan 10 waarnemingen niet weergegeven.

De meest voorkomende vormen van *numerieke* flexibilisering zijn: variatie aanbrengen in werktijden, overwerk laten verrichten, werk uitbesteden, flexibiliteit in contracten aanbrengen en zelf



roosteren. Deze vormen van numerieke flexibilisering komen voor bij de helft tot twee derde van de bedrijven in Nederland.

Flexibele werktijden en zelf roosteren, dus werknemers zelf hun werktijden laten bepalen, komen in de technische installatie niet alleen minder voor dan gemiddeld bij alle bedrijven in Nederland, maar ook minder dan bij de andere bedrijven in de techniekketen en dan met name minder dan bij de bedrijven in de technische ontwerp/adviesbranche. In ruim een kwart (28%) van de installatiebedrijven is sprake van zelf roosteren door werknemers. Meestal heeft dit zelf roosteren betrekking op een deel van het personeel. Aan de bedrijven met flexibele werktijden is gevraagd of dit ook inhoudt dat werknemers keuzemogelijkheden bij hun werktijden hebben. Dan blijkt dat in driekwart van de installatiebedrijven er óf geen sprake is van flexibele werktijden óf dat die er wel zijn, maar dat de werknemers hierbij geen keuzemogelijkheden hebben. De overige installatiebedrijven hebben flexibele werktijden, waarbij er ook in enige mate (18%) of in sterke mate (7%) sprake is van keuzemogelijkheden voor werknemers

Voor praktisch alle vormen van numerieke flexibilisering gaat op dat ze in de technische installatiebranche minder voorkomen dan gemiddeld in de techniekketen. Uitzondering op deze regel is het werken met arbeidspools. Deze vorm van collegiale in- en uitleen tussen bedrijven komt in de technische installatiebranche vaker voor dan gemiddeld bij de bedrijven in de techniekketen, respectievelijk bij alle bedrijven in Nederland.

#### *Flexibele contracten vooral om pieken in het werk op te vangen en om leegloop te voorkomen*

Bedrijven werken vooral met flexibele contracten om pieken in het werk soepel op te kunnen vangen. Daarnaast noemen veel werkgevers, in de technische installatiebranche de helft van alle werkgevers, dat ze met flexibele contracten werken om te voorkomen dat ze bij tijd en wijle te veel personeel - en dus leegloop – in dienst hebben.

*Tabel 2.3 – Argumenten van bedrijven om met flexibele contracten te werken, naar sector*

	<i>Techniekketen</i>					
	installatie N=266	ontwerp/ advies N=260	maken N=209	handel N=90	totaal techniek- keten** N=872	totaal alle economische sectoren N=9.918
<i>% bedrijven dat volgende argumenten noemt:</i>						
• opvang van pieken	81%	57%	82%	67%	66%	64%
• risico overschot aan personeel	49%	39%	43%	36%	42%	37%
• opvang ziekte en verlof vaste personeel	28%	20%	42%	45%	30%	40%
• inhuur specifieke kennis	29%	35%	49%	*	30%	22%
• werving van nieuw personeel	26%	22%	49%	27%	25%	22%
• opvang van ongewenst verloop	9%	8%	25%	*	11%	13%

Bron: TNO/CBS: WEA, bewerking KBA

\* In deze cel zitten minder dan 10 waarnemingen. Vanwege mogelijke herkenbaarheid van respondenten worden percentages die gebaseerd zijn op minder dan 10 waarnemingen niet weergegeven.

\*\* De techniekketen bestaat naast de branches installatie, ontwerp/advies, maken en handel ook nog uit de reparatiebranche. In deze (vrij kleine) branche zijn echter onvoldoende werkgevers geënquêteerd om een zinvolle analyse mogelijk te maken, respectievelijk te garanderen dat individuele werkgevers niet herkenbaar zijn. De werkgevers uit de reparatiebranche zijn wel in het totaal van de techniekketen meegeteld.

Andere, minder vaak genoemde, argumenten voor het werken met flexibele contracten zijn dat op deze manier specifieke kennis kan worden ingehuurd op momenten dat daar behoefte aan is en dat dit een manier is om de risico's bij het aantrekken van nieuw personeel te verkleinen. Beide argumenten worden door ongeveer een kwart van de technische installatiebedrijven genoemd. In de technische maakindustrie worden deze twee argumenten vaker genoemd, namelijk door de helft van de bedrijven.

Ruim een kwart van de installatiebedrijven - variërend van de helft bij de bedrijven met 1-19 werknemers, via een kwart van de bedrijven met 20-99 werknemers tot 1 op de 10 bij de 100-plus bedrijven - werkt helemaal niet met flexibele contracten. De desbetreffende werkgevers geven hiervoor de volgende argumenten:

- Omdat het eigen personeel voldoende flexibel is 39%
- Omdat we weinig variatie in werkaanbod hebben 29%
- Omdat de inwerktijd te lang is 21%
- Omdat de klanten dit liever niet hebben 11%
- Omdat flexkrachten onvoldoende kwaliteit bieden 10%

*Voor de werkgevers vormen flexibele werknemers onderdeel van hun bedrijf*

Driekwart van de werkgevers, ook in de technische installatiebranche, is van mening dat ze hun flexibele werknemers makkelijk opnemen in hun bedrijfscultuur. De overige werkgevers zijn het hier niet mee eens en niet mee oneens.

*Tabel 2.4 – Werkgevers over situatie werknemers met flexibele contracten, naar sector*

	<i>Techniekketen</i>				totaal techniek- keten**	totaal alle economische sectoren
	installatie	ontwerp/ advies	maken	handel		
	N=266	N=260	N=209	N=90	N=872	N=9.918
<i>% werkgevers dat het hier eens mee is:</i>						
• wij bieden onze flexibele werknemers uitdagende functies	50%	63%	64%	60%	59%	52%
• wij bieden heldere werkinstructies voor nieuwe flexibele werknemers	60%	55%	73%	67%	63%	65%
• wij bieden flexibele werknemers ontwikkelingsmogelijkheden	49%	48%	59%	62%	53%	53%
• wij nemen onze flexibele werknemers makkelijk op in onze bedrijfscultuur	74%	68%	82%	*	77%	73%
• wij bieden onze flexibele werknemers autonomie in hun werk	50%	56%	55%	62%	55%	52%

Bron: TNO/CBS: WEA, bewerking KBA

\* In deze cel zitten weliswaar meer dan 10 waarnemingen. Er zijn echter minder dan 10 waarnemingen in de - hier niet opgenomen – cel: "wij nemen onze flexibele werknemers niet makkelijk op in onze bedrijfscultuur". Vanwege mogelijke herkenbaarheid van respondenten worden percentages die gebaseerd zijn op minder dan 10 waarnemingen niet weergegeven.

\*\* De techniekketen bestaat naast de branches installatie, ontwerp/advies, maken en handel ook nog uit de reparatiebranche. In deze (vrij kleine) branche zijn echter onvoldoende werkgevers geënquêteerd om een zinvolle analyse mogelijk te maken, respectievelijk te garanderen dat individuele werkgevers niet herkenbaar zijn. De werkgevers uit de reparatiebranche zijn wel in het totaal van de techniekketen meegeteld.

Twee derde deel van alle werkgevers in Nederland en 60% van de werkgevers in de technische installatiebranche is van mening dat hun bedrijf heldere werkinstructies aanbiedt aan nieuwe flexibele werknemers. De overige werkgevers zijn het hier niet mee eens en niet mee oneens.

De helft van de werkgevers in de technische installatie is van mening dat zij hun flexibele werknemers opleidingsmogelijkheden bieden. In hoofdstuk 4 van deze notitie zullen we op basis van ander onderzoek onder TI-bedrijven (Den Boer et al., 2017) nog laten zien dat dit niet voor alle categorieën flexibele werknemers evenzeer opgaat.

Ook voor de andere stellingen van tabel 2.4 gaat op dat vrijwel alle werkgevers het er mee eens zijn of noch eens noch oneens. Er zijn nauwelijks werkgevers die het oneens zijn met deze stellingen. Het meest nog komt dit voor bij de beoordeling van de mate waarin de flexibele werknemers autonomie in hun werk en ontwikkelingsmogelijkheden hebben. Voor de werkgevers in Nederland, ook die in de technische installatiebranche, gaat namelijk op dat 1 op de 10 van mening is dat ze de flexibele werknemers geen ontwikkelingsmogelijkheden of autonomie bieden.



### 3 Vaste en flexibele TI-werknemers over hun werk

In de periode 2014-2018 hebben in totaal 3.988 werknemers uit de technische installatiebranche meegewerkt aan de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). In deze analyse hebben we drie categorieën werknemers in de technische installatiebranche onderscheiden, namelijk 3.576 werknemers met een contract voor onbepaalde tijd (die we ook wel aanduiden als vaste kern of vaste krachten), 263 werknemers met een contract voor bepaalde tijd (die we ook wel aanduiden als tijdelijke werknemers) en 149 uitzend-, oproep- en invalkrachten (waarvoor we ook wel de term flexkracht of echte flexkracht hanteren).

Onder de 3.988 TI-werknemers die in de periode 2014-2018 meededen aan het NEA-onderzoek behoren er dus 412 (10%) tot de flexibele schil. Dit is duidelijk minder dan de 30% die de TI-werkgevers in de WEA-enquête aangaven (zie tabel 2.1). Uiteraard speelt hierbij een rol dat de werkgevers ook de zzp'ers in de flexibele schil meetellen, terwijl de NEA-enquête alleen wordt uitgezet onder werknemers, maar dit verklaart maar een deel van het verschil. Het is zeker niet ondenkbaar dat werknemers die tot de flexibele schil behoren minder geneigd zijn om aan de NEA-enquête mee te doen dan de vaste werknemers. Daarnaast speelt zeer waarschijnlijk ook de formulering van vragen en antwoorden in de NEA-enquête een rol. In de NEA-enquête wordt aan werknemers, die uitgezonden of gedetacheerd zijn, weliswaar gevraagd aan te geven naar wat voor soort bedrijf zij uitgezonden of gedetacheerd zijn, maar bij de antwoordmogelijkheden staat dan wel de bouw maar niet de installatiebranche vermeld.

*Flexkrachten zijn gemiddeld jonger, vaker laaggeschoold en werken minder uren/dagen per week*

Tabel 3.1 laat zien dat zich onder de werknemers in de flexibele schil van de technische installatie meer jongeren onder de 25 jaar bevinden dan onder de vaste krachten. Van de vaste krachten is 5% jonger dan 25 jaar, terwijl zowel bij de tijdelijke als bij de echte flexkrachten ruim een kwart jonger dan 25 jaar is.

Werknemers in de flexibele schil zijn bovendien vaker laaggeschoold en zij hebben minder vaak een leidinggevende taak of functie. Dit geldt in nog weer sterkere mate voor de uitzend-, oproep- en invalkrachten dan voor de werknemers met een tijdelijk contract. Onder de uitzend-, oproep- en invalkrachten die door TI-bedrijven worden ingezet zitten met name weinig hooggeschoolden.

Tabel 3.1 – Kenmerken van de werknemers in de technische installatiebranche, naar positie in de werkring

	vaste werknemers N=3.576	tijdelijke werknemers N=263	uitzend- oproep- inval- kracht N=149	totaal technische installatie N=3.988	totaal techniek- keten N=12.375	alle werknemers in Nederland N=225.796
<b>1. Leeftijd</b>						
- jonger dan 25	5%	27%	26%	8%	7%	15%
- 25-34	20%	28%	19%	21%	22%	21%
- 35-44	25%	19%	18%	25%	26%	20%
- 45 en ouder	49%	27%	36%	47%	45%	43%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
<i>Gemiddelde leeftijd</i>	44 jaar	36 jaar	38 jaar	43 jaar	42 jaar	41 jaar
<b>2. Opleidingsniveau</b>						
- laag (hooguit mbo-1)	20%	25%	34%	21%	16%	22%
- middelbaar (mbo 2-4/havo/vwo)	62%	57%	**	62%	49%	43%
- hoog (hbo/wo-bachelor of master)	18%	18%	*	18%	35%	35%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%
3. % man	88%	83%	91%	88%	82%	52%
4. gemiddeld aantal jaren werkzaam in dit bedrijf	13 jaar	2 jaar	4 jaar	12 jaar	11 jaar	10 jaar
5. % met leidinggevende taak of functie	48%	27%	18%	46%	38%	26%
6. gemiddelde arbeidsduur per week	37 uur	34 uur	31 uur	36 uur	35 uur	29 uur
7. gemiddeld aantal werkdagen per week	4,8	4,5	4,3	4,8	4,7	4,1

Bron: TNO/CBS: NEA, bewerking KBA

\* In deze cel zitten minder dan 10 waarnemingen. Vanwege mogelijke herkenbaarheid van respondenten worden percentages die gebaseerd zijn op minder dan 10 waarnemingen niet weergegeven.

\*\* In deze cel zitten weliswaar meer dan 10 waarnemingen, maar het desbetreffende percentage wordt niet weergegeven omdat anders het percentage hooggeschoolde uitzend-, oproep- en invalkrachten afleidbaar zou zijn

### *Flexibele schil ervaart hun werkomstandigheden nauwelijks anders dan vaste kern....*

De werknemers in de flexibele schil van de technische installatiebedrijven ervaren hun werkomstandigheden niet veel anders dan de werknemers die deel uitmaken van de vaste kern. Er is slechts op 2 punten sprake van significante en relevante verschillen tussen beide groepen werknemers.

Het ene verschil is dat werknemers in de flexibele schil, althans de uitzend- oproep- en invalkrachten, minder beeldschermwerk doen dan de werknemers met een vast of een tijdelijk arbeidscontract.

### *Maar heeft nog wel veel minder werkervaring in dit bedrijf en dus ook minder autonomie*

Het andere, en tevens grotere, verschil is dat werknemers in de flexibele schil minder vaak veel autonomie bij de uitvoering van hun werk hebben, dus minder vaak zelf de volgorde, het tempo, etc. van werken kunnen bepalen dan de vaste kern. Dit heeft uiteraard (ook) met de jongere leeftijd en, nog meer, de geringere anciënniteit - dus minder werkervaring - van de flexibele schil te maken. Werknemers uit de vaste kern zijn gemiddeld 44 jaar en werken gemiddeld al ruim 13 jaar in hun huidige installatiebedrijf, terwijl de werknemers in de flexibele schil gemiddeld 37 jaar

zijn en gemiddeld 2 jaar (tijdelijke krachten) of 4 jaar (uitzend-, oproep- en invalkrachten) bij hun huidige bedrijf werken. Werknemers uit de vaste kern hebben duidelijk vaker (48%) een leidinggevende taak of functie dan werknemers met een tijdelijk contract (27%) en de uitzend-, oproep, invalkrachten (18%). Kortom, werknemers in de vaste kern hebben relatief vaak een toezichthoudende taak of functie, terwijl werknemers uit de flexibele schil relatief vaak onder toezicht werken.

*Tabel 3.2 – Arbeidsomstandigheden van de werknemers in de installatiebranche, naar positie in werkkring*

	vaste werk- nemers	tijdelijke werk- nemers	uitzend- oproep- inval- kracht	Totaal technische installatie	totaal techniek- keten	alle werk- nemers in Nederland
<i>Fysieke belasting</i>						
• kracht zetten (% regelmatig)	29%	28%	40%	29%	18%	20%
• trillingen/schudden (% regelmatig)	23%	20%	33%	23%	12%	9%
• ongemakkelijke werkhouding (% regelmatig)	23%	22%	32%	23%	12%	10%
• herhalende bewegingen (% regelmatig)	34%	34%	44%	35%	28%	34%
<i>Beeldschermwerk</i>						
5a. gemiddeld aantal uren beeldschermwerk per dag	<b>3,9</b>	<b>3,7</b>	<b>1,9</b>	3,8	4,9	4,0
5b. langdurig beeldschermwerk (6 uur of meer per dag)	<b>39%</b>	<b>38%</b>	<b>15%</b>	38%	53%	38%
<i>Psychosociale belasting</i>						
6. hoge kwantitatieve taakeisen (% vaak of altijd)	39%	30%	35%	38%	36%	38%
7. mentaal inspannend werk (% vaak of altijd)	86%	81%	74%	85%	85%	77%
8. hoge emotionele belasting (% vaak of altijd)	6%	*	*	6%	6%	10%
9. weinig autonomie (% regelmatig)	<b>23%</b>	<b>41%</b>	<b>58%</b>	25%	25%	44%
10. ongewenst gedrag door klanten (% enkele keer of vaker)	13%	14%	10%	13%	12%	23%
11. ongewenst gedrag door leidinggevende of collega (% enkele keer of vaker)	15%	17%	14%	15%	16%	16%
<i>Omgevingsfactoren</i>						
12. gevaarlijk werk (% regelmatig)	8%	11%	11%	9%	5%	4%
13. lawaai (% regelmatig)	14%	8%	18%	14%	9%	7%
14. gevaarlijke stoffen en/of besmettingsgevaar (% vaak of altijd)	19%	18%	27%	19%	12%	16%

Bron: TNO/CBS: NEA, bewerking KBA

\* In deze cel zitten minder dan 10 waarnemingen. Vanwege mogelijke herkenbaarheid van respondenten worden percentages die gebaseerd zijn op minder dan 10 waarnemingen niet weergegeven.

### *Vast en flex willen even vaak maatregelen tegen werkstress en fysieke belasting*

Zowel werknemers als werkgevers zien vooral de volgende arbeidsrisico's in de technische installatiebranche: werkdruk/werkstress, fysieke belasting, valgevaar en lawaai. Veel werknemers

vinden dat hun bedrijf hier (aanvullende) maatregelen moet nemen om deze risico's weg te nemen of te verminderen. Er is hierbij nauwelijks of geen verschil tussen de werknemers uit de vaste kern en de flexibele schil.

#### *Nauwelijks of geen verschillen in ervaren gezondheid tussen vaste kern en flexibele schil*

Van alle werknemers in de technische installatiebranche geeft 79% aan zich (zeer) gezond te voelen. Op dit punt is er geen significant of relevant verschil tussen de werknemers in de vaste kern en de werknemers in de flexibele schil. Bijna de helft van de werknemers in de technische installatie heeft in het afgelopen jaar een keer of vaker verzuimd van het werk vanwege ziekte en ook dit gaat zowel op voor de werknemers in de vaste kern als voor de werknemers in de flexibele schil. Ook is er nauwelijks verschil tussen vaste kern en flexibele schil in de mate waarin werknemers melding maken van burn-outklachten en rsi-klachten.

#### *Geen verschil in werkwaarden tussen vaste kern en flexibele schil*

Voor zowel de werknemers in de vaste kern als in de flexibele schil gaat op dat zij praktisch allemaal de volgende werkwaarden belangrijk of zelf heel belangrijk vinden:

- interessant werk,
- goede werkzekerheid,
- goed salaris,
- goede leidinggevendenden,
- mogelijkheden om te leren.

Mogelijkheden om te leren worden door een derde van de werknemers in de technische installatiebranche *heel* belangrijk gevonden. De andere vier werkwaarden worden zelfs door bijna de helft van de werknemers *heel* belangrijk gevonden. Dit geldt evenzeer voor de werknemers in de flexibele schil als voor de werknemers uit de vaste kern.

#### *Weinig verschil in tevredenheid over werkwaarden, behalve bij werkzekerheid en kansen om te leren*

Er is weinig verschil tussen de werknemers uit de vaste kern enerzijds en die uit de flexibele schil anderzijds in de mate waarin ze tevreden zijn over hun arbeidsvoorwaarden/werkwaarden. De meeste ontevredenheid heeft betrekking op het salaris en de mogelijkheden om het werk te kunnen combineren met andere dingen (deeltijd/werktijden/thuiswerk). Voor deze punten gaat op dat 1 op de 4 of 5 werknemers niet tevreden is. Dit is zowel het geval bij de werknemers in de vaste kern als bij de werknemers in de flexibele schil.

#### *Flexibele werknemers vaker ontevreden over werkzekerheid en een deel ook over leermogelijkheden*

Op één aspect van de arbeidsvoorwaarden/werkvoorwaarden is er wel een significant verschil tussen de werknemers uit de vaste kern en die uit de flexibele schil. De werknemers uit de flexibele schil, zowel de werknemers met een tijdelijk contract (20%) als de uitzend-, oproep- en invalkrachten (21%), zijn namelijk vaker ontevreden over hun werkzekerheid dan de werknemers uit de vaste kern (8%). Daarnaast zijn de uitzend-, oproep, en invalkrachten vaker (25%) ontevreden over hun mogelijkheden om (bij) te leren dan werknemers met een vast (15%) of een tijdelijk contract (16%).



Tabel 3.3 – Mate van onvrede bij werknemers in de technische installatiebranche over hun werk(voor)waarden, naar positie in de werkring

	vaste werk- nemers	tijdelijke werk- nemers	uitzend- oproep- inval- kracht	totaal technische installatie	totaal techniek- keten	alle werk- nemers in Nederland
<i>% werknemers dat niet tevreden is over</i>						
8. interessant werk	4%	9%	9%	5%	6%	9%
9. mogelijkheden om te leren	15%	16%	25%	15%	16%	18%
10. goede leidinggevendenden	21%	15%	14%	20%	21%	20%
11. goed salaris	20%	24%	24%	21%	20%	23%
12. goede werkzekerheid	8%	20%	21%	10%	11%	13%
13. mogelijkheid om in deeltijd te werken	23%	22%	26%	23%	19%	14%
14. mogelijkheid om zelf werktijden te bepalen	20%	25%	24%	21%	17%	21%
15. mogelijkheid om thuis te werken	24%	28%	29%	24%	22%	27%
16. reistijd afstand naar werk	13%	14%	18%	13%	13%	11%

Bron: TNO/CBS: NEA, bewerking KBA

#### *Flexibele schil vindt zich vrijwel even vaak goed inzetbaar als vaste kern*

In het begrip employability zoals dit in het NEA-onderzoek wordt gehanteerd gaat het om zaken zoals de mate waarin werknemers denken te kunnen voldoen aan de fysieke en psychische eisen van werk en aan de kansen die zij voor zichzelf zien om een nieuwe functie/baan te verwerven in hun huidige bedrijf of elders op de arbeidsmarkt. Van de werknemers in de technische installatiebranche blijkt 86% voor zichzelf goede kansen te zien om werk te houden. Werknemers in de flexibele schil zijn vrijwel even vaak als de werknemers in de vaste kern overtuigd van hun employability, dus dat zij goed inzetbaar zijn. Van de vaste kern werknemers vindt 86% zich goed inzetbaar, terwijl dit bij de werknemers met een tijdelijke aanstelling 90% is en bij de echte flexkrachten 83%. Wel signaleren wat meer werknemers in de flexibele schil (29%) dan in de vaste kern (24%) dat hun kennis/vaardigheden niet meer up to date zijn.

#### *Wel vaker veranderingen in en van functie bij vaste werknemers dan bij flexibele schil*

Op de vraag of er in de afgelopen 2 jaar veranderingen in of van functie zijn voorgekomen antwoorden de werknemers uit de vaste kern vaker bevestigend dan de werknemers die deel uitmaken van de flexibele schil van het bedrijf. De vaste kern werknemers melden duidelijk vaker dan de werknemers met een tijdelijke aanstelling en – vooral – de echte flexkrachten (uitzend-, oproep- en invalkrachten) dat hun functie in de afgelopen 2 jaar is uitgebreid en/of dat zij in deze periode promotie hebben gemaakt.

#### *Noodzaak tot blijven ontwikkelen voor flexkrachten even groot, maar kansen hiertoe wat kleiner*

Het ligt voor de hand dat de eerder besproken verschillen in anciënniteit een rol spelen bij het gegeven dat flexkrachten minder loopbaanstappen melden dan de vaste krachten. De vaste kern werknemers zijn gemiddeld veel langer in het bedrijf werkzaam dan de werknemers in de flexibele schil. Daarnaast – zie ook de opmerkingen in hoofdstuk 1 over de human capital theorie – kan zeker ook een rol spelen dat op bedrijfsniveau en/of op de lagere leidinggevende niveaus vooral

of meer aandacht uitgaat naar ontwikkel-/loopbaanbeleid voor de vaste kern dan voor werknemers in de flexibele schil. De werknemers in de flexibele schil, en dan met name de echte flexkrachten (uitzend-, oproep- en invalkrachten), geven ook signalen in deze richting.

Tabel 3.4 – Werknemers over hun employability en loopbaan, naar positie in de werkkring

	vaste werknemers	tijdelijke werknemers	uitzend-oproep-invalkracht	totaal technische installatie	totaal techniekketen	alle werknemers in Nederland
<i>% werknemers</i>						
1. dat voor zichzelf goede kansen ziet om werk te houden (employability)	86%	90%	83%	86%	89%	86%
2. dat aangeeft dat ze in afgelopen 2 jaar in huidige bedrijf van functie zijn veranderd	19%	14%	10%	18%	19%	19%
3. dat aangeeft dat hun functie in afgelopen 2 jaar is uitgebreid	49%	32%	24%	46%	47%	41%
4. dat in laatste 2 jaar in dit bedrijf promotie heeft gemaakt	19%	9%	8%	17%	18%	15%
5. dat vindt dat hun functie vereist dat ze vaak/altijd nieuwe dingen leren	51%	60%	50%	51%	54%	48%
6. dat vindt dat hun leidinggevende de ontwikkeling van hun kennis/ervaring niet stimuleert	23%	20%	35%	23%	23%	25%
7. dat in afgelopen 2 jaar cursus heeft gevolgd	59%	48%	41%	46%	53%	51%
8. dat nu behoefte heeft aan cursus/opleiding	50%	51%	46%	50%	51%	46%
9. dat van mening is dat hun competenties:						
- volledig up to date zijn	30%	29%	29%	30%	31%	36%
- redelijk up to date zijn	46%	43%	41%	45%	46%	44%
- niet up to date zijn	24%	29%	30%	25%	24%	20%
totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: TNO/CBS: NEA, bewerking KBA

Eén aanwijzing is dat zij in de afgelopen 2 jaar namelijk minder vaak dan de vaste en tijdelijke krachten een cursus of opleiding voor hun werk hebben gevolgd. Daarbij is bovendien niet zeker dat deze cursus of opleiding geïnitieerd of gefinancierd is door het TI-bedrijf. Uit eerder onderzoek onder uitzendkrachten (Donker van Heel, Stroeker, Fris, Van der Valk & Witkamp, 2014, *Scholing van uitzendkrachten: het perspectief van de uitzendkrachten zelf*, p. 29) is namelijk bekend dat uitzendkrachten die scholing volgen dit vaker doen via de uitzendwerkgever dan via de inleenwerkgever.

Een andere aanwijzing is dat zij vaker dan de vaste en tijdelijke werknemers aangeven dat hun leidinggevende de ontwikkeling van hun kennis en vaardigheden in het geheel niet stimuleert. Tegelijkertijd zijn de flexkrachten even vaak als de vaste krachten van mening dat hun functie min of meer continu vereist dat ze nieuwe dingen leren. De noodzaak voor blijven leren en ontwikkelen is voor flexkrachten en vaste krachten dus even groot, maar flexkrachten laten horen dat zij hier in mindere mate kansen voor krijgen dan de vaste krachten.

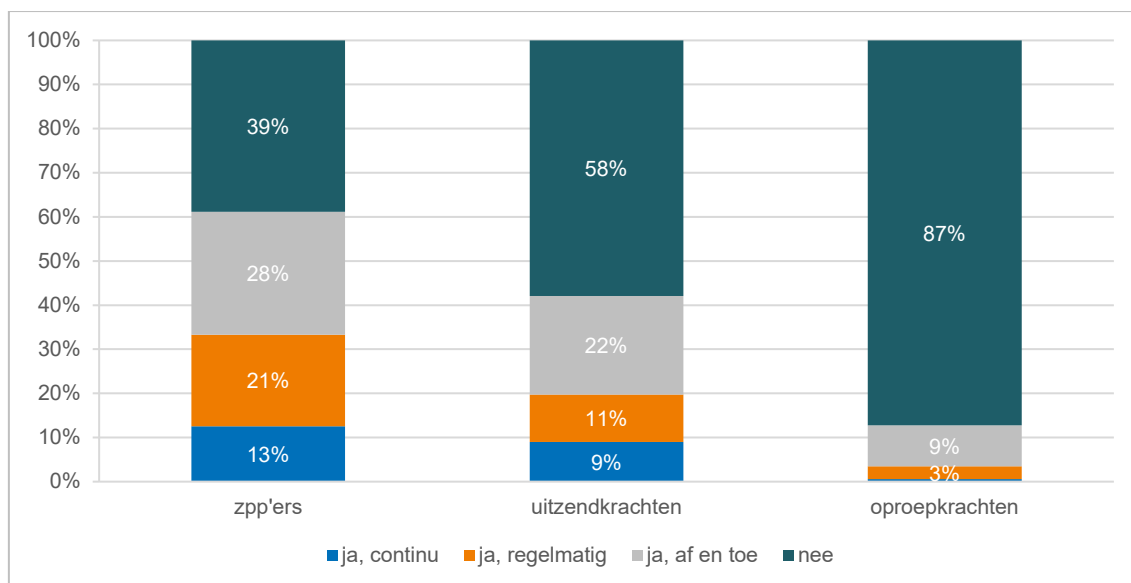
## 4 Uitgelicht: zzp'ers, uitzend- en oproepkrachten in de TI-branche

Wij Techniek heeft eerder zelf onderzoek laten uitvoeren naar flexibele arbeid in de technische installatiebranche. In 2007 is een oriënterend onderzoek uitgevoerd naar de rol van uitleenbedrijven bij personeelsvoorziening en personeelsbeheer in de technische installatiebranche, waarbij het accent lag op de bemiddeling van buitenlandse werknemers (Warmerdam & Van den Tillaart, 2007). In 2011 is een onderzoek naar zzp'ers in de TI-branche uitgevoerd, waarbij niet alleen zzp'ers zijn betrokken, maar ook TI-bedrijven die zzp'ers inhuren (Van den Tillaart & Warmerdam, 2011). Dit onderzoek is in de periode 2015-2017 herhaald, maar tevens uitgebreid doordat toen ook is gekeken in welke mate de TI-bedrijven uitzend- en oproepkrachten inschakelen (Den Boer et al., 2017).

*Flexibele schil TI-bedrijven bestaat - naast tijdelijke werknemers – uit zzp'ers en uitzendkrachten*

Uit laatstgenoemd onderzoek blijkt dat de flexibele schil van TI-bedrijven, naast werknemers met een tijdelijk contract (zie tabel 2.1), vooral bestaat uit zzp'ers en uitzendkrachten. Oproepkrachten worden maar door een klein deel van de TI-bedrijven ingezet en dan bovendien meestal maar af en toe.

*Figuur 4.1 – Mate waarin TI-bedrijven zzp'ers, uitzend- en oproepkrachten inzetten*



Bron: KBA, Enquête TI-bedrijven, mei en november 2015

*Profiel van de zzp'er in TI-branche is vooral mix van kenmerken van vaste en tijdelijke TI-werknemers*

In hoofdstuk 3 - zie ook tabel 3.1 - is het profiel geschetst van zowel de TI-werknemers in de vaste kern als in de flexibele schil, waarbij we bij de laatste categorie nog een verder onderscheid hebben gemaakt tussen TI-werknemers met een tijdelijke aanstelling enerzijds en de echte flexkrachten anderzijds. Tot nog toe hebben we deze laatste categorie steeds aangeduid als uitzend-, oproep- en invalkrachten. Inmiddels is duidelijk dat het overwegend om uitzendkrachten en maar in beperkte mate om oproep- en invalkrachten gaat. Dit verklaart ook het vrij hoge aantal werkuren per week, gemiddeld 31, zoals tabel 3.1 laat zien. Om deze reden zullen we deze groep flexkrachten verder aanduiden als uitzendkrachten.

Bij de zzp'ers die door TI-bedrijven worden ingehuurd gaat het vrijwel uitsluitend (99%) om mannen. Daarmee is het aandeel mannen bij de zzp'ers nog hoger dan gemiddeld (88%) het geval is bij de werknemers in de TI-branche. Het gaat bij de zzp'ers echter ook overwegend om personen die eerder als elektromonteur, installatiemonteur, allround monteur (elektro én installatie) of leidinggevend monteur werkzaam waren in een TI-bedrijf en bij monteurs, of ze hun beroep nu in loondienst of als zzp'er uitoefenen, gaat het vrijwel uitsluitend om mannen. Gemiddeld beschikken de zzp'ers over 15 jaar werkervaring in loondienst. Aangezien ze inmiddels gemiddeld zo'n 10 jaar actief zijn als zzp'er betekent dit dat ze in doorsnee over 25 jaar werkervaring beschikken. Ze zijn gemiddeld dus ook al wat ouder, namelijk 44 jaar. Op dit punt wijken ze dus wel af van de tijdelijke TI-werknemers (gemiddeld 36 jaar) en de uitzendkrachten in de TI-branche (gemiddeld 38 jaar), maar niet van de vaste kern TI-werknemers (gemiddeld 44 jaar). De doorsnee zzp'er in de TI-branche is dus een oud-werknemer/monteur uit de branche, die op enig moment het werknemersbestaan verruilt voor een bestaan als ondernemer.

Deze verandering van economische positie kan vrijwillig maar ook gedwongen plaatsvinden. Kijken we naar de motieven – weergegeven zijn de percentages bij wie dit “zeker een rol speelde” - die de zzp'ers zelf noemen voor deze overstap dan is dit vooral op eigen initiatief gebeurd, maar spelen pushfactoren wel vaak een duidelijke rol:

- Ik wilde mijn capaciteiten beter kunnen benutten 42%
- Ik wilde altijd al graag een eigen bedrijf hebben 41%
- Ik wilde zelf tijden/perioden dat ik werk bepalen 40%
- Ik wilde meer inkomen kunnen verdienen 33%
- Het bedrijf waar ik werkte ging failliet/kromp in 16%
- Ik kon geen werk in loondienst vinden 6%

Een belangrijk argument om de overstap van werknemer naar ondernemer te maken is dus de wens om de eigen capaciteiten beter te benutten: 42% geeft aan dat dit zeker heeft meegespeeld en nog eens 26% geeft aan dat dit een beetje heeft meegespeeld. Hoe zit het dan met die capaciteiten? We hebben reeds gezien dat ze in doorsnee meestal al over een ruime werkervaring als werknemer-monteur beschikken voordat ze de overstap maakten. Op dit punt doen ze niet onder voor de gemiddelde werknemer/monteur in de TI-branche. Hoe zit het dan met de opleidingsbagage? Van de zzp'ers heeft 55% een afgeronde opleiding op mbo 2-4 niveau (5% op mbo-2 niveau, 10% op mbo-3 niveau en 40% op mbo-4 niveau). Nog eens 5% heeft een afgeronde havo/vwo opleiding en 13% een hbo-/wo-opleiding. In totaal is 16% van de zzp'ers laaggeschoold en dat betekent vrijwel steeds dat ze een vmbo- of mavo-opleiding hebben. Van de resterende

11% zijn geen opleidingsgegevens voorhanden. Dat betekent dat er geen grote verschillen in opleidingsniveau zijn tussen vaste en tijdelijke TI-werknemers enerzijds en in de TI-branche actieve zzp'ers anderzijds. De zzp'ers zijn alleen wat minder vaak hooggeschoold dan de vaste kern TI-werknemers en de tijdelijke TI-werknemers.

*Wel vaak zelfde werk, maar lang niet altijd zelfde toegang tot scholingsaanbod en scholingsfaciliteiten*

Het merendeel van de TI-bedrijven zet *zzp'ers en uitzendkrachten* voor dezelfde soort werkzaamheden in als de eigen werknemers. Tegelijkertijd blijkt dat deze groepen flexibele medewerkers vaak geen gebruik kunnen maken van dezelfde scholingsfaciliteiten als de eigen werknemers. In twee derde van de bedrijven kunnen ze geen gebruik maken van hetzelfde scholingsaanbod, in vier vijfde van de bedrijven krijgen ze niet dezelfde vergoeding voor scholingskosten als de eigen werknemers. Slechts bij een op de vijf, respectievelijk een op de tien bedrijven is dat wel het geval.

*Tabel 4.2 – Scholingsmogelijkheden van zzp'ers, uitzendkrachten en oproepkrachten (% TI-bedrijven waar categorie werkenden van toepassing is)*

	Zelfstandigen	Uitzendkrachten	Oproepkrachten
<b>Zelfde soort werk als eigen werknemers?</b>			
% bedrijven waar dit wel het geval is	76%	87%	65%
% bedrijven waar dit niet het geval is	22%	13%	35%
% bedrijven waar dit niet bekend is	2%	0%	0%
	100% = 291	100% = 197	100% = 61
<b>Zelfde scholingsaanbod als eigen werknemers?</b>			
% bedrijven waar dit meestal het geval is	21%	20%	46%
% bedrijven waar dit soms het geval is	5%	11%	14%
% bedrijven waar dit niet het geval is	68%	67%	39%
% bedrijven waar dit niet bekend is	5%	2%	1%
	100% = 291	100% = 197	100% = 61
<b>Zelfde scholingsvergoeding als eigen werknemers?</b>			
% bedrijven waar dit meestal het geval is	10%	15%	62%
% bedrijven waar dit soms het geval is	3%	4%	3%
% bedrijven waar dit niet het geval is	80%	81%	35%
% bedrijven waarvan dit niet bekend is	7%	0%	0%
	100% = 291	100% = 197	100% = 61

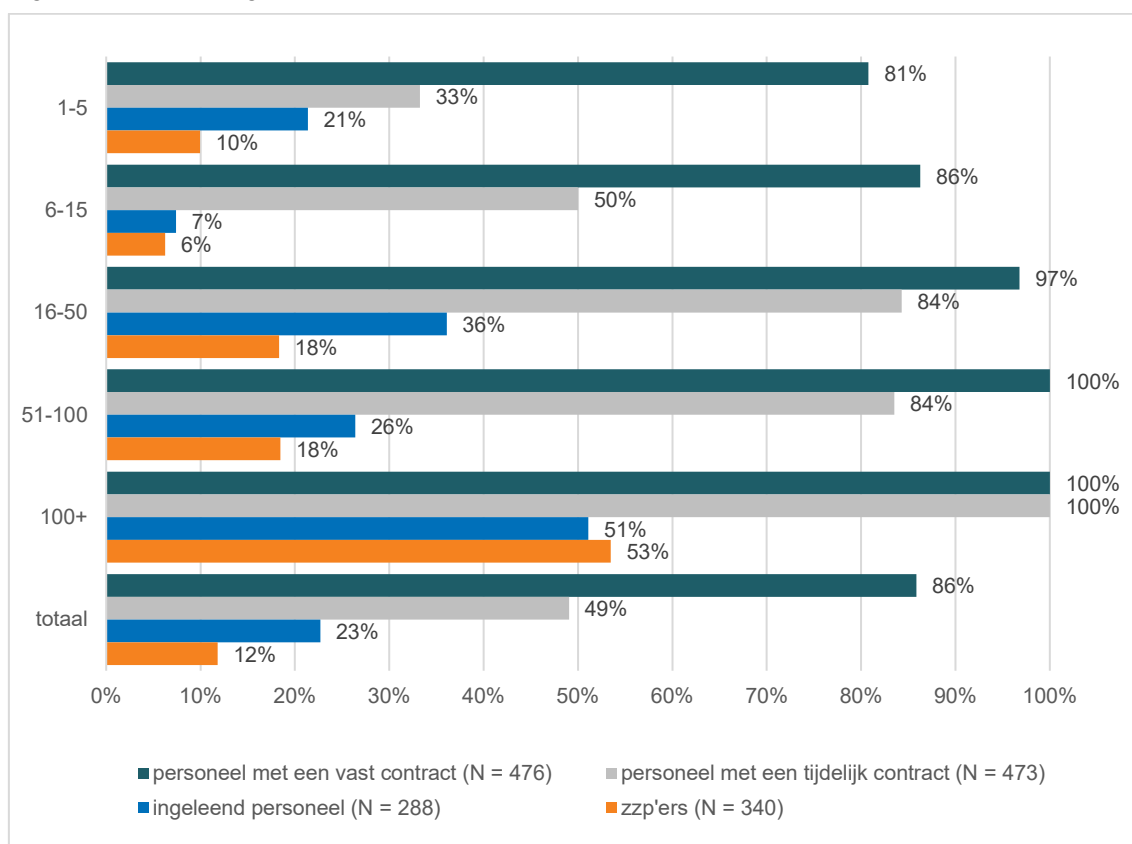
Bron: KBA, Enquêtes TI-bedrijven, medio 2015 en november 2015

Bij *oproepkrachten* ziet het beeld er anders uit. Zij kunnen vaker wél in dezelfde mate als de vaste kern werknemers gebruik maken van het scholingsaanbod en de scholingsvergoedingen. Uiteraard speelt hierbij een rol dat zij, anders dan bij zzp'ers en uitzendkrachten het geval is, vaak wel een contract met het bedrijf zelf hebben en dus onder de regelingen van de cao vallen.

*TI-bedrijven investeren het meest in scholing van de vaste kern en het minst in flexkrachten en zzp'ers*

Figuur 4.3 laat zien dat TI-bedrijven minder investeren in scholing van flexibele arbeidskrachten dan van vaste medewerkers. Bij het overgrote deel van de TI-bedrijven (85%) is sprake van scholing van personeel met een vast contract (zie onderaan de figuur). Personeel met een tijdelijk contract wordt minder vaak geschoold, namelijk bij de helft van de bedrijven. Scholing van ingeleend personeel en van zzp'ers komt nog minder vaak voor: bij 23 respectievelijk 12 procent van de TI-bedrijven die met deze categorieën werken. Grote TI-bedrijven verschillen hierin overigens duidelijk van de kleinere TI-bedrijven. Bij de helft van de bedrijven met meer dan 100 werknemers worden ook ingeleend personeel en zzp'ers geschoold.

*Figuur 4.3 – Scholing van vaste kern en flexibele schil*



Bron: KBA, Enquête TI-bedrijven 2017

*Zzp'ers hebben hun eigen argumenten om hun kennis en vaardigheden op peil te houden*

Dat de TI-bedrijven niet of minder bereid zijn om te investeren in de scholing en ontwikkeling van zzp'ers en uitzendkrachten dan in die van hun vaste kern werknemers betekent echter nog niet automatisch dat de zzp'ers en de uitzendkrachten minder (bij)scholing volgen.

Tabel 4.4 – Scholingsactiviteiten van zzp'ers in 2015 (N= 200) en 2011 (N=210)

	% zzp'ers	
	2015	2011
<i>Scholing gevolgd afgelopen jaar?</i>		
wel scholing	45%	46%
geen scholing	56%	54%
<i>Aantal dagen scholing?</i>		
1 t/m 4 dagen	56%	48%
5 dagen of meer	44%	52%
Gemiddeld aantal dagen scholing	7 dagen	8 dagen
<i>Andere manieren om bij te blijven?</i>		
Via vakbladen, vakliteratuur	32%	39%
Via instructies/cursussen van leveranciers	17%	16%
Via infosites Internet	17%	21%
Via vakbeurzen/congressen	15%	12%
Via normale werk, van dag tot dag	13%	*
Meelopen met ervaren collega	2%	17%
Uitdagend werk aannemen	1%	5%

Bron: Enquêtes onder zzp'ers in de TI, 2015 en 2011

\* Niet gevraagd in 2011

In de analyse van de NEA-gegevens – zie tabel 3.4 - kwam naar voren dat 59% van de vaste kern TI-werknemers in de afgelopen 2 jaar scholing heeft gevolgd. Bij de tijdelijke TI-werknemers is dat met 48% wat minder vaak het geval. In tabel 4.4 is te zien dat zowel in 2011 als in 2015 45% van de in de TI-branche actieve zzp'ers aangeeft dat zij in dat jaar scholing hebben gevolgd. Daarmee lijkt de deelname aan scholing bij de TI-zzp'ers eerder hoger dan lager te zijn dan bij de vaste en de tijdelijke TI-werknemers het geval is. Tabel 4.4 laat verder zien dat zzp'ers per jaar gemiddeld 7 tot 8 dagen aan scholing besteden. Voor de TI-werknemers is dit cijfer niet bekend. Wel is uit het scholingsonderzoek, dat het CBS om de 5 jaar uitvoert, bekend dat in 2010 van alle werknemers in Nederland 38% scholing heeft gevolgd en dat die scholing gemiddeld 35 uur, dus ruim 4 dagen, duurde (Claessen & Nieuweboer, 2012). Voor 2015 zijn deze cijfers respectievelijk 41% en 30 uur (Perez & Van Thor, 2017). Er zijn geen argumenten om te veronderstellen dat de scholing die de werknemers in de TI-branche volgen aanzienlijk langer of korter duurt dan de gemiddelde scholingsduur in Nederland. Op basis van deze cijfers kunnen we concluderen dat de zzp'ers die in de TI-branche actief zijn zeer waarschijnlijk meer scholing volgen/meer tijd aan scholing besteden dan de werknemers die in dienst zijn bij de bedrijven in deze branche. Waarschijnlijk speelt hierbij mee dat zij (nog) meer of eerder dan werknemers in loondienst merken dat hun economische bestaan staat of valt met de kennis en vaardigheden die zij paraat hebben en houden.

Verder laat tabel 4.4 zien dat zzp'ers, die actief zijn in de TI-branche, op diverse (andere) manieren hun kennis en vaardigheden op peil houden en ontwikkelen, vooral via de vakliteratuur, maar ook via vakbeurzen en congressen en via informatiesites op internet. Ook in ander onderzoek (Borghans et al., 2014) is geconstateerd dat zzp'ers veel aan zelfstudie doen. Mogelijk speelt hierbij een rol dat ze dit in het algemeen kunnen doen op momenten die hen goed uitkomen.

*Uitzendkrachten zijn voor hun scholing niet alleen afhankelijk van hun inlenende werkgever*

De TI-werkgevers investeren veel vaker in scholing van hun vaste kern werknemers dan in scholing van het personeel dat zij inlenen (zie figuur 4.3). Toch kwam in de analyse van de NEA-gegevens naar voren dat de scholingsdeelname van uitzendkrachten maar weinig achterblijft bij de tijdelijke werknemers in de TI-branche en ook het verschil met de vaste kern TI-werknemers is niet heel erg groot, zo zagen we eerder in tabel 3.4. De verklaring hiervoor is dat uitzendkrachten in de TI-branche voor hun scholing veel minder (éénzijdig) dan de vaste en tijdelijke TI-werknemers afhankelijk zijn van hun TI-werkgever. In hoofdstuk 3 hebben we al verwezen naar een onderzoek van Panteia (Donker van Heel et al., 2014) waaruit blijkt dat uitzendkrachten vaker scholing volgen op initiatief van hun uitlenende werkgever dan op initiatief van hun inlenende werkgever.

*TI-werkgevers zijn eerder bereid scholing van zzp'ers dan van uitzendkrachten te ondersteunen*

TI-bedrijven vinden in meerderheid dat het vakmanschap van zzp'ers ook vanuit de TI als branche moet worden ondersteund. Driekwart vindt dat de branche zzp'ers mogelijkheden moet bieden om hun vakkennis en vaardigheden op peil te houden en verder te ontwikkelen. Zo zijn de meeste bedrijven van mening dat ook zzp'ers gebruik moeten kunnen maken van de vakopleidingen en de scholingssubsidies in de TI-branche, waaraan ze dan overigens meestal wel voorwaarden verbinden. Veruit de meest genoemde voorwaarde is dat zzp'ers zelf moeten meebetalen (61 procent). Andere, minder vaak genoemde, voorwaarden zijn dat zzp'ers aan dezelfde eisen moeten voldoen als gewone bedrijven (15 procent), dat de opleiding vak gerelateerd moet zijn (12 procent) en dat de zzp'ers na het afronden van de opleiding beschikbaar moeten blijven voor de branche (9 procent).

Evenals voor zzp'ers is ook voor uitzendkrachten nagegaan of TI-bedrijven vinden dat ze gebruik moeten kunnen maken van de voorzieningen voor vakopleiding en bijscholing in de branche. Bij zzp'ers stonden de bedrijven hier in grote meerderheid positief tegenover. Bij de uitzendkrachten zijn de meningen op dit punt sterker verdeeld. Ook voor uitzendkrachten is er nog wel een meerderheid die hierachter staat, maar die is duidelijk kleiner dan waar het gaat om zzp'ers. In het geval van uitzendkrachten is er bovendien een grotere groep die het hier expliciet niet mee eens is dan in het geval van zzp'ers.

*Tabel 4.5 – TI-werkgevers over opleidingsmogelijkheden voor in de TI-branche actieve zzp'ers (N=58)*

	% TI-bedrijven
<i>Moeten zzp'ers gebruik kunnen maken van de vakopleidingen in de TI-branche?</i>	
Ja, zeker	64%
Ja, maar wel onder voorwaarden	32%
Nee	2%
Weet niet/geen mening	2%
<i>Moeten zzp'ers gebruik kunnen maken van de scholingssubsidies in de TI-branche?</i>	
Ja, zeker	36%
Ja, maar wel onder voorwaarden	54%
Nee	8%
Weet niet/geen mening	2%

Bron: KBA, Enquête TI-bedrijven met zzp'ers, 2015



*Tabel 4.6 – TI-werkgevers over opleidingsmogelijkheden voor in de TI-branche actieve uitzendkrachten (N=143)*

	% TI-bedrijven
<i>Moeten uitzendkrachten gebruik kunnen maken van voorzieningen voor vakopleiding TI?</i>	
- ja, zeker	44%
- ja, onder voorwaarden	13%
- nee	21%
- weet niet	14%
<i>Moeten uitzendkrachten gebruik kunnen maken van scholingssubsidies in TI-branche?</i>	
- ja, zeker	48%
- ja, onder voorwaarden	17%
- nee	27%
- weet niet	8%

Bron: KBA, Enquête TI-bedrijven, november 2015

Een deel van de bedrijven die positief is over eventueel gebruik van opleidingsvoorzieningen door uitzendkrachten stelt dat hier voorwaarden aan moeten worden verbonden. Samengevat komen de voorwaarden erop neer dat uitzendkrachten aan TI-vakopleidingen mee kunnen doen, mits ze voldoende potentieel hebben, mits ze in het bedrijf c.q. de branche blijven werken en mits de uitzendbureaus mee delen in de opleidingskosten. De voorwaarden voor het gebruik van scholingssubsidies van de TI-branche liggen in dezelfde lijn: de uitzendkrachten moeten een tijd in de branche blijven werken en de uitzendbureaus moeten de kosten betalen of aan de kosten meebetalen.

*Laatste gegevens over inzet van buitenlandse werknemers in de TI-branche zijn van 2007*

Naast de onderzoeken naar de inzet van zzp'ers en uitzendkrachten in de TI-branche heeft Wij Techniek eerder ook onderzoek laten doen naar de inschakeling van buitenlandse werknemers in de TI-branche. In dat onderzoek zijn zowel gesprekken gevoerd met (gespecialiseerde) uitleenbedrijven als met TI-bedrijven. Het onderzoek leverde – in 2007 - onder andere de volgende conclusies op:

De aantallen buitenlandse werknemers zijn in de jaren 2005 en 2006 sterk gestegen. Deels gaat het daarbij om uitvoerende hulpkrachten, maar voor een groot deel ook om gekwalificeerde monteurs. De grenzen worden geleidelijk verder verlegd. Eerst werden vooral werknemers in (oost-) Duitsland geworven. Nu, in 2007, komen er meer en meer mensen uit Polen.

Voorals de in uitleen van buitenlandse werknemers gespecialiseerde bedrijven zijn sterk gegroeid. Sommige bedrijven zijn al sinds de jaren negentig actief. Enkele zijn de laatste 5 jaar blijven groeien, ook tijdens de laagconjunctuur, en laten de laatste 2 jaar - 2005 en 2006 - een zeer sterke groei zien. Zij verwachten dat de groei ook in 2007 en volgende jaren nog aanhoudt en dat grenzen van wervingsgebieden verder zullen opschuiven. Ze ervaren nu, in 2007, al tekorten in traditionele wervingslanden als Duitsland en Polen.

Algemene uitleenbedrijven schatten de ontwikkelingen - in 2007 - anders in. Zij verwachten op termijn stabilisatie. Zij zien op dat moment, 2007, dat de grenzen van de buitenlandse arbeidsmarkt in zicht komen, onder andere omdat de economieën in de wervingslanden aantrekken en dat betekent stijgende lonen en meer werk, waardoor de betere mensen in eigen land zullen blijven. Dat betekent dat minder gekwalificeerde mensen naar Nederlandse zullen komen.

Men verwacht – in 2007 - meer concurrentie van buitenlandse uitleenbedrijven. Met het vrije verkeer van diensten in de EU, zien ze meer buitenlandse bureaus op Nederlandse markt actief worden, bijvoorbeeld Poolse uitzendbureaus en zelfstandigen. Er is weinig zicht op hoe die bureaus werken. Ze blijken nogal eens met lagere uurlonen en tarieven te kunnen calculeren en de vraag is of er geen sprake is van oneigenlijke concurrentie. Probleem bij dergelijke internationale constructies is dat er geen controlerende instantie is.

Er zijn nog niet veel TI-bedrijven die personeel vanuit het buitenland inlenen. Het aantal bedrijven dat buitenlandse werknemers inleent neemt echter wel toe: van 9% in 2006 naar 18% in 2007.

## 5 Conclusies

- In de afgelopen 15 jaar is het aantal werknemers in de vaste kern, dus werknemers met een contract voor onbepaalde tijd en met een vast aantal uren per week, afgenomen en het aantal werkenden in de flexibele schil - naast werknemers met een tijdelijk contract, oproep- en uitzendkrachten ook zzp'ers - toegenomen. Dat is ook in de technische installatiebranche het geval, al is het aandeel vaste werknemers hier nog wel steeds wat hoger dan gemiddeld het geval is in alle sectoren van de Nederlandse economie.
- In het algemeen gaat op dat werknemers die tot de flexibele schil behoren jonger en minder opgeleid zijn dan werknemers die tot de vaste kern behoren. In werkelijkheid blijkt de flexibele schil van bedrijven meestal uit meerdere lagen te bestaan. Tijdelijke werknemers, zeker wanneer zij uitzicht op een vast contract hebben, zitten veel dichterbij de vaste kern aan dan uitzend- en oproepkrachten. Een deel van de bedrijven, bij de TI-bedrijven is dit ruim een kwart, geeft ook aan dat het werken met tijdelijke contracten onderdeel is van hun wervingsstrategie. Tijdelijke contracten fungeren dan als een soort verlengde proeftijd.
- Veel meer bedrijven, ook in de technische installatiebranche, geven echter aan dat zij flexibele werknemers inzetten om pieken in het werk soepel op te vangen én om risico's op overschot aan personeel en dus – dure – leegloop van personeel te voorkomen. Vaak wordt verwezen naar ontwikkelingen als globalisering, technologische ontwikkelingen en veranderingen in wet- en regelgeving als drijvende krachten achter flexibilisering. De kosten van vast personeel ten opzichte van flexibel personeel zouden zijn toegenomen en ook zou vast personeel meer risico's met zich meebrengen, onder meer door verscherping van de (internationale) concurrentie, grotere volatiliteit en onzekerheid en verschuiving van (sociale) risico's naar de onderneming. Er is op dit gebied nog niet veel empirisch onderzoek uitgevoerd, maar het onderzoek dat er is heeft weinig bewijs in de genoemde richting opgeleverd. Globalisering en technologische ontwikkelingen kunnen ook niet goed verklaren waarom het gebruik van flexibele arbeid in Nederland veel sterker is toegenomen dan in omliggende landen. Bovendien zijn er grote verschillen tussen bedrijven die in een en dezelfde sector en regio, dus in grote mate in een vergelijkbare context, opereren. Dat geldt ook voor de bedrijven in de technische installatiebranche. Weliswaar werkt het grootste deel van de TI-bedrijven in meer of mindere mate met flexcontracten, maar een kwart doet dit niet. Het gaat hierbij duidelijk vaker om kleine dan om grote TI-bedrijven, maar er zijn dus ook grote TI-bedrijven die niet met flexcontracten werken. De TI-bedrijven die niet met flexkrachten werken noemen hiervoor vooral als argument dat hun eigen personeel voldoende flexibel inzetbaar is. Daarnaast speelt, weliswaar in mindere mate, een rol dat ze geen grote variatie in werkaanbod kennen, maar ook dat ze minder overtuigd zijn van de kwaliteit die flexwerkers bieden. Op basis van eerder onderzoek in de TI-branche hebben we al eens geconcludeerd dat TI-bedrijven twee verschillende strategieën kunnen volgen, namelijk de strategie van de high road waarin kwaliteit van bedrijf en personeel centraal staat of de strategie van de low road waarin vooral op kosten geconcentreerd wordt. Functionele flexibiliteit – vooral inzetten op breed inzetbare werknemers die zich met en in het vak kunnen ontwikkelen – past bij de strategie van de high road, terwijl numerieke flexibiliteit past bij de strategie van de low road.

- Zoals gezegd zijn er niet alleen duidelijke verschillen tussen werknemers in de vaste kern en werknemers in de flexibele schil, maar zijn er ook nog aanzienlijke verschillen tussen de werkenden in de flexibele schil, zowel wat betreft positie in het bedrijf(sbeleid) als wat betreft persoonskenmerken.
- De TI-werkgevers geven desgevraagd weliswaar vrij vaak aan dat ze de flexibele werknemers in hun bedrijf uitdagende functies, autonomie en ontwikkelingsmogelijkheden aanbieden, maar wanneer dergelijke vragen toegespitst worden op specifieke groepen flexibel werkenden, bijvoorbeeld op uitzendkrachten of op zzp'ers dan blijkt dit toch nog heel verschillend te liggen. De ene groep krijgt meer aandacht in het bedrijfsbeleid en (daarmee) ook meer mogelijkheden dan de andere.
- Om een beter zicht op de flexibele schil van TI-bedrijven te krijgen is het in ieder geval nodig om de volgende categorieën of groepen flexibel werkenden te onderscheiden: werknemers met een contract voor bepaalde tijd (tijdelijke werknemers), oproep-, uitzend- en invalkrachten, en zzp'ers.  
 Er is vooral verschil tussen de vaste krachten enerzijds en de echte flexkrachten (oproep- uitzend- en invalkrachten) anderzijds. Deze flexkrachten – het gaat in de technische installatiebranche overigens vooral om uitzendkrachten en in maar beperkte mate om oproepkrachten - zijn gemiddeld jonger, vaker laaggeschoold en zij werken minder uren/dagen per week dan de vaste kern.  
 De werknemers met een tijdelijk contract nemen wat deze kenmerken betreft een tussenpositie in, waarbij ze wat betreft opleiding meer gemeen hebben met de vaste kern maar wat betreft leeftijd en ervaringsjaren in de TI-branche juist meer gemeen hebben met de uitzendkrachten. Wat betreft het aantal uren en dagen dat zij per week werken is echt sprake van een middenpositie.  
 De zzp'ers nemen eveneens een tussenpositie in, maar dan tussen de tijdelijke werknemers en de vaste krachten. Wat opleiding betreft zitten ze dicht tegen zowel de tijdelijke werknemers als de vaste kern werknemers aan. Wat betreft leeftijd en werkervaring wijken ze af van de tijdelijke werknemers, maar nauwelijks of niet van de vaste TI-werknemers. Het gaat bij de zzp'ers ook overwegend om personen die eerder als elektromonteur, installatiemonteur, all-round monteur (elektro én installatie) of leidinggevend monteur werkzaam waren in een TI-bedrijf. De doorsnee zzp'er in de TI-branche is dus een oud-werknemer/monteur uit de branche, die op enig moment het werknemersbestaan verlaat voor een bestaan als ondernemer.
- Deze verandering van economische positie kan vrijwillig maar ook gedwongen plaatsvinden. Kijken we naar de motieven die in de TI-branche actieve zzp'ers zelf noemen voor deze overstap dan is dit vooral op eigen initiatief gebeurd, maar spelen pushfactoren wel vaak een duidelijke rol. Voor veel zzp'ers speelde namelijk een duidelijke rol dat ze de eigen capaciteiten beter wilden benutten en/of zelf hun werktijden wilden kunnen bepalen. Voor een deel van de TI-werknemers gaat dus op dat ze dit soort zaken zó belangrijk vinden dat ze bereid zijn om de zekerheden die verbonden zijn aan de werknemerspositie op te geven voor een veel onzekerder bestaan als ondernemer, waarin ze dan wel eigen baas zijn en zelf kunnen bepalen. Overigens wel een signaal dat de TI-bedrijven serieus moeten nemen.
- Pushfactoren spelen zoals gezegd een rol, maar werknemers die de overstap naar het ondernemerschap maken kiezen uiteindelijk wel zelf voor de hiermee gepaard gaande grotere onzekerheid. Veel jongeren die vandaag de dag op de arbeidsmarkt komen hebben deze keuze

niet, maar vaak alleen de keuze tussen geen werk of onzeker werk. Er wordt wel eens aangegeven dat jongeren niet meer zouden hechten aan zekerheid. Empirisch is hier geen bewijs voor geleverd. Wel is vastgesteld dat werk wat minder centraal is komen te staan in het leven van veel Nederlanders, jong én oud: werk komt na 'gezin', 'vrienden en bekenden' en 'vrije tijd' op een vierde plaats in het leven van Nederlanders.

Om grip op het leven te hebben en te houden is zowel zekerheid van inkomen als de mogelijkheid om de eigen kennis en vaardigheden te benutten en te ontwikkelen nodig. Onlangs heeft de WRR deze zaken - zekerheid en ontwikkelmogelijkheden - dan ook als condities voor goed werk benoemd. Niet goed werk, zoals bijvoorbeeld onzeker werk, kan verstrekkingen hebben. Werk heeft namelijk niet alleen een financiële functie, maar ook een psychologische en sociale. Werknemers, ook de TI-werknemers, onderschrijven dit. Vrijwel allemaal, of ze nu in de vaste kern of in de flexibele schil zitten, geven ze aan dat ze een goed salaris, werk dat interessant is en waarvan je kunt leren, goede werkzekerheid en goede leidinggevenden belangrijk vinden.

- Er is in de TI-branche weinig verschil tussen de werknemers uit de vaste kern enerzijds en die uit de flexibele schil anderzijds in de mate waarin ze tevreden zijn over hun arbeidsvoorwaarden/werkwaarden. De meeste ontevredenheid heeft betrekking op het salaris en de mogelijkheden om het werk te kunnen combineren met andere dingen. Voor deze punten gaat op dat 1 op de 4 of 5 werknemers niet tevreden is. Dit is zowel het geval bij de werknemers in de vaste kern als bij de werknemers in de flexibele schil.  
Op één aspect van de arbeidsvoorwaarden/werkvoorwaarden is er wel een significant verschil tussen de TI-werknemers uit de vaste kern en die uit de flexibele schil. De werknemers uit de flexibele schil, zowel de werknemers met een tijdelijk contract als de uitzendkrachten, zijn namelijk vaker ontevreden over hun werkzekerheid dan de werknemers uit de vaste kern. Daarnaast zijn de uitzendkrachten vaker ontevreden over hun mogelijkheden om (bij) te leren dan werknemers met een vast of een tijdelijk contract.
- Op het eerste gezicht lijkt dit opmerkelijk aangezien er onder de uitzendkrachten niet veel minder zijn die in de afgelopen 2 jaar een opleiding of cursus gevolgd hebben dan het geval is bij de TI-werknemers met een tijdelijk contract. De verklaring hiervoor is dat uitzendkrachten in de TI-branche voor hun scholing veel minder (éénzijdig) dan de vaste en tijdelijke TI-werknemers afhankelijk zijn van hun TI-werkgever. Uit ander onderzoek is namelijk bekend dat uitzendkrachten vaker scholing volgen op initiatief van hun uitlenende werkgever dan op initiatief van hun inlenende werkgever. Houden we hier rekening mee dan blijkt dat de TI-bedrijven in de afgelopen 2 jaar voor 6 op de 10 vaste werknemers een opleiding of cursus hebben geïnitieerd of gefaciliteerd. Voor de tijdelijke werknemers is dit – met 4 tot 5 op de 10 – wat minder vaak het geval, en voor de uitzendkrachten - met 2 op de 10 – veel minder vaak het geval.
- Daarmee zijn deze uitkomsten in lijn met de human capital theorie die stelt dat bedrijven eerder en meer bereid zijn te investeren in de ontwikkeling van hun werknemers als de verwachte opbrengsten van de investering groot genoeg zijn om de kosten terug te verdienen. Naarmate de arbeidsrelatie langer duurt én het aantal gewerkte uren per week groter is, is de kans om de investeringen in menselijk kapitaal terug te verdienen groter. Bedrijven zullen daarom eerder en meer geneigd zijn om te investeren in opleiding en training van fulltime werknemers in de vaste kern dan van minder intensief bij het bedrijf betrokken werknemers in de flexibele schil.

- De mate waarin werknemers kunnen leren en zich ontwikkelen is echter niet alleen of uitsluitend afhankelijk van de kansen en mogelijkheden die zij krijgen om formele opleiding te volgen. Uit onderzoek is bekend dat werknemers even effectief en dus evenveel of meer op een informele wijze kunnen leren, namelijk in en van het werk. Maar dan moet dit werk wel aan bepaalde voorwaarden voldoen. Belangrijke voorwaarden voor informeel leren, ook wel werkplekleren genoemd, zijn dat het werk voldoende gevarieerd is en dat de werknemer een redelijke mate van autonomie heeft bij de uitvoering van dat werk, bijvoorbeeld bij het uitproberen van oplossingen voor de problemen die zich in of tijdens de uitvoering van het werk voordoen. Wat betreft de variatie in het werk zijn de meeste TI-werknemers van mening dat in hun werk regelmatig sprake is van variatie, en de werknemers in de flexibele schil vinden dit nauwelijks minder dan de vaste werknemers. Wel melden de tijdelijke werknemers en, vooral, de uitzendkrachten veel minder vaak dan de vaste TI-werknemers dat er in de afgelopen 2 jaar veranderingen in of van functie hebben plaatsgevonden. Ook melden de tijdelijke medewerkers en, vooral, de uitzendkrachten veel minder vaak dan de vaste TI-werknemers dat zij regelmatig zelf kunnen bepalen hoe ze hun werk uitvoeren. Werknemers in de vaste kern hebben relatief vaak een toezichthoudende taak of functie, terwijl werknemers uit de flexibele schil relatief vaak onder toezicht werken. Werknemers in de flexibele schil, en dan met name de uitzendkrachten, krijgen in en van de TI-bedrijven dus niet alleen minder kansen op formele scholing maar ook minder kansen om op een informele manier te leren.
- Voor de vaste en tijdelijke TI-medewerkers zijn in de cao afspraken over scholing en scholingsmogelijkheden geregeld. In principe zou de aanwezige scholingsinfrastructuur en scholingsaanbod ook benut kunnen worden voor werkenden in de flexibele schil die wel actief zijn in de TI-branche, maar die geen arbeidscontract met een TI-bedrijf hebben, dus zzp'ers en uitzendkrachten.  
 TI-bedrijven vinden in meerderheid dat het vakmanschap van zzp'ers ook vanuit de TI als branche moet worden ondersteund. Driekwart vindt dat de branche zzp'ers mogelijkheden moet bieden om hun vakkennis en vaardigheden op peil te houden en verder te ontwikkelen. Zo zijn de meeste bedrijven van mening dat ook zzp'ers gebruik moeten kunnen maken van de vakopleidingen en de scholingssubsidies in de TI-branche, waaraan ze dan overigens meestal wel als voorwaarde verbinden dat zzp'ers zelf moeten meebetalen.  
 Ten aanzien van de uitzendkrachten zijn de meningen sterker verdeeld. Ook voor uitzendkrachten is er nog wel een meerderheid van TI-bedrijven die vindt dat de branche hen moet helpen om hun vakkennis en vaardigheden op peil te houden en verder te ontwikkelen, maar die is duidelijk kleiner dan ten aanzien van de zzp'ers. In het geval van uitzendkrachten is er bovendien een grotere groep die het hier expliciet niet mee eens is dan in het geval van zzp'ers. Hierbij speelt mee dat veel TI-werkgevers de scholing van uitzendkrachten ook of zelfs vooral een zaak van de uitleenbedrijven vinden.
- Er is dus meer draagvlak onder de TI-bedrijven om zzp'ers dan om uitzendkrachten te ondersteunen bij het op peil houden en verder ontwikkelen van hun vakmanschap. Tegelijk lijkt er juist bij de zzp'ers minder noodzaak voor te bestaan dan bij de uitzendkrachten. De zzp'ers die in de TI-branche actief zijn doen namelijk zeker niet minder aan scholing dan de in de TI-branche werkzame vaste en tijdelijke krachten. Bovendien hanteren zzp'ers diverse (andere) manieren om hun kennis en vaardigheden op peil houden en ontwikkelen. Ook uit ander onderzoek is bekend dat zzp'ers veel aan zelfstudie doen. Mogelijk speelt hierbij een rol dat ze dit in het algemeen kunnen doen op momenten die hen goed uitkomen.

- Al met al kan geconcludeerd worden dat er voor de TI-branche een redelijk beeld bestaat van de mate waarin de vaste werknemers, tijdelijke werknemers, uitzendkrachten en zzp'ers hun vakmanschap op peil houden en ontwikkelen én van de rol die de TI-werkgevers hierbij (willen) spelen. Over één categorie werknemers is echter weinig bekend, namelijk over de buitenlandse en dan in het bijzonder de uit Oost-Europa afkomstige werknemers. Het laatste onderzoek dat hiernaar in het kader van het Wij Techniek-arbeidsmarktonderzoek is uitgevoerd, dateert van 2007. Conclusies waren toentertijd dat het aantal bedrijven dat buitenlandse werknemers inleende duidelijk toenam, en dat – daarmee – het risico op afnemende kwaliteit en oneerlijke concurrentie groter werden geacht. Het zou goed zijn om in beeld te brengen hoe partijen daar op dit moment, met de kennis van nu, tegenaan kijken.





## Literatuur

- Borghans, L., Fouarge, D., Grip, A. de, & van Thor, J. (2014). *Werken en leren in Nederland*. Maastricht: ROA
- Claessen, J. & Nieuweboer, J. (2012). *Bedrijfsopleidingen 2010*. Voorburg: CBS
- Commissie Borstlap (2020). *In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk*. Eindrapport van de Commissie Regulering van Werk
- Conen, W. (2020). *Waarde van werk*. Working Paper 38. Den Haag: WRR
- De Beer, P., & de Goede, M. (2020). *Werken aan de toekomst. Arbeidsmarkttrends sinds de jaren negentig en een vooruitblik op de komende 25 jaar*. Amsterdam: De Burcht
- De Beer, P. (2018). 'Waarom gebruiken werkgevers (steeds meer) flexibele arbeidskrachten?' *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 34(1), 62–84.
- De Vries en Chkalova (2020). *Arbeidsmarkttransities in Nederland: een overzicht*. In: CBS/TNO. *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op zekerheid*. Den Haag: CBS/TNO
- Den Boer, P., Aalders, P., Rossen, L., De Wit, W., & Vermeulen, H. (2017). *Flexibele arbeid in de TI. Zzp'ers en uitzendkrachten in de technische installatiebranche*. Nijmegen: KBA
- Donker van Heel, P., Stroeker, N., Fris, P., van der Valk, R., & Witkamp, A. (2014). *Scholing van uitzendkrachten: het perspectief van de uitzendkrachten zelf*. Zoetermeer: Panteia
- Habermehl, I., Bollen, K., & Segers, M. (2017). *Leren op het werk: Wat weten we over informeel leren? Een literatuurstudie*. Maastricht: Maastricht University.
- Kremer, w. (2020). *Het zekere voor het onzekere. De flexibele arbeidsmarkt en reductie van onzekerheid*. In: CBS/TNO. *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op zekerheid*. Den Haag: CBS/TNO
- Künn, A., Poulissen, D., van Eldert, P., Fouarge, D., & de Grip, A. (2018). *Leren onder werkenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt*. Maastricht: ROA
- Künn-Nelen, A., Smits, W. & de Vries, J. (2020). *Baan- en werkzekerheid van flexibele werknemers. Doen ontwikkelmogelijkheden op het werk ertoe?* In: CBS/TNO. *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op zekerheid*. Den Haag: CBS/TNO
- Perez, A. & van Thor, J. (2017). *Bedrijfsopleidingen 2015. Statistische Trends*. Den Haag: CBS
- Smits, W. (2017). *De opmars van flexibele arbeid: gevolgen voor mens, organisatie en maatschappij*. Maastricht University. <https://doi.org/10.26481/spe.20171124ws>
- Van den Tillaart, H. & Warmerdam, J. (2011). *Zelfstandigen zonder personeel in de technische installatiebranche Verkennend onderzoek ten behoeve van OTIB*. Nijmegen: ITS
- Van der Klink., J. (2017). *Het capability model als integratief kader voor de zorg en zorgopleidingen*. Utrecht; KNMG
- Van Echtelt, P., en Voogd-Hamelink, M. de (2017). *Waarom flexwerkers?* In: *Arbeidsmarkt in kaart*. Geraadpleegd op 13 augustus 2020 via <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarktinkaart-werkgevers2017/waarom-flexwerkers>.
- Warmerdam, J. & van den Tillaart, H. (2007). *Rol van uitleenbedrijven bij personeelsvoorziening en personeelsbeheer in de technische installatiebranche Oriënterend onderzoek ten behoeve van OTIB*. Nijmegen: ITS
- WRR. (2020). *Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht*. Den Haag: WRR

