

## Inhoudsopgave

<b>Speech mr. Pieter Jan Biesheuvel, voorzitter Raad voor Werk en Inkomen .....</b>	<b>3</b>
<b>Arbeid en zorg op de werkvloer - discussienotitie .....</b>	<b>9</b>
1. Inleiding.....	9
2. Bevindingen uit het onderzoek.....	10
3. Discussie.....	11
<b>Arbeid en zorg op de werkvloer – samenvatting onderzoek .....</b>	<b>15</b>
<b>Zzp'ers en de arbeidsmarkt - discussienotitie .....</b>	<b>21</b>
1. De economische betekenis van zzp'ers .....	21
2. Bevindingen uit het onderzoek.....	23
3. Discussie.....	25
<b>Zzp'ers en hun marktpositie – samenvatting onderzoek .....</b>	<b>27</b>
<b>Arbeidsmarktenquête 2009 .....</b>	<b>33</b>
Samenvatting .....	34
Algemene verwachtingen ten aanzien van de arbeidsmarkt .....	34
Specifieke onderwerpen aangaande de arbeidsmarkt.....	36
De impact van de economische crisis .....	36
Flexibilisering van arbeid.....	37
Algemene verwachtingen ten aanzien van de arbeidsmarkt.....	42
Werkgelegenheid .....	42
Verwachting werkloosheid.....	43
Arbeidsparticipatie vrouwen.....	46
Specifieke onderwerpen aangaande de arbeidsmarkt .....	47
Vrouwen in topposities.....	47
Inkomensverschillen .....	47
De situatie van allochtonen.....	48
Kwaliteit van de aansluiting tussen beroepsonderwijs en arbeidsmarkt .....	49
Arbeidsmobiliteit .....	51
Impact van de economische crisis.....	54
Het verwacht aantal werklozen op het dieptepunt van de economische crisis .....	54
Welke sectoren worden het meest getroffen? .....	54
De door de crisis getroffen groepen .....	55
Zelf getroffen door de crisis? .....	55
De crisismaatregelen van het kabinet .....	56
Flexibilisering van arbeid .....	59
Bijlage 1    Antwoorden per respondentgroep.....	67



## **Speech mr. Pieter Jan Biesheuvel, voorzitter Raad voor Werk en Inkomen**

Dames en heren,

Graag heet ik u van harte welkom op een bijeenkomst die toch langzamerhand echt een traditie begint te worden, het Najaarscongres van de RWI, dat dit jaar voor de achtste keer plaatsvindt.

We zitten hier in een speciale locatie en zijn op gepaste wijze, met prachtig orgelspel van Jan Hage, ontvangen. De collectezakjes laten wij achterwege, alhoewel dat met deze geweldige opkomst misschien toch een goed idee zou zijn geweest!

Ik zal proberen mijn preek niet te lang te maken, maar toch graag een aantal inleidende woorden.

Ook dit jaar heeft de RWI ter voorbereiding op het Najaarscongres weer een Arbeidsmarktenquête gehouden. In die enquête is aan arbeidsmarktprofessionals en aan een representatieve steekproef van Nederlandse huishoudens gevraagd hoe zij tegen een aantal ontwikkelingen op de arbeidsmarkt aankijken.

In de loop van mijn verhaal zal ik een aantal uitkomsten van de Arbeidsmarktenquête aanstippen. Alle resultaten van de enquête treft u aan in de congresmap, die u aan het eind van deze middag zult ontvangen.

Dames en heren,

Ik neem u mee terug in de tijd. Weet u nog, de val van de zakenbank Lehman Brothers in de Verenigde Staten in september 2008? Het moment dat door velen wordt gezien als het startmoment van wat we sindsdien de kredietcrisis noemen. Een financiële crisis, gevolgd door een crisis op de aandelenmarkten en een economische crisis.

In het begin van 2008 werd nog door velen gesproken over een toenemend aantal banen en een afnemende werkloosheid. En over een recordaantal openstaande vacatures, waarvan een toenemend aantal moeilijk vervulbaar zou worden als het niet zou lukken de arbeidsparticipatie te laten toenemen.

Dit verwachtingspatroon is door de economische crisis totaal veranderd. De afgelopen september verschenen Macro Economische Verkenning 2010 van het Centraal Planbureau getuigt daar ook van.

Voorspeld wordt dat 2009 en 2010 magere jaren voor de Nederlandse economie zullen worden. Dit met alle gevolgen voor de werkloosheid en de overheidsfinanciën van dien. De werkloosheid zal volgens het Centraal Planbureau ten opzichte van 2008 verdubbelen. In personen gemeten betekent dat een verwachte gemiddelde werkloze beroepsbevolking van 405.000 in 2009 en van 615.000 in 2010.

Ook in de Arbeidsmarktenquête 2009 is aan de arbeidsmarktprofessionals en de Nederlandse bevolking een aantal vragen over de arbeidsmarkteffecten van de economische crisis gesteld. Gevraagd naar het te verwachten aantal werklozen op het dieptepunt van de economische crisis, noemen de arbeidsmarktprofessionals een aantal van 585.000 en de Nederlandse bevolking van 530.000. De professionals zijn dus iets pessimistischer dan de gemiddelde Nederlander.

De beide groepen zijn eensgezind over de sectoren die waarschijnlijk het meest door de economische crisis zullen worden getroffen: de bouw, het vervoer, de industrie en de horeca.

Die gelijkgestemdheid is er ook als het gaat om de groepen die als gevolg van de economische crisis het meest met een oplopende werkloosheid te maken zullen krijgen. Genoemd worden dan vooral lager opgeleiden, jongeren, ouderen, langdurig werklozen en in iets mindere mate arbeidsgehandicapten en allochtonen.

Ik weet niet of hier de beste stuurlui aan wal staan, maar een groot deel van de arbeidsmarktprofessionals, 59%, is niet zo tevreden met de maatregelen die het kabinet heeft genomen om de gevolgen van de economische crisis te beperken. Bij de Nederlandse bevolking ligt dat percentage met 16% veel lager. Wel is het zo dat 48% van de Nederlanders hierover geen mening heeft.

De respondenten hebben niet zozeer vraagtekens bij de getroffen arbeidsmarktmaatregelen, maar veel meer bij de maatregelen die richting de financiële sector genomen zijn. Of juist niet zijn genomen. Bepleit worden bijvoorbeeld het houden van een strenger toezicht op deze sector, het strenger optreden tegen de bonuscultuur en het verplichten van banken die overheidssteun hebben gekregen om sneller kredieten aan het bedrijfsleven en particulieren te verstrekken. Daarnaast hadden de professionals graag meer willen investeren in scholing en re-integratie. De Nederlandse bevolking is vooral beducht voor een te hoog financieringsstekort.

Opvallend is dat 20% van de professionals en 8% van de bevolking zegt zelf getroffen te worden door de crisis. Bij de professionals zijn het vooral zzp'ers die bezorgd zijn. Dit zal vanmiddag ongetwijfeld nog aan de orde komen. Werknemers van re-integratiebedrijven zijn echter positief. Ook hier geldt kennelijk, "de één zijn dood, .....".

Dames en heren,

Als we de werkloosheidsontwikkeling die zich de afgelopen periode feitelijk heeft voltrokken, vergelijken met de voorspellingen van het Centraal Planbureau dan is er sprake van een lichtpuntje in de duisternis van de economische crisis. De voorspellingen van het Centraal Planbureau lijken in ieder geval voor het jaar 2009 niet uit te komen.

Om in 2009 op een werkloze beroepsbevolking van gemiddeld 405.000 personen uit te komen, zou de werkloosheid ultimo dit jaar 528.000 personen moeten bedragen. Onlangs maakte het CBS bekend dat in de periode juli-september 2009 gemiddeld 394.000 personen werkloos waren. Een stuk lager dus!

Wat mij betreft laten deze cijfers ook zien dat de getroffen arbeidsmarktmaatregelen hun vruchten afwerpen.

Daarbij denk ik dan aan maatregelen als:

- de tijdelijke regeling deeltijd WW;
- scholingsactiviteiten voor werknemers die aan die regeling deelnemen; Afgelopen maandag heeft de RWI hierover trouwens nog een heel interessant onderzoek gepubliceerd.
- Van Werk Naar Werkactiviteiten, en
- inspanningen van bijvoorbeeld mobiliteitscentra en uitzendorganisaties om, gebruik makend van de vacatures die er ook bij deze economische crisis nog altijd zijn, de werkloosheidsperiode voor ontslagen werknemers zo kort mogelijk te laten duren.

Vacatures die er na afloop van de crisis ongetwijfeld weer meer zullen zijn, maken het voor het UWV en gemeenten overigens ook interessant om nu, samen met sociale partners in sectoren, te investeren in vraaggerichte scholingsprojecten voor het zittende bestand werklozen en arbeidsgehandicapten. Zo kan de periode van de economische crisis worden gebruikt om te zorgen dat deze werkzoekenden straks – na de crisis - geschikt zijn om nieuwe vacatures te vervullen.

Ik heb er alle vertrouwen in dat de oproep, die sociale partners en de VNG in mei van dit jaar in het Nationaal Arrangement Arbeidsmarktbeleid hebben gedaan om in de regio meer met elkaar samen te werken, een belangrijke bijdrage aan de totstandkoming van dit soort projecten zal kunnen leveren.

Dames en heren,

Betekent de zwaluw waarover ik zojuist sprak nu dat de zomer in het zware economische tijd begint door te breken? Ook omdat ook sommige andere seinen er wat groener beginnen uit te zien dan de afgelopen maanden het geval was?

Ik denk dat er op dit moment eigenlijk niemand is die een hard antwoord op deze vragen kan geven. U moet dit antwoord vanmiddag dus ook niet van mij verwachten. Zelfs wij van de RWI weten niet precies hoe de ontwikkeling zal zijn!

Het einde van deze crisis zal zich echter aandienen! Dat betekent wat mij betreft dat we tijdens de crisis geen arbeidsmarktmaatregelen moeten nemen die op gespannen voet staan met de onderliggende, structurele trend op de arbeidsmarkt.

Aan deze trend liggen de volgende tendensen ten grondslag: voortgaande technologische ontwikkelingen, met als gevolg kortere levenscycli van producten en productieprocessen, een verdere uitbouw van de kenniseconomie, door de globalisering toenemende internationale concurrentie, demografische ontwikkelingen die leiden tot een toename van het aantal ouderen in de (beroeps)bevolking, een krimpende beroepsbevolking en personeelstekorten en werknemers die steeds meer een voorkeur hebben voor en baan die hen, al naar gelang de levensfase waarin ze verkeren, mogelijkheden biedt voor een flexibel werkpatroon en een flexibele werkrelatie.

Dames en heren,

Na dit uitstapje naar de economische crisis kom ik bij het congressthema van vanmiddag: de flexibele arbeidsmarkt. Want hoewel alle aandacht voor de crisis begrijpelijk is, moeten we ook vooruit kijken en voldoende aandacht hebben voor de structurele ontwikkeling. Flexibiliteit op de arbeidsmarkt is, ook gelet op die structurele trends, wat mij betreft een onmisbaar fenomeen voor het goed functioneren van die markt. Daarbij moet vanzelfsprekend wel op een evenwichtige wijze rekening worden gehouden met de belangen die hierbij zowel van werkgevers- als van werknemerszijde in het geding zijn.

De Arbeidsmarktenquête 2009 laat zien dat de overgrote meerderheid van zowel de arbeidsmarktprofessionals als de Nederlandse bevolking in de periode tot 2015 een toename van het aantal werkenden in deeltijd, van thuis- en telewerken, van flexibele werktijden en van flexibele contracten verwacht.

Ik verklap waarschijnlijk geen geheim als ik zeg dat over de flexibele arbeidsmarkt vanuit vele invalshoeken van gedachten kan worden gewisseld. Denk bijvoorbeeld aan flexibiliteit in arbeidsuren en in werktijden, flexibiliteit in arbeidsjaren, flexibiliteit in arbeidscontracten,

flexibiliteit in momenten waarop personeel wordt ingezet, flexibiliteit in bedrijfstijden, flexibiliteit in het uitbesteden van werkzaamheden en flexibiliteit in de werkplek (thuiswerken).

Het is vanzelfsprekend niet mogelijk om vanmiddag al deze verschijningsvormen van flexibiliteit met elkaar te bespreken. Daarom heeft de RWI ervoor gekozen op dit Najaarscongres twee thema's centraal te stellen, die ieder voor zich een belangrijke bijdrage aan flexibiliteit op de arbeidsmarkt kunnen leveren. Het gaat dan om de combinatie van arbeid en zorg en het zzp-schap. Zelfstandigen Zonder Personeel, dus.

Voor wat betreft het eerste thema, arbeid en zorg, constateer ik aan de ene kant dat door de vergrijzing van de Nederlandse samenleving - op zich begrijpelijk en terecht - wordt ingezet op het verhogen van de arbeidsparticipatie in personen en uren.

Tegelijkertijd betekent de vergrijzende samenleving echter een toenemende vraag naar zorg. Deze zorgvraag en de daarmee verbonden kosten leiden - op zich ook begrijpelijk - tot een groter beroep op de eigen verantwoordelijkheid van burgers door het bieden van informele zorg, zoals mantelzorg, aan naasten en sociale netwerken. Daarnaast hebben ouders -in toenemende mate tegelijkertijd- ook de zorg voor hun kinderen.

Deze beide ontwikkelingen kunnen ertoe leiden dat spanning ontstaat tussen de eisen die de arbeidsmarkt aan werknemers en werkgevers stelt en de verantwoordelijkheden die in de pri-vésituatie van werknemers worden gevraagd. Ik ben benieuwd of er straks ook spanning ontstaat tussen werkgevers en werknemers over dit onderwerp.

Uit de Arbeidsmarktenquête 2009 komt overigens naar voren dat binnen de groep die zorgtaken combineert met betaald werk, bijna de helft van de arbeidsmarktprofessionals en 40% van de Nederlandse bevolking tevreden is over de mogelijkheden die er op dit moment zijn om werk met zorgtaken te combineren.

Ca. 25% van de arbeidsmarktprofessionals en zo'n 20% van de Nederlandse bevolking vindt dat hier verbetermogelijkheden aanwezig zijn. Die mogelijkheden ziet men vooral in flexibele arbeidstijden, in thuis-/telewerken, in de mogelijkheid flexibel verlof te kunnen opnemen en in meer flexibiliteit in het aantal uren dat per week wordt gewerkt.

Voor wat betreft het tweede congressthema kan worden vastgesteld dat het aantal zzp'ers de afgelopen jaren een aanzienlijke groei heeft doorgemaakt. Volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek telde Nederland in 2008 641.000 zzp'ers, waardoor het aandeel van zzp'ers in de beroepsbevolking nu bijna 9% is.

Uit recente cijfers van het CBS blijkt overigens dat in het tweede kwartaal van 2009 een eind aan deze groei is gekomen. Of dat een tijdelijke stagnatie is of een meer structurele, laat zich op dit moment niet voorspellen.

In de Arbeidsmarktenquête 2009 geven de beide groepen respondenten aan tot 2015 een groei van het aantal zzp'ers te verwachten. Maar slechts 4% van de Nederlandse bevolking overweegt om ook zelf zzp'er te worden. Voor de arbeidsmarktprofessionals ligt dat percentage hoger: 19%.

Dames en heren,

Over de beide congressthema's van vanmiddag is onlangs ook een in opdracht van de RWI verricht onderzoek gepubliceerd. In het eerste onderzoek is gekeken naar de praktijk van

arbeid en zorgarrangementen die op de werkvloer getroffen worden. Het tweede onderzoek concentreert zich op de marktpositie van zzp'ers. De samenvatting van beide onderzoeken kunt u vinden in de congresmap die u vanmiddag krijgt.

De RWI denkt nu na over de inhoud en strekking van de adviezen die mede naar aanleiding van de gehouden onderzoeken kunnen worden opgesteld. Het is ook daarom dat de RWI vol belangstelling uitkijkt naar de uitkomsten van de bijeenkomst van vanmiddag.

Daarom is het van belang dat we vanmiddag het spanningsveld dat kan ontstaan tussen arbeidsmarktparticipatie en zorgtaken nader analyseren en zicht krijgen op oplossingsrichtingen. Aan welke bestaande of nieuwe maatregelen kan dan worden gedacht? En welke partij moet die maatregelen nemen? Werkgevers en werknemers op informele basis op de werkvloer in bedrijven en instellingen, sociale partners in CAO-afspraken of de overheid via wet- en regelgeving?

Voor wat betreft het zzp-schap kan ik me voorstellen dat we vanmiddag bezien of dat vooral op eigen kracht tot verdere ontwikkeling kan komen of dat sprake moet zijn van gerichte ondersteuning voor de start en de doorontwikkeling van zzp'ers.

Als dat laatste het geval is, welke partijen moeten die ondersteuning dan leveren: belangenorganisaties van zzp'ers, werkgevers- en werknemersorganisaties via bijvoorbeeld de inzet van O&O-fondsen, Kamers van Koophandel, de overheid?

En aan welke ondersteunende maatregelen moet dan worden gedacht: in de adviserende sfeer, in de financiering, fiscale faciliteiten, de pensioenopbouw, de verzekering voor arbeidsongeschiktheid, het via scholing -verder- ontwikkelen van ondernemersvaardigheden?

Een interessante vraag in dit verband is overigens of te veel beleid en ondersteuning niet op gespannen voet komt te staan met het gegeven dat het zelfstandig ondernemerschap zich naar zijn aard nu eenmaal kenmerkt door het nemen van risico's.

Dames en heren,

We hebben het heel vaak over beleid. Ook straks op dit congres. Maar het gaat over mensen. De behandeling van beide congres thema's wordt daarom vooraf gegaan door een kort filmpje om de onderwerpen voor u nog meer tot leven te brengen en de verhalen van de mensen waar we eigenlijk over praten vanmiddag, in beeld te brengen.

Ik ben aan het eind van mijn preek gekomen. Ik draag het stokje weer over aan onze dagvoor-zitter Astrid Feiter, maar ik doe dat natuurlijk niet zonder u een vruchtbare, spannende en vooral ook plezierige congresmiddag te hebben toegewenst.



# Arbeid en zorg op de werkvloer

## Discussienotitie

### 1. Inleiding

Vanwege de vergrijzing en ontgroening van de Nederlandse samenleving heeft het kabinet sterk ingezet op het verhogen van de arbeidsparticipatie in personen en uren. Behalve het stimuleren van niet-werkenden om toe te treden tot de arbeidsmarkt, zijn maatregelen genomen die het voor deeltijdwerkers aantrekkelijker moeten maken meer uren op de arbeidsmarkt door te brengen. Hierbij is gekozen voor fiscale stimuleringsmaatregelen en het bieden van verlof- en kinderopvangfaciliteiten om de combinatiemogelijkheden van arbeid en zorg voor kinderen te verbeteren. De aandacht heeft zich hierbij vooral gericht op het verhogen van de arbeidsparticipatie van vrouwen. Enerzijds omdat de arbeidsparticipatie van hen achterblijft bij die van mannen en anderzijds omdat het verrichten van betaalde arbeid leidt tot economische zelfstandigheid.

#### *Arbeid en zorg*

De vergrijzende samenleving vraagt echter niet alleen om een stijgende arbeidsparticipatie, maar leidt ook tot een toenemende vraag naar zorg. Deze toenemende zorgvraag en de daarmee verbonden kosten leiden tot een groter beroep van de overheid op de eigen verantwoordelijkheid van burgers. Zo wordt met de invoering van de WMO een groter beroep op burgers gedaan om informele hulp te bieden aan naasten en sociale netwerken. Het belang van het kunnen verlenen van informele zorg, zoals mantelzorg<sup>1</sup>, binnen de samenleving wordt daarmee groter.

Daarnaast hebben ouders de zorg voor kinderen. De intensiteit van deze zorg is vaak gekoppeld aan de verschillende levensfasen van kinderen. Hoewel deze benodigde zorg grotendeels te voorzien en voorspelbaar is, bestaat er tijdens het opgroeien van kinderen altijd het risico op onverwachte gebeurtenissen, die extra tijd en aandacht van ouders vragen. Doordat de gemiddelde leeftijd is gestegen waarop partners kiezen voor het ouderschap, komt het ook steeds vaker voor dat naast de zorg voor kinderen ook zorg moet worden geboden aan ouders. De eisen die de arbeidsmarkt aan werknemers en werkgevers stelt kan spanning oproepen met de verantwoordelijkheden die in de privésituatie van de werknemer worden gevraagd. Om al deze zorgtaken te kunnen uitvoeren en tegelijkertijd onverkort aan het arbeidsproces te kunnen deelnemen dienen randvoorwaarden aanwezig te zijn die goede afspraken hierover tussen werkgevers en werknemers op de werkvloer mogelijk maken.

Nu op basis van de demografische ontwikkelingen de informele zorgvraag van hulpbehoevende ouderen steeds groter wordt en tegelijkertijd minder mensen, vanwege arbeidsmarktverplichtingen, beschikbaar zijn om deze zorg te bieden, staat de samenleving voor uitdagingen om bij het verhogen van de arbeidsparticipatie de samenhang en balans te zoeken met het tegelijkertijd kunnen en willen dragen van zorgverantwoordelijkheden. Dit vraagt om flexibeler arbeidspatronen, zodat ook voor meer onverwachte zorgmomenten ruimte kan worden gemaakt.

#### *Onderzoek*

De RWI heeft Ecorys een onderzoek laten uitvoeren om de arbeid en zorgarrangementen op de werkvloer in kaart te brengen. Daarvoor zijn 18 casestudies verricht en onder 1500 werkgevers is een enquête afgenomen. Kort gezegd kwam uit dit onderzoek naar voren dat flexibiliteit van alle betrokkenen een noodzakelijke voorwaarde is om op de werkvloer tot

---

<sup>1</sup> Definitie mantelzorg: het verlenen van langdurige en/of intensieve zorg aan een naaste als partner/kind/(schoon)ouder in verband met ziekte of hulpbehoevendheid. Mantelzorg wordt vaak aangevuld door vormen van formele hulp (thuiszorg, verpleegkundige hulp e.d.).

goede onderlinge afspraken te komen, waarbij zowel het organisatiebelang als het werknemersbelang wordt gediend.

### *Leeswijzer*

In deze notitie zal allereerst een kort overzicht worden gegeven van de bevindingen van Ecorys (zie ook de samenvatting van het onderzoek elders in deze bundel). Vervolgens worden enkele discussiethema's ingeleid die tijdens het congres verder uitgediept kunnen worden.

## **2. Bevindingen uit het onderzoek**

Het onderzoek van Ecorys spitst zich toe op de behoefte aan en aanwezigheid van concrete arbeid en zorgafspraken op de werkvloer en op de mate waarin deze succesvol zijn.

### *Arbeid en zorg binnen organisaties*

Het arbeid en zorgbeleid wordt bij het grootste deel van de onderzochte werkgevers ingegeven door de behoeften van het zittende personeel. De verwachte behoeften van toekomstig personeel speelt een beperkte rol.

Als wordt gekeken naar het aanbod van voorzieningen dan blijkt uit dit onderzoek dat de meeste bedrijven de mogelijkheid bieden van deeltijdwerk en flexibele werktijden (51%) en een iets kleiner aantal bedrijven besteedt aandacht aan verlofregelingen (29%). Per onderwerp komen vaak veel verschillende invullingen voor. Als het bijvoorbeeld gaat om de aanpassing van de arbeidsduur blijkt deze veel opties te kennen, zoals deeltijdwerk, jaarurensysteem, kopen en opnemen van vakantiedagen, gebruik van opgebouwde overuren, doorschuiven van vakantiedagen na een volgend jaar e.d.. Deze afspraken worden over het algemeen ook schriftelijk vastgelegd.

Andere afspraken worden nu veelal op informele basis gemaakt (43%). Daarbij ligt er vaak wel een relatie met een wettelijke of formele regeling. De wijze waarop bijvoorbeeld zorgverlof wordt ingezet gebeurt meestal in onderling overleg tussen werkgever en werknemer, zonder dat hiervoor schriftelijke afspraken worden vastgelegd. Als nadeel wordt genoemd dat hierbij wel het risico van een zekere willekeur ontstaat.

Door 10% van de bedrijven wordt ook aandacht geschonken aan de behoeften van werkende mantelzorgers.

Hoewel op basis van landelijke cijfers bekend is dat 1 op de 8 werknemers mantelzorg verleent, gaan de leidinggevenden in het onderzoek ervan uit dat dit voor 1,2 % van de werknemers binnen hun organisatie geldt. Dit illustreert dat leidinggevenden van veel werknemers niet weten dat zij mantelzorger zijn. De meeste regelingen en afspraken die binnen bedrijven bestaan, zijn niet afgestemd op de specifieke situatie van mantelzorgers, omdat het daarbij vaak gaat om langdurige zorg en een onvoorziene zorgvraag. De mantelzorger lijkt vaker dan bijv. de ouder gebruik te maken van vakantiedagen om arbeid en zorg te combineren.

### *Ervaring afspraken*

De afspraken tussen werkgevers en werknemers en de beschikbare formele arbeid en zorgarrangementen binnen bedrijven leveren voor- en nadelen op.

- Het levert de medewerker rust en duidelijkheid op, waardoor er meer energie beschikbaar is voor het werk. Tegelijkertijd bestaat het risico dat de privé-situatie de werksituatie gaat overheersen.
- Bij goede arbeid en zorgafspraken neemt de kans op uitval af, zodat de productie niet in gevaar komt. Anderzijds kan – bij veel zorgverlof - de productie een knelpunt worden als gevolg van personeelstekorten

- Medewerkers kunnen een goede balans creëren tussen werk en privé, wat ten goede komt aan de loyaliteit en binding aan het bedrijf. Ook collega's waarderen de afspraken, omdat zij wellicht toekomstige gebruikers zijn. Tegelijkertijd worden collega's die het extra werk moeten opvangen, zwaar(der) belast

#### *Knelpunten*

Ondanks het bestaan van verlofregelingen, betekent het opnemen van verlof vrijwel altijd een daling van het inkomen. Niet iedereen kan zich dat financieel permitteren. Ook blijken de bestaande (verlof) regelingen vaak niet allemaal bekend te zijn. Werkgevers zijn vaak niet op de hoogte van de zorgverantwoordelijkheden van de werknemers. Dat geldt vooral voor de werknemers die mantelzorg verlenen. Hierdoor worden pas vaak in een (te) laat stadium voorzieningen getroffen die het voor werknemers mogelijk maken optimaal op het werk te blijven functioneren.

#### *Kansen*

Opvallende observatie is dat zowel werkgevers als werknemers zich bij het maken van concrete afspraken sterk laten leiden door de bestaande praktijk in de werksituatie. Een werknemer lijkt zich vooral te richten op de binnen het bedrijf bestaande en geaccepteerde regelingen en afspraken en dient daarom vooral 'haalbare verzoeken' in. Er zijn echter ook meer creatieve afspraken mogelijk, die meer tegemoetkomen aan de specifieke zorgbehoefte van de werknemer en die kostenneutraal kunnen worden ingevuld. De bestaande praktijk in de werksituatie en bestaande regelingen vormen dus soms een belemmering om creatieve oplossingen te bedenken.

### **3. Discussie**

#### ***Is werk en privé nog wel te scheiden?***

De beleidsinzet door de overheid, gericht op het vergroten van de arbeidsparticipatie (met name van vrouwen) vraagt om voldoende mogelijkheden voor werknemers om arbeid met zorgtaken te combineren. Op dit moment kent Nederland een bruto arbeidsparticipatie van 77%. De participatie van vrouwen is in vergelijking met andere landen hoog te noemen. In 1996 bedroeg de arbeidsdeelname 44%, in 2008 is dat opgelopen tot 59%. Veruit het grootste deel van hen (circa 70%) werkt in deeltijd.

Door de stijging van de arbeidsparticipatie hebben werkgevers tegenwoordig steeds vaker te maken met werknemers die naast hun werk ook zorg moeten bieden. Zorg voor kinderen, maar ook zorg voor ouders en andere naasten. Zorg die zich niet altijd laat plannen, maar zich door bijv. ziekte ook plotseling kan aandienen.

Het komt steeds minder vaak voor dat werknemers deze zorgtaken volledig kunnen overlaten aan de partner of andere mensen, omdat ook zij werkverplichtingen hebben. Dit betekent dat de vraag zich voordoet of werk en privé nog wel volledig te scheiden werelden zijn, waarbij van een werkgever in geen enkel opzicht een verantwoordelijkheid kan worden gevraagd voor de zorgtaken die een werknemer op zijn pad krijgt.

De gemiddelde arbeidsduur van werkende vrouwen met minderjarige kinderen kende in de periode 1996-2007 slechts een beperkte stijging, van 21 tot 23 uur. Dit kan erop wijzen dat de combinatie arbeid en zorg belemmeringen oplevert. Maar ook andere (culturele) factoren spelen hierbij een rol.

Werknemers zetten vaak vakantiedagen in om de zorgvraag te kunnen opvangen. Hierdoor wordt de recuperatiefunctie, waar vakantiedagen mede voor bedoeld zijn, aangetast. De vraag is of dat wenselijk is. In meer algemene zin kan de vraag gesteld worden of arbeid de ruimte voor de zorg moet bepalen of dat het uitvoeren van zorgtaken de arbeidsparticipatie

niet teveel in de weg staat. Vanwege deze mogelijk conflicterende doelstellingen zou de overheid arbeidsparticipatie en zorgtaken, werk en privé, integraal moeten beschouwen.

Het verbreden van de arbeidsparticipatie (toename in personen en uren) betekent dat arbeid meer raakvlakken krijgt met de privésituatie (zoals de individuele zorgverantwoordelijkheden) van mensen. Dit vraagt van werkgevers om rekening te houden met de zorgtaken die werknemers binnen hun privésituatie moeten vervullen. Evenzo mag van de werknemer worden gevraagd zich ervoor in te spannen dat zorgtaken niet de arbeidstaken verdringen. Dat kan betekenen dat werknemers met zorgtaken moeten accepteren dat, evt. tijdelijk, op andere tijdstippen moet worden gewerkt of dat er gekozen moet worden voor thuiswerken. Van zowel werkgevers als werknemers vraagt dit om een flexibele opstelling, waarbij rekening wordt gehouden met de wederzijdse belangen.

### ***Wat is de rol en verantwoordelijkheid van sociale partners en de wetgever?***

Een belangrijke vraag is of en in hoeverre arbeid en zorg op het individuele werkgever- en werknemerniveau moet worden ingevuld, of dat het dit niveau moet overstijgen, waarbij de Cao-partijen of de wetgever een nadrukkelijker rol moeten spelen. De overheid heeft in het verleden herhaaldelijk ingegrepen door middel van wetgeving (o.a. wet aanpassing arbeidsduur en de Wet arbeid en zorg), waarbij op rijksniveau hele concrete maatregelen, zoals ouderschapsverlof en kort- en langdurend zorgverlof, bij wet zijn opgelegd. Is de overheid daarin te ver gegaan, zijn de regels overbodig gebleken, of zijn deze wettelijke randvoorwaarden noodzakelijk om op het individuele niveau tussen werkgever en werknemer tot goed werkbare afspraken te komen?

De minister heeft recent aangekondigd<sup>2</sup> in deze wetgeving wijzigingen aan te brengen, zodat de wettelijke mogelijkheden voor werknemers om er gebruik van te maken beter aansluiten bij de behoefte die er bestaat. De vraag is of dit nodig en gewenst is. De sociale partners in de Stichting van de Arbeid hebben namelijk aangegeven dat 'aanpassingen in de arbeidsduur veelal zonder beroep op de wet aanpassing arbeidsduur in onderling overleg tussen werkgever en werknemer tot stand komen'<sup>3</sup>.

De discussie over regelingen die de arbeidsparticipatie moeten verhogen, vindt plaats op macroniveau. Op dat niveau wordt bepaald dat er maatregelen nodig zijn om de arbeidsmarkt flexibeler te laten functioneren, zodat werknemers met zorgtaken voor de arbeidsmarkt behouden kunnen blijven en een zorgtaak geen onoverkomelijke drempel is om de arbeidsmarkt op te gaan. Dit alles om de arbeidsparticipatie te verhogen. De te nemen maatregelen moeten echter op het niveau van de individuele werkgever en werknemer worden ingepast binnen de bedrijfsvoering.

Dit roept verschillende vragen op:

- Moeten arbeid- en zorgarrangementen niet worden gezien als onderdeel van de arbeidsvoorwaardenafspraken tussen werkgevers en werknemers? In hoeverre behoren deze afspraken op landelijk niveau te worden gemaakt?
- Kunnen de van boven opgelegde maatregelen wel voldoen aan maatwerkafspraken waaraan op de werkvloer behoefte is
- Hoe kan worden bereikt dat er meer maatwerkafspraken worden gemaakt?

Wanneer arbeid en zorgarrangementen worden gezien als onderdeel van de arbeidsvoorwaarden van werknemers, dan ligt het voor de hand dat de afspraken over de

---

<sup>2</sup> Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, betreffende 'Uitwerking beleidsverkenning modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden', d.d. 9 oktober 2009.

<sup>3</sup> idem

invulling hiervan in Cao's of op het niveau van de individuele werkgever en werknemer worden vastgelegd.

Wetgeving zorgt weliswaar voor rechtszekerheid en -gelijkheid, maar de bij wet geregelde voorziening is vaak niet de maatwerkoplossing waaraan behoefte is. Met name bij zorgverantwoordelijkheden blijkt geen enkel geval gelijk te zijn. Door via wetgeving aan arbeidsorganisaties uniforme voorwaarden op te leggen wordt onvoldoende tegemoet gekomen aan de diversiteit van zorgsituaties waarmee werknemers geconfronteerd kunnen worden. Ook wordt voorbijgegaan aan de verschillen die er tussen arbeidsorganisaties bestaan.

Is het niet een betere optie dat de overheid een meer stimulerende rol vervult richting werkgever en werknemer? In de nota gezinsbeleid uit 2008<sup>4</sup> is het volgende te lezen: 'De beslissing om te werken is en blijft die van de ouders zelf. Gezien het bredere belang van de arbeidsparticipatie van vrouwen is het wel aan de overheid om, zover dat op haar terrein ligt, daarvoor de condities te scheppen en, waar dat op het terrein van andere partijen ligt, met name werkgevers en sociale partners, hen daartoe uit te nodigen en te stimuleren'. De minister van Jeugd en Gezin heeft in dat kader het voorstel gedaan om samen met de sociale partners een keurmerk voor een gezinsvriendelijke werkgever<sup>5</sup> te ontwikkelen. Zo'n keurmerk geeft aan dat een bedrijf of instelling vooroploopt in het realiseren van een optimale balans tussen werk en privé voor zijn werknemers. Het doel is om de individuele werkgevers te stimuleren om op de werkvloer tot werkbare afspraken te komen. Is zo'n stimulerende rol van de overheid niet te prefereren boven de wetgevende rol die ingrijpt in de verantwoordelijkheid van sociale partners?

### ***Welke concrete oplossingen zijn nodig om de combinatie arbeid en zorg te verbeteren?***

In onze samenleving zien we door de ontgroening en de vergrijzing een verschuiving in de zorgvraag. Naast ouders van jonge kinderen krijgen ook andere werknemers in toenemende mate te maken met zorgverantwoordelijkheden (mantelzorg). Het wordt steeds moeilijker voor werkgevers dit te negeren. Dit vraagt van werkgevers en werknemers om gezamenlijk te zoeken naar werkbare oplossingen waarbij de 'rekening' niet eenzijdig bij de werkgever of de werknemer wordt gelegd.

Voor het kunnen verlenen van de zorg voor kinderen zijn een groot aantal voorzieningen beschikbaar. Naast verlofmogelijkheden kunnen ouders bijvoorbeeld gebruikmaken van kinderopvangfaciliteiten. Werkgevers en werknemers kunnen in aanvulling op deze bestaande regelingen maatwerkoplossingen afspreken. Bijvoorbeeld door jonge ouders de mogelijkheid te geven de werkuren flexibel in te vullen waardoor buiten de schoolvakanties meer uren worden gewerkt, zodat er in de vakantieperiode verlof kan worden opgenomen. Of door begin- en eindtijden in een bedrijf flexibel te maken, zodat ouders de gelegenheid krijgen om hun kinderen naar school te brengen. Of door functies aan te bieden die tijdens de schooltijden kunnen worden vervuld, de zgn. schooltijdbanen.

Vanwege het maatschappelijk belang om arbeid met zorg te kunnen combineren is het reëel om de vraag te stellen of het kunnen vervullen van de zorgtaken volledig afhankelijk moet worden gesteld van de mogelijkheden die er bestaan om op bedrijfsniveau tussen werknemer en werkgever afspraken te maken? Wordt het geen tijd om de discussie te verruimen en deze bijvoorbeeld ook te bezien in het licht van de schooltijden die van grote invloed kunnen zijn op de arbeidsmogelijkheden van ouders? Anders gezegd kan het vraagstuk rondom arbeid en zorg wel door de wetgever, sociale partners of individuele

<sup>4</sup> Ministerie Jeugd en Gezin, De kracht van het gezin, nota gezinsbeleid 2008, pag.47.

<sup>5</sup> Voorstel tijdens de uitreiking van de Loflist 2009, op 5 oktober 2009

werkgever en werknemer worden opgelost, zonder dat ook allerlei 'omgevingsvariabelen' hierbij worden betrokken?

Als naar de toekomst wordt gekeken is het een reële verwachting dat de vraag naar mantelzorg zal toenemen. Ook hiervoor geldt dat het niet in alle gevallen haalbaar zal zijn dat werkgever en werknemer in onderling overleg tot de gewenste oplossing komen. Denkbaar is dat hierbij ook de rol van gemeenten wordt betrokken. Als een deel van de mantelzorgtaken van de werknemer kan worden overgenomen door vrijwilligers (respijtzorg) gecoördineerd door de gemeente, dan wordt de werkvloer gedeeltelijk ontlast en kan de zorg wellicht gecontinueerd worden zonder dat dit ten koste gaat van arbeidsinzet. Ook op de werkplek kan een mantelzorger voorzieningen worden geboden, door bijvoorbeeld de mogelijkheid te geven om - in situaties dat er tijdens "kantooruren" zaken geregeld moeten worden in het belang van de zorgbehoefte – dit vanaf de werkplek te doen of door een mantelzorger de ruimte te bieden om afspraken met behandelaars in werktijd in te plannen. Buiten "kantooruren" kan het werk dan ingehaald worden.

Uit het voorgaande moge duidelijk zijn dat de relatie arbeid en zorg zeer complex is. Er zijn veel vragen te stellen. Wie heeft welke rol, hoe liggen de belangen, wat zijn praktische mogelijkheden en onmogelijkheden, hoe breed moet het probleem opgepakt worden, etc. Deze vragen komen tijdens het RWI-najaarscongres uitgebreid en vanuit verschillende invalshoeken aan de orde.

## **Arbeid en zorg op de werkvloer**

*Onderzoek naar arrangementen voor ouders en mantelzorgers: knelpunten en mogelijkheden*

Het hele onderzoek is te vinden op [www.rwi.nl](http://www.rwi.nl).

### **Samenvatting**

#### *Arbeid en zorg op de werkvloer*

Steeds meer werknemers combineren betaald werk met zorgtaken, zowel in de rol van ouder als in de rol van mantelzorger. Dit roept de behoefte op aan handvatten voor werknemers en werkgevers in bedrijven om afspraken tot stand te brengen die de combinatie van arbeid en zorgtaken vergemakkelijken. ECORYS heeft samen met expertisecentrum LEEFtijd in opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) in de periode november 2008 tot mei 2009 onderzoek gedaan naar succesvolle arrangementen op de werkvloer. Onder een arrangement verstaan we de set van afspraken die gemaakt wordt tussen een werknemer en werkgever om het werk met de zorgtaken te kunnen combineren. Het centrale doel van dit onderzoek is het vergroten van het inzicht in de praktijk van de arbeid en zorgarrangementen op de werkvloer en het opdoen van inzichten over de overdraagbaarheid van succesvolle arrangementen. Voor dit onderzoek zijn 18 bedrijven bezocht en is een telefonische enquête afgenomen onder 1500 werkgevers. De centrale vraagstelling luidde:

Welke succesvolle arrangementen om de combinatie van arbeid en (mantel)zorg te vergemakkelijken komen tot stand op de werkvloer?

#### *Inhoud arrangementen (afspraken)*

Het arbeid en zorgbeleid wordt bij het grootste deel van de werkgevers ingegeven door de behoeften van het zittend personeel en in mindere mate door verwachte behoeften van toekomstig personeel. Het kostenmotief en het imago van het bedrijf zijn nauwelijks leidend bij de keuze van een bedrijf voor arbeid en zorgbeleid. De meeste bedrijven (58%) bieden de mogelijkheid van deeltijdwerk en flexibele werktijden. Op de tweede plaats komen de bedrijven die aangeven dat er geen afspraken of regelingen op bedrijfsniveau zijn, maar dat individuele afspraken wel mogelijk zijn (43%). Werkgevers zien liever niet dat medewerkers rechten kunnen claimen op bepaalde afspraken. Daarom geven werkgevers regelmatig aan dat er niets is vastgelegd op bedrijfsniveau, maar dat op individueel niveau van alles mogelijk is. Wanneer gekeken wordt naar de combinatie van mogelijkheden die gebruikt worden dan is de combinatie van deeltijdwerk met flexibele werktijd ook de meest voorkomende, zij het dat een groot deel van de werkgevers geen combinatie herkende en dat het vooral om enkele mogelijkheden gaat waar werknemers gebruik van maken. De mantelzorger lijkt vaker dan de ouder gebruik te maken van vakantiedagen om arbeid en zorg te combineren.

Afspraken over de arbeidsduur worden grotendeels formeel vastgelegd. Een groot deel van de overige afspraken wordt meer informeel geregeld. Ook bij gebruik van kortdurend zorgverlof, op zich een wettelijke en formele regeling, blijkt dat de uitvoering vaak informeel vorm krijgt. Het inzetten en bepalen wanneer zorgverlof opgenomen wordt, gebeurt in onderling overleg tussen de medewerker en de leidinggevende en wordt niet op papier vastgelegd. Ook zijn de criteria voor toekenning niet altijd helder. Een terrein waarop veel informele afspraken worden gemaakt zijn de flexibele werktijden en thuis werken.

### *Totstandkoming afspraken*

Uit de groepsinterviews blijkt dat naarmate de gemaakte afspraak meer binnen de reguliere cultuur past deze minder als een expliciete afspraak ervaren wordt.

Het initiatief bij het maken van een afspraak ligt vooral bij de werknemers. Werknemers vinden dit ook niet meer dan normaal. Bij mantelzorgers ligt bij het gebruik van formele verlofregelingen zoals bijzonder verlof, kortdurend of langdurend verlof voor mantelzorgers het initiatief om de afspraak te maken vaker bij de leidinggevende. De emotionele afstand tot de eigen situatie is soms zo klein dat de mantelzorger niet in de gaten heeft dat de grens van het haalbare binnen de reguliere werktijden bereikt wordt. Mantelzorgers geven aan dat het voor hen eigenlijk geen *keuze* is geweest, maar een *noodzaak* om hun situatie te bespreken met de leidinggevende. Over het algemeen wordt het tot stand komen van de afspraken als prettig ervaren. Het positieve zit vooral in het meedenken en meeleven van de leidinggevende en de soepele opstelling. Sommige leidinggevendenden hebben moeten wennen aan dergelijke afspraken (en aan de voorrang die de privé-situatie dan boven de werksituatie krijgt). Wij zijn slechts enkele gevallen tegengekomen waarin verzoeken niet ingewilligd werden.

### *Ervaringen afspraken*

Het belangrijkste gevolg van het maken van afspraken is dat het rust oplevert, in de eerste plaats voor de zorgende werknemer omdat die zorg kan verlenen, en in de tweede plaats voor de collega's en de leidinggevende omdat er duidelijke afspraken zijn waarom de medewerker (tijdelijk) minder of anders moet werken. Maar de combinatie van zorg en arbeid blijft *hectisch* en het blijft de medewerker bezig houden.

Vanuit het oogpunt van leidinggevendenden leveren afspraken en arbeid en zorgarrangementen verschillende voordelen op:

- medewerkers zijn tevreden en hebben daardoor meer energie voor het werk.
- de voordelen van de verschillende 'zorgarrangementen' zijn dat medewerkers een goede balans kunnen creëren tussen werk en privé. Door hen vrijheid te bieden blijven ze verbonden aan het bedrijf: zij blijven trots op het bedrijf en loyaal aan het bedrijf. Collega's waarderen zulke regelingen ook omdat zij weten dat ze er in de toekomst wellicht ook gebruik van kunnen maken.
- afspraken over flexibele werktijden hebben als voordeel dat deze een balans creëren tussen werk en zorg en zij versterken de loyaliteit van de werknemers ten aanzien van het bedrijf. Het is ook aangetoond dat mensen die eerder naar huis mogen, daarna meer uren inhalen.

De belangrijkste nadelen die leidinggevendenden noemen, zijn dat de productie in gevaar kan komen en dat collega's te zwaar belast worden.

De consequentie van veel afspraken om tijdelijke of onregelmatige zorg op te vangen, is dat collega's een dienst of werk overnemen en dat de zorgende werknemer het werk op een ander moment inhaalt. Dit heeft invloed op hoe medewerkers zich voelen als ze een afspraak op hun werk moeten maken om zorg te verlenen: zij voelen zich vaak bezwaard omdat ze weten dat ze in sommige gevallen hun collega's ermee belasten, of omdat hun werkgever niet voldoende productie kan draaien. Echter, het maken van goede en passende afspraken levert rust op voor de medewerker zodat deze de nodige zorg kan verlenen. Werkgevers denken vaak mee met hun medewerkers omdat ze daarmee de tevredenheid onder medewerkers vergroten. Werkgevers reageren wel wisselend. Waar het in de zorgsector en in het onderwijs als onderdeel van het werk wordt gezien om afspraken over arbeid en zorg te maken omdat werknemers nu eenmaal vaak zorgtaken hebben naast hun werk, ervaren werkgevers waar de productie plaatsgebonden is, het als een nadeel. Zij

gaven aan zich soms voor het blok gezet te voelen, en zijn niet blij met de daling van de productie van die medewerker.

#### *Manifeste en latente knelpunten*

Bij het maken en uitvoeren van de afspraken doen zich een aantal manifeste en een aantal latente knelpunten voor. Belangrijke manifeste knelpunten zijn dat niet iedereen zich de financiële beperkingen van verlof kan veroorloven en dat er grenzen zijn aan de mate waarin de organisatie en de werknemer zelf flexibiliteit aan kunnen. Latente knelpunten zijn die knelpunten die door betrokkenen (op het moment zelf) niet als zodanig ervaren worden maar die wel de mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren beperken. Werknemers vertonen zelfregulerend gedrag en zullen alleen om die afspraken vragen waarvan zij de kans groot achten dat het verzoek wordt ingewilligd. Zij bespreken alleen haalbare wensen. Zo zullen ze niet snel om betaald extra verlof vragen of om uitzonderingen op de werkroosters, wanneer dit niet eerder in het bedrijf aan de orde was. Verder kunnen werknemers niet om regelingen vragen die ze niet kennen: wanneer verlofregelingen in de praktijk onbekend zijn zal bijna geen werknemer hier om vragen. Hierdoor kunnen mogelijkheden onbenut blijven.

#### *Voorwaarden voor succesvolle afspraken*

De werkgevers die concrete ervaringen hebben met combinaties van afspraken waar werknemers gebruik van maken, zien als redenen voor het succes dat de werknemer geen knelpunten meer ervaart, dat de werknemer gemotiveerd blijft en loyaler wordt. Het is opvallend dat redenen die direct het bedrijf of de werkgever raken niet of in veel mindere mate als reden voor het succes aangemerkt worden. Als nadelen ziet een deel van de werkgevers personeelstekorten, de beperkte beschikbaarheid en verminderde flexibiliteit van de werknemer en het risico dat de privésituatie de werksituatie gaat overheersen.

Bij het combineren van arbeid en zorg, zeker in het geval van emotioneel zwaar belastende zorgtaken, gaat het er om een evenwicht te vinden tussen de verplichtingen van de werknemer op het werk en de verplichtingen daarbuiten. In de praktijk is dit vaak een fragiel evenwicht. Wanneer de afspraken voor een groot deel gebaseerd zijn op goodwill en emotionele betrokkenheid van werkgever en werknemer over en weer is de kans op doorbreken van dit evenwicht groter dan wanneer de afspraken ook een expliciet zakelijk karakter hebben en dit ook als zodanig besproken is.

#### *Mantelzorgers*

Landelijke cijfers laten zien dat ongeveer 13% van de beroepsbevolking ook mantelzorgers is. De werkgevers in dit onderzoek gaan ervan uit dat dit voor nog geen 2% van de werknemers bij hun in de organisatie geldt. Van veel werknemers weten de leidinggevenden dus niet of zij mantelzorgers zijn, laat staan dat de leidinggevende goed zicht heeft op de regelingen en afspraken die de mantelzorgers gebruiken om hun werk met de zorg te combineren. Literatuur en de interviews met mantelzorgers bij de bedrijven geven aan dat veel mantelzorgers enige tijd nodig hebben voor zij zichzelf als mantelzorgers definiëren en de nodige steun gaan organiseren of afspraken gaan maken. De meeste regelingen en afspraken om arbeid en zorg te combineren zijn niet afgestemd op de specifieke situatie van mantelzorgers waarbij het vaak gaat om langdurige zorg en om onvoorziene zorgvraag. De mantelzorgers ontmoeten meestal wel begrip van collega's en hun leidinggevenden.

#### *Ondernemingsraad*

Slechts bij enkele bedrijven was de ondernemingsraad actief betrokken bij de onderdelen van het arbeid en zorgbeleid. OR-leden agenderen dit onderwerp nog sporadisch.

### *Aandachtspunten*

Om succesvolle arbeid en zorgafspraken op de werkvloer tot stand te brengen komen de volgende aandachtspunten uit dit onderzoek naar voren.

### *Mogelijkheden voor mantelzorgers*

Aandacht voor de (formele) verlofmogelijkheden van mantelzorgers is nodig omdat er voor mantelzorgers nauwelijks (betaalde) (verlof)mogelijkheden zijn om een beroep op te doen, zodat de afspraak of het arrangement bijna per definitie maatwerk is.

### *Nadelen van informele afspraken*

Veel afspraken worden nu op informele basis gemaakt. Nadeel van dit type afspraken is dat het risico van een zekere willekeur optreedt. Bij het combineren van arbeid en zorg, zeker in het geval van emotioneel zwaar belastende zorgtaken, gaat het er om een evenwicht te vinden tussen de verplichtingen van de werknemer op het werk en de verplichtingen daarbuiten. In de praktijk is dit vaak een fragiel evenwicht. Wanneer de afspraken voor een groot deel gebaseerd zijn op goodwill en emotionele betrokkenheid van werkgever en werknemer over en weer is de kans op doorbreken van dit evenwicht groter dan wanneer de afspraken ook een expliciet zakelijk karakter hebben en dit ook als zodanig besproken is. Daarmee wordt een afspraak duurzamer en minder afhankelijk van veranderingen in het werk, bijvoorbeeld veranderingen in de werkvoorraad en verandering van leidinggevende. Het is nodig dat werkgevers en werknemers de nadelen van het leunen op informele afspraken onderkennen en dat het beleid in het bedrijf explicieter wordt gemaakt.

### *Rol ondernemingsraad*

Een OR zou een belangrijke rol kunnen vervullen in het bewaken van kaders en het zorg dragen voor transparantie, met oog voor de privacy. Daarnaast kan een OR ook een pro-actieve houding aannemen en het thema arbeid en zorg op de overleg agenda zetten.

### *Aanpassen arbeidsduur vanzelfsprekend*

Werken in deeltijd is in sommige sectoren waar veel vrouwen werken zo gebruikelijk dat dit niet meer als een afspraak wordt beschouwd om arbeid en zorg makkelijker te combineren. Enerzijds is deze vanzelfsprekendheid prettig, omdat hierdoor iedereen bekend is met de mogelijkheid om in deeltijd te werken en iedereen ook deze mogelijkheid heeft. Anderzijds wordt er door deze vanzelfsprekendheid op individueel en op organisatieniveau niet meer nagedacht over mogelijkheden om voltijd werk of werk in een grote deeltijdbaan te combineren met zorgtaken thuis.

### *Bekendheid verlofmogelijkheden vergroten*

Een belangrijk aandachtspunt is de (on)bekendheid met de bestaande verlofregelingen onder zowel leidinggevendenden als werknemers. Helder en duidelijk de wettelijke en cao-regelingen communiceren onder het voltallige personeel kan veel winst opleveren. Hier kan een taak liggen voor de werkgevers en werknemersorganisaties.

### *Actualiseren afspraken*

Een belangrijke randvoorwaarde die naar voren kwam is het monitoren van de afspraken. Zowel de situatie op het werk als de zorgtaken thuis kunnen veranderen. Het is van belang om op een vast moment, bijvoorbeeld tijdens het jaarlijkse functioneringsgesprek, de afspraken onder de loep te nemen en na te gaan of deze nog in deze vorm werken en nodig zijn. Hier kan ter sprake komen of iemand niet meer wil werken als de zorgtaken (voor kinderen) minder worden of dat juist uitbreiding van de afspraken nodig is. Vooral in de situatie van mantelzorgers kan met deze jaarlijkse inventarisatie worden voorkomen dat iemand al zwaar belast is op het moment dat afspraken ter sprake komen.

### *Creativiteit aanboren*

Zowel werkgevers als werknemers laten zich bij het maken van concrete afspraken sterk leiden door de bestaande en vanzelfsprekende praktijk in de werksituatie. Er zijn echter creatieve afspraken mogelijk: bijvoorbeeld een werknemer met mantelzorgtaken zonder schoolgaande kinderen heeft minder behoefte aan vrije dagen in de schoolvakanties en kan dan wellicht wat extra werken in ruil voor het geringere aantal uren dat ze op andere momenten werkt. Een werknemer met werk dat aanwezigheid op de werkvloer vereist kan weliswaar niet altijd aanwezig zijn in verband met zorgtaken, maar kan misschien vanuit huis nog een aantal andere taken verrichten en tijdelijk ander werk doen.



# Zzp'ers en de arbeidsmarkt

## Discussienotitie

### 1. De economische betekenis van zzp'ers

#### *Een flexibele schil in twee dimensies*

Arbeid wordt, mede onder invloed van de 24-uurs economie en digitale mogelijkheden, steeds vaker anders georganiseerd. Ook de behoefte aan flexibiliteit groeit, niet alleen bij werkgevers, maar ook bij medewerkers. Die flexibiliteit wordt ingevuld door werkprocessen en organisaties flexibeler in te richten. Bedrijven en organisaties werken in toenemende mate met een flexibele schil van medewerkers die zij al naar gelang de behoefte kunnen inzetten. Die schil wordt vooral gevormd door personen met een flexibel arbeidscontract en zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). Er zijn echter grote verschillen tussen beide groepen.

In 2007 had 9% van de beroepsbevolking een flexibel arbeidscontract (een tijdelijk -, uitzend- of oproepcontract).<sup>6</sup> Dit soort contracten lijkt vooral van belang voor de opvang van pieken in de productie, de vervanging van ziek personeel en bij vacatures. Daarmee is het aandeel mensen met een flexibel contract vooral afhankelijk van de conjunctuur; het schommelde de afgelopen 10 jaar tussen de 7 en 10% van de beroepsbevolking. Een structurele groei is in deze periode niet waarneembaar.<sup>7</sup> Met name starters op de arbeidsmarkt (jongeren) en minder kansrijke groepen (laagopgeleiden en niet-westerse allochtonen) werken met een tijdelijke contract. Daarnaast zijn er veel vrouwen werkzaam met een tijdelijk contract, al neemt dit wel af. Er is veel doorstroom van flexibele contracten naar vaste contracten.

Een zzp'er onderscheidt zich op een aantal punten van een werknemer: er is geen gezagsverhouding en er is geen arbeidscontract. Een zzp'er werkt voor eigen rekening, heeft geen personeel in dienst en verleent diensten aan zijn/haar opdrachtgever. Het aantal zzp'ers is de afgelopen 10 jaar fors toegenomen. Hoewel verschillende gegevensbronnen – vanwege een andere definitie – uitkomen op een andere omvang van het aantal zzp'ers, zijn alle beschikbare bronnen eensluidend over de groei van het zzp-schap. Hun aandeel in de beroepsbevolking groeide volgens cijfers van het CBS van 6 % in 1996 naar 9% in 2008.<sup>8</sup> In 2008 wordt het aantal zzp'ers berekend op 640.000.<sup>9</sup> Veel zzp'ers zijn pas op latere leeftijd zelfstandige geworden, waardoor de gemiddelde leeftijd van zzp'ers hoger ligt dan die van werknemers (resp. 44 en 40 jaar). Ook is het aandeel in de leeftijdsgroep 55-65 jaar onder zzp'ers hoger dan bij werknemers. Daarnaast zijn zzp'ers gemiddeld hoger opgeleid dan de totale werkzame beroepsbevolking, maken zij gemiddeld aanzienlijk langere werkweken dan werkenden (resp 42 uur voor zzp'ers tegenover 35 uur voor werkenden) en bestaat de groep voor tweederde uit mannen en eenderde uit vrouwen.

De groei van het zzp-schap doet zich in vrijwel alle sectoren voor, maar met name in de dienstverlening, de bouw en zorg en welzijn. Opdrachtgevers schakelen zzp'ers in vanuit een behoefte aan outsourcing en aan specifieke diensten die voorzien in een tijdelijke behoefte. Ook wordt met zzp'ers gewerkt om pieken in de productie of knelpunten in de personeelsvoorziening op te vangen.

#### *De functie van het zzp-schap voor de arbeidsmarkt*

De toename van flexibele arbeidsrelaties komt dus eigenlijk vooral op het conto van de zzp'er. Nederland loopt voorop met deze sterke stijging van het aantal zzp'ers. Zzp'ers

<sup>6</sup> CBS, Webmagazine, 29 september 2008, Een op de elf werknemers heeft flexibele arbeidsrelatie

<sup>7</sup> Goudswaard, A. et al. (2008) *De toekomst van flexibele arbeid*. Hoofddorp: TNO.

<sup>8</sup> CBS, Sociaal economische trends, 3<sup>e</sup> kwartaal 2009. *Sterke groei zelfstandigen zonder personeel*.

<sup>9</sup> Hieronder worden zowel de bedrijven die geen personeel in dienst hebben als de freelancers verstaan.

voorzien hun opdrachtgevers in hun behoefte aan flexibiliteit en specifieke expertise. Maar het zzp-schap biedt ook flexibiliteit voor de zzp'er zelf. Eigen baas kunnen zijn en interessant werk uit kunnen kiezen is daar één factor van. Hiermee biedt het zelfstandig ondernemerschap mogelijkheden voor individuele ontplooiing. Het zzp-schap kan mensen daarnaast voorzien in flexibiliteit wat betreft werktijden en werkplek, en daarmee in het combineren van arbeid en zorg. Voor sommige mensen is het zzp-schap daarmee een manier om op de arbeidsmarkt actief te blijven. Voor mensen in een uitkeringssituatie biedt het zzp-schap een mogelijkheid om uit deze situatie te komen. Overigens zet een deel van de werknemers ook wel min of meer gedwongen de stap naar het zzp-schap (bijvoorbeeld door een ontslagdreiging) Schattingen over het percentage zzp'ers dat min of meer gedwongen voor zichzelf is begonnen lopen uiteen van 2%<sup>10</sup> tot circa 10%<sup>11</sup>. Al met al vormt het zzp-schap een belangrijk aanpassingsmechanisme op de arbeidsmarkt, zowel voor de vraag als voor de aanbodzijde, en levert het een bijdrage aan de groei van de werkgelegenheid en de economische ontwikkeling.

#### *Een nadere blik op de zzp'er*

Met de groei van het aantal zzp'ers groeit ook het aantal verschijningsvormen. De groep is zeer heterogeen en werkzaam in verschillende branches en uiteenlopende beroepen. Zo zijn er de meer traditionele freelancers, die vaak al vanaf hun opleiding als zelfstandige werkzaam zijn (bijvoorbeeld fotografen, journalisten en tolken). Een andere groep die vrij makkelijk in het oog springt zijn de interimmanagers, trainers en adviseurs; mensen die vaak op latere leeftijd een overstap hebben gemaakt van het werknemerschap naar zelfstandige. Maar ook in de persoonlijke dienstverlening (kappers), de zorg (helpenden en verzorgenden), de bouw (metselaars, stukadoors, electriciens) zijn in toenemende mate mensen als zzp'er werkzaam. Die diversiteit doet zich ook voor in andere aspecten. Zo zijn er fulltime zzp'ers, zzp'ers die parttime werken en hybride zzp'ers (die het zzp-schap combineren met een betaalde baan). Sommige groepen zzp'ers werken vooral voor de zakelijke markt (bedrijven en organisaties), anderen vooral voor particulieren en weer anderen bedienen beide markten. De beroepsgroepen verschillen ook in het aantal opdrachtgevers en de duur van de opdrachten.

De ene zzp'er is dus de andere niet. Dit is van groot belang voor het beleid wat zich richt op de zzp'er. Tegelijkertijd hebben grote groepen zzp'ers veel gemeenschappelijk. Positieve overwegingen vormen veel meer een drijfveer om te kiezen voor het zzp-schap dan negatieve drijfveren. Zzp'ers zijn ondernemers: ze hebben bewust gekozen voor de risico's van het ondernemerschap. In de praktijk zijn ze echter vaak eerder te kenschetsen als zelfstandige professional. Ze zijn vooral bezig met hun vak en hebben vaak voor het zzp-schap gekozen uit een behoefte aan vrijheid en flexibiliteit en minder vanuit een behoefte om ondernemer te worden. Hun sterke kant ligt in het vakmanschap en hun inhoudelijke drive, veel minder in hun ondernemersvaardigheden. Het overgrote deel van de zzp'ers wil ook 1-pitter blijven en lijkt weinig geïnteresseerd in een doorgroei naar het werkgeverschap. Ook dit is beleidsmatig van belang; de zzp'er wordt immers vaak gezien als toekomstig werkgever.

Ook de formele positie van een zzp'er is nog niet helder geregeld. De zzp'er wordt in wet- en regelgeving niet als zodanig benoemd. Dit leidt tot onduidelijkheid en onzekerheid over de fiscale positie van de zzp'er. Daarnaast valt de zzp'er in het grijze gebied tussen werknemer en ondernemer. Dit leidt tot een verschuiving van verantwoordelijkheden. Zo hebben zzp'ers een eigen (individuele) verantwoordelijkheid waar het gaat om het regelen

---

<sup>10</sup> Vroomhof, P., H. Tissing, M. Swaters, A. Bruins & E. Davelaars (2008), *Zelfstandigen zonder personeel*. Zoetermeer: EIM.

<sup>11</sup> Born, J.A. van den (2009), *The drivers of career success of the job-hopping professional in the new networked economy - The challenges of being an entrepreneur and an employee*. Amsterdam: Born To Grow.

van hun pensioen en inkomensvoorziening bij arbeidsongeschiktheid, daar waar dergelijke sociale voorzieningen bij werknemers collectief geregeld zijn. De groei van het aantal zzp'ers maakt het belangrijk om de positie van de zzp'er goed te regelen en het huidige sociale en fiscale stelsel tegen het licht te houden. Dit was mede aanleiding voor de Minister van Sociale Zaken voor een adviesaanvraag bij de SER; deze aspecten komen daarom in deze notitie verder niet meer aan de orde.

#### *Behoeftte aan inzicht in de marktpositie.*

In deze notitie beperken we ons tot de (arbeids)marktpositie. Veel mensen maken de overstap naar het zzp-schap in economisch gunstige tijden. Daarmee doet de vraag zich voor in hoeverre deze groep bij economische of individuele tegenwind nog in staat is structureel opdrachten te verwerven. Voor zover dit niet lukt staan hier maatschappelijke kosten tegenover: non-participatie, uitkeringsafhankelijkheid en een afname van het accommoderend vermogen op de arbeidsmarkt.

De huidige crisis maakt deze vraag extra actueel. Veel zzp'ers maken deel uit van de flexibele schil, waarvan werkgevers in tijdens van crisis het eerst afscheid nemen. De signalen zijn echter niet eenduidig. Aan de ene kant zijn er geluiden dat een grote groep zzp'ers het moeilijk heeft, en dat een groeiende groep een beroep moet doen op ondersteuning door de gemeente. De RWI gaat de komende tijd verder onderzoek laten doen naar zzp'ers die een beroep doen op deze ondersteuning door gemeenten. Daarin zal worden gekeken of het om specifieke groepen gaat en waaruit hun ondersteuningsbehoefte vooral bestaat. De laatste cijfers van het CBS duiden ook op een stagnatie van de groei van het aantal zzp'ers. Aan de andere kant zijn er geluiden dat grote groepen zzp'ers amper last hebben van de crisis, omdat ze specifieke diensten en expertise aanbieden of werkzaam zijn in sectoren die (nog) amper getroffen worden door de economische crisis.

Een en ander was voor de RWI aanleiding voor een nadere analyse van de marktpositie van zzp'ers en naar de wijze waarop zij in staat zijn om – ook in de toekomst – opdrachten te verwerven. Hiertoe is een onderzoek uitgevoerd door Regioplan. Daarbij kwam ook het ondersteuningsaanbod aan de orde.

## **2. Bevindingen uit het onderzoek**

### *Marktpositie van zzp'ers: hoe staan ze ervoor?*

Uit het onderzoek van Regioplan komt naar voren dat de meerderheid van de zzp'ers ook in de crisis (vooralsnog) goed in staat is om hun orderportefeuille voldoende op peil te houden.<sup>12</sup> Uit een enquête onder zzp'ers gehouden in juni 2009 blijkt dat meer dan de helft (60%) tevreden is over de omvang van de orderportefeuille. Bijna één op de vijf (18%) is ontevreden. Ongeveer tweederde geeft in deze enquête aan geen negatieve effecten van de crisis te ondervinden. Bijna een derde ziet wel negatieve effecten en verwacht dat de omzet het komend jaar zal dalen. Een kleinere groep (12%) heeft het echt moeilijk en kan door de crisis het hoofd amper nog boven water houden. Hierbij is geen specifieke groep zzp'ers aan te wijzen die deze effecten van de crisis ondervindt.

Opvallend is dat hoger opgeleide zzp'ers minder vaak tevreden zijn over de orderportefeuille, dan laag en middelbaar opgeleiden. Daar staat tegenover dat de hogeropgeleide zzp'ers een duidelijk grotere financiële buffer hebben om het een tijd uit te zingen. Ter indicatie: 1 op de 3 laag tot middelbaar opgeleiden heeft geen enkele financiële buffer. Bij de hoogopgeleiden is dit maar 1 op de 10.

---

<sup>12</sup> Berg, N. van den, J. Mevissen en N. Tijsmans (2009) *Zzp'ers en hun marktpositie. Onderzoek naar de mate waarin zzp'ers investeren in en ondersteuning (kunnen) krijgen bij het behouden en vergroten van hun marktpositie*. Den Haag: RWI.

### *Marktpositie op de langere termijn*

Hoewel het tot nu toe gemiddeld genomen redelijk goed gaat met zzp'ers, maakt het onderzoek duidelijk dat de marktpositie van veel zzp'ers kwetsbaar is: zo lang het goed gaat is er niks aan de hand, maar wat als de huidige opdrachtenstroom opdroogt? Zzp'ers hebben het vooral druk met het uitvoeren van lopende opdrachten en het werven van "de opdracht(en) van morgen". Daarnaast besteden ze weliswaar veel tijd aan netwerken, alleen is echter de vraag of het altijd wel effectief gebeurt. Zzp'ers zijn vaak niet bewust bezig met hun marktpositie op langere termijn en investeren in geringe mate in het ontwikkelen van hun ondernemersvaardigheden. Slechts 13% van de zzp'ers in het onderzoek heeft het afgelopen jaar scholing op dit gebied gevolgd. Deze geringe aandacht voor hun ondernemersvaardigheden en marktpositie is in tijden van hoogconjunctuur niet zo'n probleem, maar in tijden van recessie maakt het zzp'ers kwetsbaar. Een echte marktstrategie ontbreekt vaak: hoe ben ik vindbaar voor potentiële opdrachtgevers, wat maakt mij aantrekkelijk voor opdrachtgevers, hoe kan ik echt effectief netwerken?

### *Investeren in scholing*

Voor het behoud van werkzekerheid moeten zzp'ers investeren in hun inzetbaarheid. Scholing kan een manier zijn om ook op termijn aantrekkelijk te blijven voor opdrachtgevers of om op termijn nieuwe producten en diensten op de markt te kunnen zetten. Ongeveer de helft van de zzp'ers heeft het afgelopen jaar opleidingen, trainingen cursussen of workshops gevolgd: circa eenderde heeft het afgelopen jaar scholing en training op het eigen vakgebied gevolgd; 13% op het gebied van ondernemingsvaardigheden. Bijna een kwart (22%) houdt zijn vakkennis op peil via congressen, fabrieksbezoeken, vakbeurzen, etc. Ongeveer een op de vier (26%) heeft het afgelopen jaar geen (extra) activiteiten verricht om kennis en vaardigheden op peil te houden. De belangrijkste redenen die zzp'ers geven waarom ze geen scholing hebben gevolgd zijn dat men genoeg 'on the job' bij leert. Verder is gebrek aan tijd een veel genoemde oorzaak. Het is moeilijk aan te geven of zzp'ers hiermee voldoende of onvoldoende investeren in beroepsgerichte scholing. Er lijkt een groep te zijn die scholingsminded is en een groep die dit in veel mindere mate is. Dit hangt deels samen met het opleidingsniveau.

In de afgelopen periode zijn van verschillende kanten voorstellen gedaan om scholingsmogelijkheden voor zzp'ers te verruimen. Deze zijn vooral gericht op financiële faciliteiten als het verkennen van mogelijkheden om ESF-subsidies voor zelfstandigen beschikbaar te maken of het inzetten van beschikbare gemeentelijke budgetten voor scholing ten behoeve van zzp'ers.

### *Voorkomen van uitval en arbeidsongeschiktheid*

Sommige zzp'ers verrichten fysiek zwaar werk (verzorgenden, zzp'ers in de bouw). Voor zover het om fysieke arbeidsrisico's gaat nemen zzp'ers vaak preventieve maatregelen (til-lift, verantwoorde bureaustoel) om uitval te voorkomen. Tegelijkertijd blijkt uit het onderzoek dat arboregels niet altijd nageleefd worden, dan wel dat men te weinig aandacht geeft aan arbeidsomstandigheden. Bijna de helft van de zzp'ers verzekert zich niet tegen arbeidsongeschiktheid.<sup>13</sup> Met name voor zzp'ers die ook niet op financiële reserves terug kunnen vallen (1 op de 3 laag tot middelbaar opgeleiden in ons onderzoek) kan dit tot problemen leiden. Soms is het onverzekerd zijn een bewuste keuze, veel vaker is de gedachte "het gebeurt mij niet". Vaak worden de hoge kosten als reden voor het niet verzekeren tegen arbeidsongeschiktheid genoemd. Verschillende belangenorganisaties van zzp'ers hebben hiertoe collectieve contracten met verzekeraars afgesloten.

---

<sup>13</sup> P. Vroomhof, H. Tissing, M. Swaters, A. Bruins & E. Davelaars (2008), *Zelfstandigen zonder personeel* Zoetermeer: EIM.

### 3. Discussie: consequenties voor de ondersteuning van zzp'ers

*Marktpositie van zzp'ers: eigen verantwoordelijkheid en eigen risico of is ondersteuning gewenst?*

Eigen verantwoordelijkheid, risicomanagement en zelfredzaamheid zijn vereisten om als zelfstandig ondernemer te kunnen functioneren. Al te intensieve ondersteuning of begeleiding van zzp'ers ligt daarom niet voor de hand. Bedrijfsbeëindigingen of faillissementen zijn 'het risico van het vak' en zouden ook niet koste wat kost moeten worden voorkomen. Tegelijkertijd is er met de enorme groei van het aantal zzp'ers een economisch en maatschappelijk belang dat zo min mogelijk zzp'ers met hun bedrijfsactiviteiten moeten stoppen. Een terugkeer naar het werknemerschap is immers niet altijd meer een reële optie (bijvoorbeeld vanwege leeftijd, inzetbaarheid of mogelijke problemen om weer in een gezagsverhouding te moeten werken). Daarmee doet zich het risico voor van non-participatie en uitkeringsafhankelijkheid. Bovendien is de arbeidsmarkt voor zijn flexibiliteit voor een steeds belangrijker deel gaan leunen op de inzet van zzp'ers. Zzp'ers die het hoofd echt niet meer boven water kunnen houden kunnen een beroep doen op ondersteuning vanuit het Besluit bijstandverlening zelfstandigen (Bbz) bij gemeenten, maar is het niet beter om in de fase daarvoor het beroep op dit soort noodhulp te voorkomen?

*Inhoud en vorm: waar moet ondersteuning zich op richten?*

Gekeken zou moeten worden naar manieren om zzp'ers te helpen hun vindingsrijkheid te versterken en hun ondernemerschap te professionaliseren. Bewustwording neemt hier een belangrijke plaats in. De zzp'er heeft vaak de handen vol aan het uitvoeren van lopende opdrachten en het verwerven van de opdracht van morgen. Het is belangrijk de zzp'er te prikkelen tot nadenken over de wat langere termijn en over het belang om ook te investeren in ondernemersvaardigheden, opdat een terugval in opdrachten is op te vangen of te voorkomen. Dit maakt het belangrijk zzp'ers te prikkelen na te denken over een langere termijn strategie en een duurzame inzetbaarheid. Inhoudelijk dient die ondersteuning zich in ieder geval te richten op de thema's: marktpositie, acquisitie, innovatie en netwerken. Deze ondersteuning kan in diverse vormen gestalte krijgen: via scholing, individueel advies, vakliteratuur, etc. Verschillende partijen bieden reeds ondersteuning aan zzp'ers: Kamer van Koophandel, belangenbehartigers van zzp'ers, zzp-organisaties en –collectieven. Daarnaast kunnen veel zzp'ers ook terecht bij 'hun' branche- of beroepsorganisatie. Daarmee is een aanzienlijk deel van de zzp'ers via deze organisaties te bereiken. Verder worden scholing en cursussen aangeboden door particuliere instituten en soms ook door roc's en hogescholen.

#### *Aandachtspunten*

In hoeverre het huidige ondersteuningsaanbod voldoet is door de RWI niet aan te geven. Wel is een aantal aandachtspunten rond het bestaande ondersteuningsaanbod te benoemen:

- De sterke focus op starters. Veel ondersteuning ten aanzien van het ontwikkelen van het ondernemerschap lijkt zich met name te richten op starters (waaronder startende zzp'ers), terwijl een deel van de zzp'ers juist na enige tijd – na aanvankelijk met een goed gevulde orderportefeuille van start te zijn gegaan – met een terugval in opdrachten/omzet te maken krijgt. Het aanbod lijkt minder goed aan te sluiten op behoeften van gevestigde zzp'ers.
- De transparantie van het aanbod. Veel zzp'ers lijken niet te weten wat er allemaal aan ondersteuning te vinden is. Meer duidelijkheid/transparantie in het aanbod maakt het

makkelijker voor een zzp'er om een keuze te maken, en kan ook bijdragen aan de gewenste bewustwording.

- De toegankelijkheid van het aanbod. Een individuele zzp'er heeft niet de marktpositie om te onderhandelen over de prijs van bijvoorbeeld specifieke scholing, of om een cursus die op maat aansluit bij de behoeften te kunnen volgen. Daarvoor kan het organiseren van 'marktmacht' essentieel zijn. Dit gebeurt ook al door zzp-organisaties, maar onduidelijk is in hoeverre dit ook voldoende is .
- De bereikbaarheid van zzp'ers. Naar schatting 10-15% van de zzp'ers is aangesloten bij een belangenorganisatie voor zzp'ers. Een grote groep is (daarnaast) aangesloten bij een branche- en beroepsorganisatie (waar zzp'ers zich naast andere ondernemers of beroepsbeoefenaren bij kunnen aansluiten). Belangenorganisaties, branche- en beroepsorganisaties kunnen daarmee een belangrijke rol spelen in het bereiken van de zzp'er. Een belangrijk deel (ruim de helft) wordt hiermee echter niet bereikt. Weliswaar zijn alle zzp'ers (in principe) ingeschreven bij de Kamer van Koophandel, maar die lijken vooral de startende zzp'er te bereiken.
- De diversiteit binnen de groep zzp'ers. Zzp'ers verschillen onderling misschien wel net zo veel als werknemers. Zo zijn er hoog- en laagopgeleide zzp'ers. Behoeften zijn bovendien deels sector-specifiek. Clustering in vergelijkbare groepen is daarmee geboden.

Tijdens het congres wordt ingegaan op ontwikkelingen in het zzp-schap en de invloed daarvan op de arbeidsverhoudingen en sociale zekerheid. Waar ligt bijvoorbeeld de verantwoordelijkheid met betrekking tot de sociale zekerheid voor zzp'ers: is dit een individuele verantwoordelijkheid van de zzp'er zelf of zou dit (deels) collectief geregeld moeten worden? En zo ja, hebben overheid, sociale partners en belangenbehartigers van zzp'ers hier een rol in te vervullen? Daarnaast wordt expliciet gekeken naar de uitkomsten van het onderzoek naar de marktpositie van zzp'ers. Centraal daarbij staat de vraag in hoeverre het ondersteuningsaanbod aan de zzp'ers voldoet. Is het op peil houden van de marktpositie louter de eigen verantwoordelijkheid van de zzp'er, die immers gekozen heeft voor het ondernemerschap? Of is er een maatschappelijk belang om de zzp'er (meer) te ondersteunen? En zo ja, wie zou die ondersteuning dan moeten bieden?

## Zzp'ers en hun marktpositie

*Onderzoek naar de mate waarin zzp'ers investeren in en ondersteuning (kunnen) krijgen bij het behouden en vergroten van hun marktpositie*

Het hele onderzoek is te vinden op [www.rwi.nl](http://www.rwi.nl).

### Samenvatting

#### *Doel*

Het onderzoek heeft tot doel gehad, vast te stellen of en hoe zzp'ers investeren in hun toekomstige werkzekerheid door het versterken van hun marktpositie en inzetbaarheid. Achterliggende vraag was voor de Raad voor Werk en Inkomen in hoeverre zzp'ers een behoefte aan ondersteuning<sup>14</sup> op dit punt zouden kunnen hebben.

#### *Afbakening*

De voor dit onderzoek gebruikte afbakening van het begrip zzp'er is:

- werkt voor eigen rekening en risico;
- heeft geen personeel in dienst;
- biedt vooral de eigen arbeid aan;
- werkt voor bedrijven (business tot business) en/of particulieren;
- besteedt aan de activiteiten een substantieel deel van de werkweek (minimaal 2 tot 2,5 dag per week);
- heeft geen substantiële kapitaalgoederen (zoals binnenschippers; kleinere kapitaalgoederen, zoals een auto(busje) of kantoorruimte worden hier niet onder verstaan);

De rechtsvorm van de onderneming is niet relevant voor deze afbakening.

#### *Opzet*

Regioplan Beleidsonderzoek heeft een onderzoek onder zzp'ers uitgevoerd waarin informatie is verzameld over:

- de huidige marktpositie van zzp'ers en de veranderingen die daarin optreden als gevolg van de economische laagconjunctuur;
- de mate waarin en manier waarop zzp'ers investeren in zichzelf en dus hun zzp-schap;
- ondersteuningsbehoeften volgens stakeholders en de zzp'ers zelf;
- achtergrondkenmerken van zzp'ers.

Daartoe zijn de volgende activiteiten uitgevoerd:

- Gesprekken met 27 experts op het terrein van zelfstandig ondernemerschap;
- Literatuuranalyse;
- Diepte-interviews met 35 zzp'ers, verdeeld over 7 beroepsgroepen in de sectoren: Zorg, Bouw en Zakelijke Dienstverlening;
- Een (telefonisch) herhalingsinterview met 19 zzp'ers;
- Een telefonische enquête onder (netto) 626 zzp'ers (geselecteerd op basis van 2500 screeningsgesprekken);
- Twee groepsgesprekken met experts.

Hierna vatten wij de belangrijkste bevindingen samen.

---

<sup>14</sup> Op verzoek van de RWI zijn juridische en administratieve ondersteuning en sociale zekerheidsregelingen in dit onderzoek buiten beschouwing gelaten.

## **1 Het verschijnsel zzp'er in het kort**

### *Omvang*

In 2008 telde het CBS 641.000 zelfstandigen zonder personeel op een totale beroepsbevolking van 7.410.000 personen. Het aandeel zzp'ers in de beroepsbevolking is sinds 1996 met 67 procent gegroeid van 6 procent tot bijna 9 procent.

### *Kenmerken*

Enige kenmerken van zzp'ers (deels op basis van ons eigen onderzoek):

- Zzp'ers zijn gemiddeld ouder dan de gemiddelde werknemer.
- Ongeveer twee derde van de zzp'ers is man, maar het aandeel vrouwelijke zzp'ers neemt toe.
- Het aandeel hoger opgeleiden groeit onder zzp'ers sneller en is hoger dan binnen de werkzame beroepsbevolking.
- Zzp'ers werken gemiddeld meer uren dan de doorsnee werkende (42 uur respectievelijk 35 uur per week).
- Gemiddeld hebben de respondenten 22 jaar werkervaring (zowel als zzp'er als werknemer).
- Het merendeel (ruim 70% van de zzp'ers) is vanuit loondienst gestart.
- In de responsgroep combineert 13% het zzp-schap met werknemerschap.
- Een deel van de zzp'ers sluit niet uit in de toekomst personeel aan te gaan nemen; tweederde van de zzp'ers heeft absoluut niet de intentie om personeel aan te nemen.

### *Motief*

De belangrijkste reden (het motief) waarom zzp'ers kiezen voor een bestaan als zelfstandige is, dat het hen in staat stelt om in zekere mate zelf te kunnen beslissen hoe hun werk uit te voeren en in te richten (inclusief de flexibiliteit in werktijden en werkplek) en hun kennis en vaardigheden verder te ontplooiën.

De geïnterviewde zzp'ers blijken gemiddeld genomen tevreden te zijn met het feit dat ze als zzp'er werken en niet in loondienst werkzaam zijn, ongeacht de aanleiding die hen tot zzp-schap bracht.

## **2 De Marktpositie van de zzp'er**

### *Acquisitie*

Zzp'ers geven in de interviews aan weinig met hun marktpositie bezig te zijn. In meerdere en mindere mate besteden ze desondanks aandacht aan acquisitie, samenwerken, netwerken, productontwikkeling, et cetera. Het lijkt eerder een semantische kwestie te zijn: de woorden marktpositie en concurrentiepositie liggen buiten het gebruikelijke vocabulaire van de meeste zzp'ers. Zij zijn op uiteenlopende manieren bezig met het versterken van hun marktpositie zonder dat ze dat als zodanig benoemen.

Uit de enquête en interviews met zzp'ers kunnen we het volgende opmaken over het acquisitiegedrag van zzp'ers:

- Veruit het grootste deel van de ondervraagde zzp'ers komt aan opdrachten via een zakelijk netwerk: (oud-)collega's, (oud-)opdrachtgevers en/of (oud-)klanten. Lager opgeleide zzp'ers gebruiken vaker ook het privénetwerk.
- De wijze van acquireren verschilt per beroepsgroep of sector, afhankelijk van onder andere het type dienstverlening, de klanten en de marktsituatie.
- Ongeveer de helft van de ondervraagde zzp'ers richt zich op een beperkte groep opdrachtgevers (minder dan tien opdrachtgevers op jaarbasis). Hoger opgeleiden hebben over het algemeen minder opdrachtgevers dan lager opgeleiden. Zij zijn daardoor afhankelijker van hun opdrachtgever(s). Zij zijn vaker in de financiële en zakelijke dienstverlening werkzaam zijn.

- Het merendeel van de zzp'ers heeft zich gespecialiseerd in een bepaald type werk. Deze specialisatie kán in meer sectoren worden aangeboden. Bijna de helft van de zzp'ers is actief in meer dan een sector.

Uit de interviews is gebleken dat de meeste zzp'ers acquisitie niet leuk vinden: ze zijn liever bezig met het uitoefenen van hun vak. Men is dan ook vaak niet bewust met acquisitie bezig. Dat kan omdat het werk via hun netwerken naar hen toe komt.

#### *Omzet & crisis*

De economische crisis lijkt het merendeel van de zzp'ers tot op heden nog (redelijk) ongemoeid te raken. Tussen de dertig en vijfendertig procent van de respondenten ziet door de economische crisis de frequentie, de omvang en de duur van opdrachten afnemen. Hoogopgeleiden lijken iets minder tevreden te zijn over hun orderportefeuille dan laag tot middelbaar opgeleiden. Zzp'ers in de financiële en zakelijke dienst ondervinden het meest vaak negatieve effecten van de crisis.

Het merendeel van de geënquêteerde zzp'ers verwacht in juni dat het hun omzet de komende twaalf maanden gelijk blijft of groeit; 29 procent verwacht een daling. Ruim één op de tien zzp'ers heeft aangegeven het hoofd maar moeilijk boven water te kunnen houden. Eén op de vijf zzp'ers heeft geen reserves om een (langdurige) periode zonder werk op te vangen. Daarentegen heeft bijna een kwart van de zzp'ers zoveel reserves dat zij een jaar lang zonder werk kunnen. Er is een positief significant verband tussen omvang van de financiële reserves en opleidingsniveau.

#### *Concluderend*

Hoger opgeleiden, met name in de financiële en zakelijke diensten, lijken iets meer last te hebben van de crisis. Mogelijk hangt dit samen met hun grotere afhankelijkheid van een beperkt aantal opdrachtgevers, in een sector die bovendien relatief conjunctuurgevoelig is. Hoger opgeleiden hebben gemiddeld genomen echter ook de grootste buffers voor een periode zonder inkomsten. Lager opgeleiden hebben (nog) relatief weinig last van de crisis, maar hebben ook beperktere financiële buffers.

### **3 Investeren in het zzp-schap**

#### *Marktstrategieën*

Zzp'ers hebben in principe dezelfde mogelijkheden als ondernemingen met personeel om hun positie op de afzetmarkt te behouden of te verbeteren.

De meest gebruikte strategieën zijn verbreding (meer klanten) en specialisatie. Innovatie en diversificatie komen veel minder voor. Op basis van de interviews hebben wij de indruk dat veel zzp'ers vooral bezig zijn met hun vak en minder met hun marktstrategie.

#### *Netwerken*

Voor ruim de helft van de zzp'ers is het belangrijk om een zakelijk netwerk te onderhouden voor het verwerven van opdrachten cq. samen te werken met andere zzp'ers.

In netwerken is het volgens respondenten op de eerste plaats van belang om een goede naam te hebben door 'goed werk af te leveren' en zo een reputatie op te bouwen onder (ex) klanten, (ex-)collega's, (ex-) opdrachtgevers en familie en vrienden. In het verlengde hiervan is het onderhouden van de contacten belangrijk. Ten derde is wederkerigheid belangrijk: het iets voor elkaar kunnen betekenen. Netwerken zijn dan ook vaak de basis voor samenwerkingsrelaties. Zzp'ers ervaren knelpunten rond netwerken, onder andere doordat het onderhouden ervan (te) tijdsintensief is, men niet altijd weet hoe het netwerk in te zetten en doordat netwerken veranderen en men ze moet blijven onderhouden.

### *Samenwerken*

Redenen om samen te werken met andere zzp'ers zijn:

- de mogelijkheid van uitwisseling van opdrachten te benutten;
- de concurrentiekracht te vergroten;
- het kunnen voldoen aan eisen van derden;
- het aanbod van diensten te vergroten;
- te kunnen klankborden en sparren;
- de mogelijkheid tot waarneming bij ziekte te creëren.

### *Scholing*

Meer dan de helft van de zzp'ers heeft het afgelopen jaar een of andere vorm van scholing gevolgd (opleidingen, trainingen, cursussen en workshops). Ongeveer een op de vijf hield de kennis op peil via congressen, vakdagen, beurzen, en dergelijke.

Scholing wordt door zzp'ers niet altijd bewust gezien als een middel om hun marktpositie te verstevigen. Ze volgen naar eigen zeggen scholing ook voor de persoonlijke ontwikkeling. Mede daarom kiezen zzp'ers voornamelijk voor vakinhoudelijke scholing. Scholing op het gebied van ondernemersvaardigheden gebeurt veel minder.

Zzp'ers investeren doorgaans niet in kostbare en langdurige scholing. Bij meer dan de helft (61%) blijft het cursusbedrag onder de €1000,-. Het merendeel van de ondervraagde zzp'ers is tevreden met het aantal dagen scholing dat zij het afgelopen jaar heeft gevolgd. Veel zzp'ers maken gebruik van de fiscale aftrekmogelijkheden voor scholing, maar er is ook nog een grote groep zzp'ers niet op de hoogte van deze mogelijkheid.

Redenen om geen of minder dan gewenst scholing te volgen zijn: zzp'ers leren door hun eigen werkzaamheden genoeg; gebrek aan tijd en reeds voldoende scholing gevolgd.

Bijna twee op de drie geïnterviewde zzp'ers die vakinhoudelijke scholing hebben gevolgd vinden deze van (enig) belang voor het verkrijgen van nieuwe opdrachten.

### *Voorkomen van uitval*

Ziekte en arbeidsongeschiktheid zijn een bedreiging voor de continuïteit van het zzp-schap. Een zzp'er is zich ervan bewust de enige productiefactor van zijn/haar bedrijf te zijn en dat, als hij of zij uitvalt, de bedrijfsvoering niet doorloopt en er geen geld binnenkomt. Toch blijkt uit de interviews dat arbo-regels niet altijd nageleefd worden, dan wel dat men te weinig aandacht geeft aan arbeidsomstandigheden.

De aandacht voor fysieke aspecten van arbeidsomstandigheden (goede stoel, tillift, etc.) is groter dan voor zoiets als werkdruk. Veel zzp'ers hebben te maken met hoge werkdruk en veel uren, maar ze klagen hier niet over. Vrijwel alle zzp'ers doen dit werk omdat ze het leuk vinden, het maakt dan volgens hen niet uit dat ze er veel tijd aan kwijt zijn.

De dekking van arbeidsrisico's via verzekeringen is niet optimaal:

- Het beeld uit eerdere onderzoeken dat ongeveer de helft van zzp'ers zich niet tegen de gevolgen van arbeidsongeschiktheid heeft verzekerd, zien we bevestigd in ons onderzoek.
- Meer dan de helft van de geïnterviewde zzp'ers heeft als zelfstandige voor zijn oude dag weinig geregeld (in ander recent onderzoek ligt dit aandeel op ongeveer eenderde). Dit betreft voor een deel zzp'ers die gedurende hun werkzame leven een groot deel in dienstverband hebben gewerkt en daardoor reeds een pensioenaanspraak opgebouwd hebben.
- De belangrijkste redenen waarom men geen verzekering tegen arbeidsongeschiktheid heeft is onder de geïnterviewden dat men deze te duur vindt, dat sommige zzp'ers geen dekking konden krijgen vanwege hun medisch verleden of omdat men voor arbeidsongeschiktheid verzekerd is via een baan in loondienst. De belangrijkste redenen voor zzp'ers om geen pensioenvoorziening te hebben, zijn dat het als te duur wordt beschouwd of dat men via loondienst een pensioen heeft opgebouwd.

#### 4 Mogelijke knelpunten

Zzp'ers lijken gemiddeld genomen voldoende in staat om te werken aan hun marktpositie. Toch is een aantal knelpunten naar voren gekomen:

- *Zzp'ers zijn niet bewust bezig met ondernemen.* Dat ze niet bewust bezig zijn met hun marktpositie, kan een knelpunt zijn. Als het werk zich altijd vanzelf aandient, kan het zijn dat in een periode van recessie de noodzaak van actieve acquisitie groter wordt, maar dat een zzp'er niet weet welke stappen hij moet zetten om extra werk te genereren.
- *Hoge werkdruk.* Zzp'ers werken veel en maken lange dagen. Dit kan gezondheidsrisico's met zich meebrengen. Zzp'ers zelf zien het vele werken niet als een probleem, omdat ze een zekere autonomie in het regelen van hun werk hebben. De indruk is wel dat het hen belet om voldoende tijd en aandacht te besteden aan professionalisering van hun ondernemerschap.
- *Beperkte financiële buffer.* Als een zzp'er gedurende langere periode minder werk heeft, zal dit moeten worden opgevangen met eigen middelen. Het hebben van een financiële buffer is daarom belangrijk. Ook als er dan toch weer werk komt, dan is de zzp'er niet meteen weer 'veilig', want het aanvullen van de buffer zal enige tijd in beslag nemen. Een beperkte financiële buffer kan zodoende een risico vormen voor de continuïteit van het zzp-schap. Dit geldt met name voor de lager en middelbaar opgeleide zzp'ers.
- *Weinig bijscholing op ondernemersvaardigheden.* Zzp'ers zijn niet bezig met scholing betreffende het ontwikkelen van ondernemersvaardigheden. Dit kan een probleem opleveren.

#### 5 Ondersteuningsbehoeften?

##### *Ondersteuningsaanbod*

Vier op de tien respondenten uit ons onderzoek zijn aangesloten bij een of meer belangenorganisaties (zoals vakbonden, specifieke organisaties voor zzp'ers, beroepswerkgeversorganisaties, etc.). Geschat wordt dat het aandeel bij een specifieke zzp-organisatie aangesloten ondernemers iets boven de tien procent ligt.

Belangenorganisaties als specifieke zzp-organisaties, beroepsorganisaties, brancheorganisaties, vakbonden en werkgeversorganisaties ontwikkelen in toenemende mate ondersteunende diensten voor zzp'ers. Ook KvK's en intermediaire organisaties bieden advies en hulp bij uiteenlopende hulpvragen.

Zzp'ers die lid zijn van beroeps- en brancheorganisaties, vakbonden c.q. werknemersorganisaties, specifieke organisaties voor zzp'ers of werkgeversorganisaties en/of van lokale en collegiale netwerken, KvK, gebruikersgroepen, e.d. maken meer gebruik van het geboden ondersteuningsaanbod dan zzp'ers die van geen belangenorganisatie lid zijn). Een op de drie niet-georganiseerden maakt wel gebruik van bestaande ondersteuning tegenover twee op de drie georganiseerden.

##### *Behoeft?*

Naar eigen zeggen hebben de zzp'ers geen 'openstaande' ondersteuningsbehoeften. Voor hulp gaat men te rade bij dienstverleners, concullega's of ondersteunende organisaties. Over het algemeen wordt daarmee blijkbaar het probleem dat men heeft opgelost.

Volgens de deelnemers aan de groepsgesprekken<sup>15</sup> zouden veel zzp'ers wel wat meer ondersteuning op het gebied van het ondernemersschap kunnen gebruiken. Zzp'ers zijn

---

<sup>15</sup> Zie voor een overzicht van de deelnemers aan de groepsgesprekken bijlage 3.

namelijk vooral bezig met hun vak en ze zouden zich vaak niet voldoende bewust zijn van het belang om ook na te denken over hun marktpositie in de nabije toekomst.

#### *Welke behoeften?*

De ondersteuningsvragen van zzp'ers verschillen al naar gelang de leeftijd van de onderneming. Startende zzp'ers hebben vooral behoefte aan fiscale en juridische ondersteuning. Gevorderde zzp'ers geven aan meer behoefte te hebben aan ondersteuning op het terrein van netwerken en acquisitie.

Volgens de deelnemers aan de groepsgesprekken zou het voor veel zzp'ers beter zijn om meer aandacht te besteden aan de voorwaarden voor succesvol ondernemen en om zich meer bewust te zijn op de risico's die men als ondernemer kan lopen. Daarbij gaat het om zaken als marktstrategie en marktanalyse voor de langere termijn, maar ook om praktische ondernemersvaardigheden als effectief acquireren en netwerken. Daarbij zou de zzp'er ook meer aandacht moeten hebben voor eigen inzetbaarheid en concurrentiepositie op langere termijn: hou ik dit werk nog lang vol, zijn mijn vaardigheden over een paar jaar niet verouderd, etc. (employability)? Ze achten bewustwording op deze punten onder zzp'ers zeer belangrijk, om te voorkomen dat de zzp'er die geconfronteerd wordt met een terugval in opdrachten het hoofd niet boven water kan houden.

Andere aandachtspunten voor de ondersteuning van zzp'ers zijn volgens deelnemers aan de groepsgesprekken:

- De transparantie van het ondersteuningsaanbod is onvoldoende. Met andere woorden: zzp'ers kunnen niet altijd het voor hen juiste aanbod vinden. Ook het voor zzp'ers relevante scholingsaanbod is volgens stakeholders niet transparant genoeg.
- Er is te weinig maatwerk in de ondersteuning. Veel zzp'ers hebben het eigenlijk te druk om te scholen of cursussen te volgen. Dat betekent dat zij behoefte hebben aan compacte cursussen, die idealiter op maat moeten aansluiten op hun behoeften en kennisniveau. Dit lijkt nog niet altijd het geval.
- De kosten van opleidingen kunnen een probleem zijn. Niet zozeer de opleidingskosten zelf als wel de kosten in de hoedanigheid van gederfde omzet.
- De toegevoegde waarde en kwaliteit van de vele initiatieven die zich richten op zzp'ers (commercieel en non-profit; bijvoorbeeld: netwerkorganisaties, bemiddelingsbureaus) is voor zzp'ers moeilijk te beoordelen.

## **Arbeidsmarktenquête 2009**

Verwachtingen en meningen over de arbeidsmarkt van morgen

Jan Nelissen  
Klaas de Vos

Oktober 2009

Onderzoek uitgevoerd door CentERdata in opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen

## **Arbeidsmarktenquête 2009**

*Verwachtingen en meningen over de arbeidsmarkt van morgen*

### **Samenvatting**

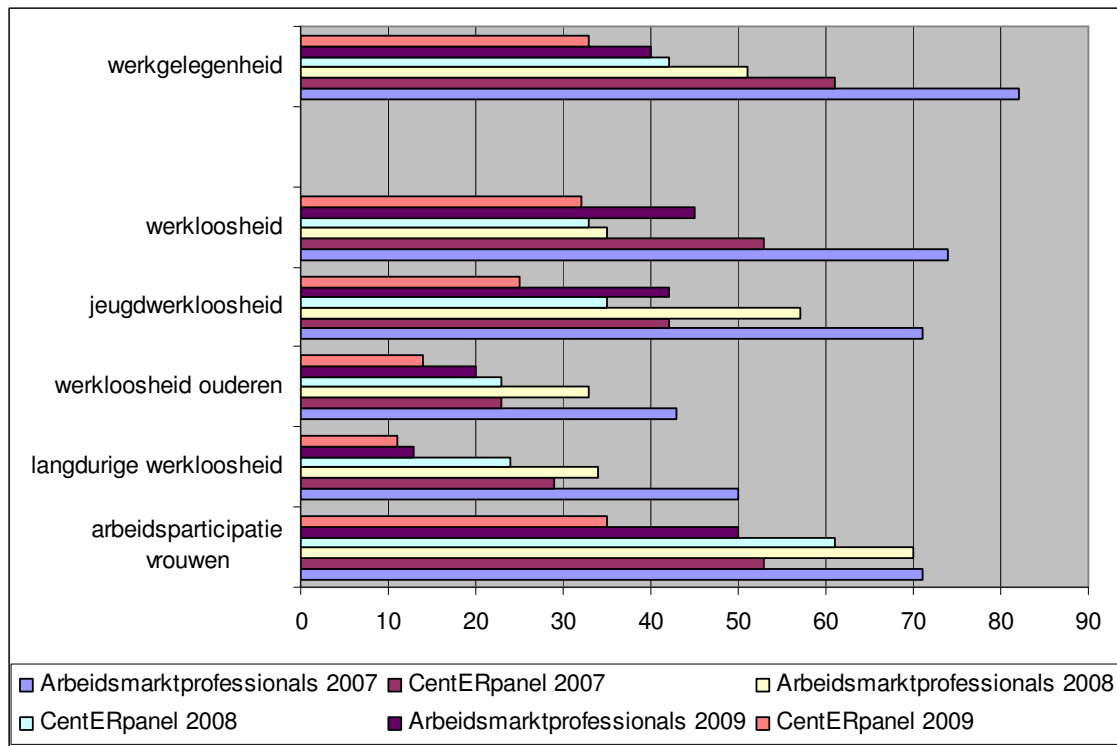
Dit rapport geeft de resultaten van de Arbeidsmarktenquête 2009, die uitgevoerd is in het kader van het Najaarscongres van de Raad voor Werk en Inkomen (RWI) op 12 november 2009. Het thema van dit congres is de flexibele arbeidsmarkt. Het doel van deze enquête is zicht te krijgen op de meningen en verwachtingen van 'arbeidsmarktprofessionals' over de arbeidsmarkt in de periode tot 2012. Dit betreft personen met een rechtstreekse, beroepsmatige relatie met de arbeids- en re-integratiemarkt. Daarnaast worden de meningen en verwachtingen van deze arbeidsmarktprofessionals vergeleken met die van de Nederlandse bevolking. Net als de afgelopen drie jaar zijn de arbeidsmarktprofessionals door de RWI benaderd via de elektronische nieuwsbrief RWI-zine. De opinie van de Nederlandse bevolking is wederom in beeld gebracht via een internetenquête onder het CentERpanel - een representatieve steekproef van Nederlandse huishoudens - van CentERdata (Universiteit van Tilburg). Wat betreft de arbeidsmarktprofessionals onderscheiden we betrokkenen bij Uitvoering, Re-integratiebedrijven, vertegenwoordigers van Werknemers, Werkgevers, Overheid en Overigen.

Uit het rapport blijkt opnieuw dat de arbeidsmarktprofessionals en de Nederlandse bevolking niet altijd dezelfde meningen en verwachtingen hebben ten aanzien van arbeidsmarktontwikkelingen. Ook tussen de arbeidsmarktprofessionals onderling zien we regelmatig verschillen in meningen. In deze samenvatting geven we de diverse resultaten kort weer en melden we de meest markante verschillen.

### *Algemene verwachtingen ten aanzien van de arbeidsmarkt*

Als gevolg van de wereldwijde kredietcrisis ondergaat Nederland momenteel de grootste economische teruggang sinds jaren. In verschillende sectoren staat de werkgelegenheid sterk onder druk en begint de werkloosheid fors op te lopen. Het zal dan ook niet verbazen dat zowel arbeidsmarktprofessionals als de gemiddelde Nederlander minder optimistisch gestemd zijn over de ontwikkeling van de werkgelegenheid tot 2012 in vergelijking met de voorafgaande jaren, toen toenemende krapte op de arbeidsmarkt het meest waarschijnlijke scenario leek. Anno 2009 verwacht 40% van de arbeidsmarktprofessionals en 33% van de Nederlandse bevolking een stijging van de werkgelegenheid tussen nu en 2012. Verleden jaar – toen de arbeidsmarktenquête werd afgenomen vlak voordat de kredietcrisis in alle hevigheid uitbrak – verwachtte nog 51% respectievelijk 42% een toename van de werkgelegenheid tussen 2008 en 2011 en twee jaar geleden was het beeld zelfs aanzienlijk optimistischer. Toen voorzag 82% van de arbeidsmarktprofessionals en 61% van de Nederlandse bevolking een toename tussen 2007 en 2010 (zie Grafiek 1 Percentages met positieve verwachtingen over arbeidsmarkt). Dit jaar zijn met name de vertegenwoordigers van de groep Werknemers en de groep Uitvoering relatief optimistisch, terwijl vertegenwoordigers van de groep Werkgevers en de groep Overheid het minst optimistisch zijn. De mening van de gemiddelde Nederlander wijkt niet veel af van deze laatste twee groepen.

Grafiek 1 Percentages met positieve verwachtingen over arbeidsmarkt



Wat betreft de totale werkloosheid wordt in de periode tot 2012 door een derde van de Nederlandse bevolking een daling verwacht. De arbeidsmarktprofessionals zijn optimistischer; hier verwacht 45% een daling. De verwachting van de gemiddelde Nederlander is vergelijkbaar met vorig jaar (maar aanzienlijk minder optimistisch in vergelijking met 2007). We zien echter het percentage dat een stijging van de werkloosheid verwacht, aanzienlijk stijgen. Voorzag vorig jaar om en nabij een derde van de respondenten in beide groepen een stijging van de werkloosheid, dit jaar is dit percentage toegenomen naar 50% voor de Nederlandse bevolking en 45% voor de arbeidsmarktprofessionals.

Ten aanzien van de jeugdwerkloosheid zijn de arbeidsmarktprofessionals aanzienlijk pessimistischer in vergelijking met voorgaande jaren. Daarbij dient wel opgemerkt te worden dat de jeugdwerkloosheid in de afgelopen jaren aanzienlijk gedaald is.

Nog pessimistischer dan over de jeugdwerkloosheid is men over de werkloosheid onder ouderen en langdurig werklozen. Hiervan verwacht 20% van de arbeidsmarktprofessionals en minder dan 15% van de Nederlanders een daling. Ruim de helft van de Nederlandse bevolking en 59% van de arbeidsmarktprofessionals voorziet echter een stijging van de werkloosheid onder ouderen. Wat betreft de langdurige werkloosheid voorziet een meerderheid in beide groepen eveneens een stijging. Beide groepen waren vorig jaar optimistischer gestemd. In 2009 zijn met name de vertegenwoordigers van de groep Werknemers relatief pessimistisch gestemd over de ontwikkeling van de langdurige werkloosheid. Aan de andere kant zijn de vertegenwoordigers van de groep Werkgevers en in iets mindere mate de groepen Uitvoering en Re-integratiebedrijven optimistischer gestemd in vergelijking met andere groepen.

De arbeidsparticipatie onder vrouwen zal naar verwachting verder toenemen. Met een percentage van 50% dat een toename verwacht zijn de arbeidsmarktprofessionals wederom optimistischer dan de gemiddelde Nederlander (35%). Ook hier zij opgemerkt, dat het

optimisme vorig jaar aanzienlijk groter was. Toen voorzag nog 70% van de arbeidsmarktprofessionals en 61% van de Nederlandse bevolking een toename van de arbeidsparticipatie onder vrouwen.

#### *Specifieke onderwerpen aangaande de arbeidsmarkt*

Zowel arbeidsmarktprofessionals als de Nederlandse bevolking verwachten gemiddeld gesproken een lichte stijging van het aantal vrouwen in topposities. Hierbij is men in vergelijking met voorgaande jaren iets pessimistischer.

Het percentage van de respondenten dat een toename van de inkomensverschillen verwacht is zowel onder de arbeidsmarktprofessionals als onder de Nederlandse bevolking in vergelijking met de voorgaande jaren gedaald met een kleine 10 procentpunten. We zien echter wel een toename van het aandeel dat een forse stijging van de inkomensverschillen verwacht. De vertegenwoordigers van de werkgevers verwachten in mindere mate een stijging van de inkomensverschillen dan de andere groepen.

Vorig jaar was men nog enigszins optimistisch gestemd over de veranderingen in de achterstand van allochtonen ten opzichte van autochtonen. De meerderheid verwachtte dat deze achterstand licht zou dalen. Dit jaar is men duidelijk pessimistischer geworden en is zowel de gemiddelde Nederlander als de gemiddelde arbeidsmarktprofessional van mening dat de achterstand hooguit gelijk blijft. Een zeer opvallende bevinding is en blijft dat vrijwel een ieder van mening is dat er op de arbeidsmarkt sprake is van discriminatie op basis van etnische afkomst, waarbij de arbeidsmarktprofessionals in een derde van de gevallen zelfs spreken over discriminatie in hoge of zeer hoge mate.

Ten aanzien van mobiliteit geldt dat er in het bijzonder onder de arbeidsmarktprofessionals een aanzienlijke groep is die van mening is dat er te weinig vrijwillig van werkgever gewisseld wordt (externe mobiliteit) en een bijna even grote groep die vindt dat er te weinig functiewisselingen (interne mobiliteit) plaatsvinden. Wel is de verwachting dat de externe mobiliteit (licht) zal toenemen. Dat geldt ook voor de intersectorale mobiliteit (waarbij men niet alleen van werkgever wisselt, maar ook naar een andere branche of sector overstapt). Opvallend is dat in vergelijking met de vorige twee jaren, de mate van arbeidsmobiliteit negatiever beoordeeld wordt. Dit gaat op voor zowel de arbeidsmarktprofessionals als de Nederlandse bevolking.

De gemiddelde respondent is niet erg enthousiast over de kwaliteit van de aansluiting tussen beroepsonderwijs en arbeidsmarkt. De meerderheid vindt deze matig tot slecht. Echter, een kwart van de Nederlanders en een op de vijf arbeidsmarktprofessionals is minder negatief en betitelt de kwaliteit van de aansluiting tussen beroepsonderwijs en arbeidsmarkt als voldoende of goed.

#### *De impact van de economische crisis*

Allereerst is gevraagd naar het verwachte aantal werklozen op het dieptepunt van de economische crisis. Arbeidsmarktprofessionals zijn iets optimistischer in vergelijking met de prognoses van het Centraal Planbureau. Rekent het Centraal Planbureau op zo'n 615.000 werklozen op het dieptepunt van de crisis, de arbeidsmarktprofessionals zitten daar zo'n 30.000 onder. Vertegenwoordigers van de groep werkgevers, Re-integratiebedrijven en Uitvoering zijn hierbij het meest pessimistisch. De Nederlandse bevolking is minder pessimistisch en verwacht gemiddeld maximaal 530.000 werklozen.

Er bestaat een redelijke mate van eensgezindheid over de sectoren die het meest getroffen worden door de economische crisis. Dat is met name de bouwnijverheid, op afstand gevolgd door de sector vervoer, opslag en communicatie, de horeca en de sector delfstoffen,

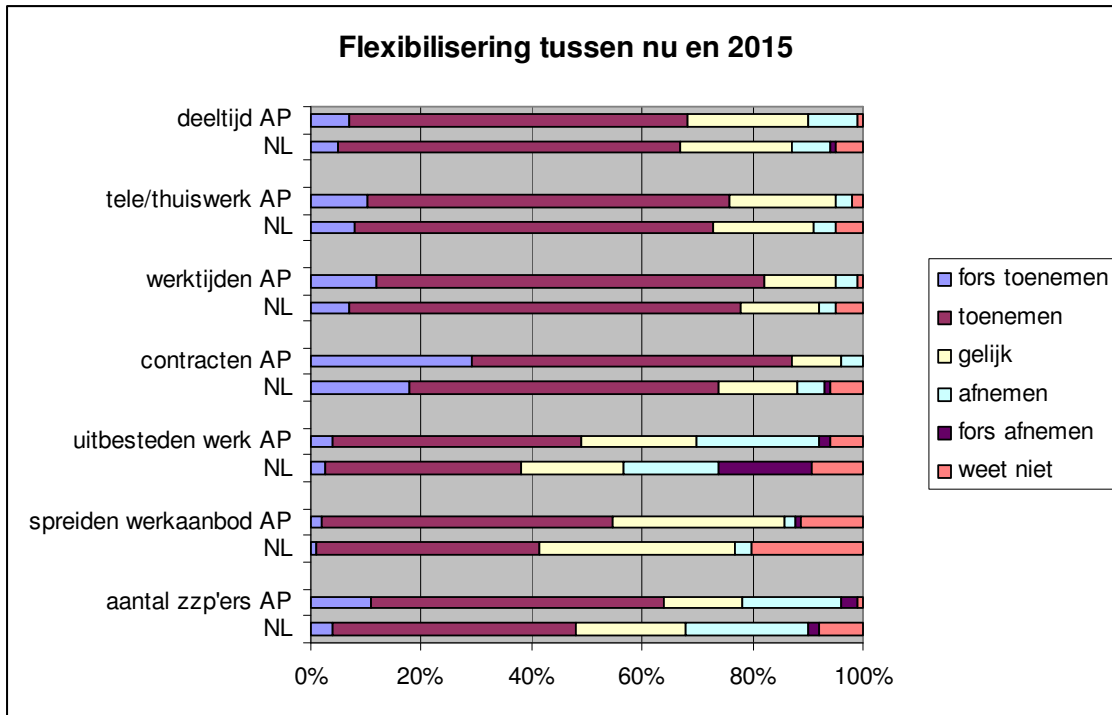
industrie en energie. Daarbij worden dan in het bijzonder jongeren, ouderen, lager opgeleiden en langdurig werklozen getroffen. Een vijfde van de arbeidsmarktprofessionals en 8% van de Nederlandse bevolking zegt zelf getroffen te worden door de crisis. Dat betreft relatief vaak het verlies van een vaste baan (de Nederlandse bevolking) of negatieve gevolgen als zzp'er (arbeidsmarktprofessionals). Voor sommigen geldt dat de crisis kansen biedt. Een deel van de personen werkzaam in de sfeer van Uitvoering en Re-integratiebedrijven (voor)ziet bijvoorbeeld een positief effect van de crisis als gevolg van een groter beroep op deze beroepsgroep.

Een op de acht Nederlanders zou de crisismaatregelen die het kabinet genomen heeft om de gevolgen van de crisis te beperken anders ingevuld hebben dan wel mist maatregelen. Arbeidsmarktprofessionals zijn aanzienlijk kritischer. Hier zou 60% de maatregelen anders ingevuld hebben, dan wel mist men maatregelen. De critici willen in het bijzonder de bankensector steviger aanpakken. Daarnaast willen arbeidsmarktprofessionals met name meer investeren in scholing en meer budget voor re-integratie van werknemers. De Nederlandse bevolking is in vergelijking met de arbeidsmarktprofessionals meer beducht voor een verder oplopen van het financieringstekort en wenst betere bescherming van de Nederlandse economie tegen internationale concurrentie.

#### *Flexibilisering van arbeid*

Zowel de arbeidsmarktprofessionals als de gemiddelde Nederlander verwacht een toenemende flexibilisering in de periode tot 2015. Bij flexibilisering gaat het hier om maatregelen die arbeidsorganisaties kunnen nemen om zich snel aan te passen aan veranderingen in de vraag naar hun producten of diensten. Vanuit het gezichtspunt van de werkgever gaat het dan bijvoorbeeld om het variëren in de inzet van personeel of om het op een meer flexibele wijze organiseren van het werk. Anderzijds kan het ook gaan om maatregelen die inspelen op de behoeften van werkenden. In dit onderdeel is gevraagd naar de verwachte ontwikkelingen in de periode tot 2015, waarbij het gaat om ontwikkelingen wat betreft (1) in deeltijd werkzaam zijn, (2) het aandeel thuiswerk of telewerken, (3) flexibele werktijden, (4) flexibele contracten, (5) uitbesteden van werk, (6) spreiding van het werkaanbod over het jaar en (7) het aantal zzp'ers. In Grafiek 2 zijn de verwachtingen in beeld gebracht. Een overgrote meerderheid verwacht in de periode tot 2015 een toename van het aantal werkenden in deeltijd, van thuis- en telewerken, van flexibele werktijden en van flexibele contracten. Een meerderheid van de arbeidsmarktprofessionals en iets minder dan de helft van de Nederlandse bevolking verwacht ook een toename van het aantal zzp'ers. Iets minder optimistisch is men ten aanzien van verdere flexibilisering in de vorm van het meer uitbesteden van werk en een grotere spreiding van het werkaanbod over het jaar heen. Ook hier is het aandeel van de respondenten dat een toename verwacht groter dan het aandeel dat een afname voorziet, maar het verschil is hier aanzienlijk geringer in vergelijking met de andere hier bevroegde elementen rondom flexibilisering.

Grafiek 2 Verwachtingen over flexibilisering van arbeid



NL = Nederlandse bevolking  
 AP = Arbeidsmarktprofessionals

Hoewel een groot deel van de respondenten een toename van het aantal zzp'ers verwacht, overweegt slechts 4% van de Nederlandse bevolking zelf zzp'er te worden. Voor de arbeidsmarktprofessionals ligt dat percentage aanzienlijk hoger, namelijk op 19%.

Uit de enquête blijkt dat een grote meerderheid van degenen die betaald werk en zorgtaken combineren tevreden is of hier neutraal tegenover staat. Er is desondanks toch nog een aanzienlijke groep die hier minder tevreden over is: een kwart van de arbeidsmarktprofessionals en 20% van de Nederlandse bevolking waarbij sprake is van combinatie van betaald werk en zorgtaken is ontevreden of zelfs zeer ontevreden (zo'n 5%). De problemen lijken hier met name te zitten in te weinig flexibiliteit in de richting van de werknemer: men wil vooral meer mogelijkheden hebben in de sfeer van flexibele arbeidstijden, van thuis- / telewerken, van flexibel verlof en meer flexibiliteit in het aantal uren dat men per week werkt.

## Inleiding

Deze rapportage beschrijft de resultaten van de Arbeidsmarktenquête 2009. Het doel van deze enquête is zicht te krijgen op de meningen en verwachtingen van 'arbeidsmarktprofessionals' over de arbeidsmarkt. Daarnaast is ook de Nederlandse bevolking gevraagd naar haar meningen en verwachtingen. De enquête is gehouden in het kader van het Najaarscongres van de RWI op 12 november 2009.

De Arbeidsmarktenquête 2009 is in september / oktober aan twee groepen respondenten voorgelegd. Allereerst is net als de afgelopen drie jaar een enquête uitgezet onder de relaties van de RWI via de elektronische nieuwsbrief RWI-zine. Het gaat hier om personen die een rechtstreekse, beroepsmatige relatie hebben met de arbeids- en re-integratiemarkt, in dit rapport aangeduid als 'arbeidsmarktprofessionals'. Daarbinnen kunnen de volgende groepen worden onderscheiden:

- Uitvoering: uitvoerders in de sociale zekerheid (CWI, UWV, SVB);
- Re-integratiebedrijven: re-integratiebedrijven, maar ook: arbodiensten, interventiebedrijven en scholingsinstituten;
- Werknemers: werknemers, werknemersorganisaties, cliënten, cliëntenvertegenwoordiging;
- Werkgevers: werkgevers, werkgeversorganisaties, branche- en sectororganisaties;
- Overheid: de overheidssector (politiek en ambtelijk, zowel lokaal als landelijk);
- Rest: media, onderzoeks- en adviesbureaus, overige organisaties.

Daarnaast is evenals in 2007 en 2008 de Nederlandse bevolking geënquêteerd. Het gaat hier om een enquête uitgevoerd door CentERdata in Tilburg waarbij de vragen zijn gesteld aan de leden van het CentERpanel, een representatieve steekproef van Nederlandse huishoudens. Dit betreft een Internetpanel, waarbij de deelnemers wekelijks vragen beantwoorden. Huishoudens die geen toegang hebben tot Internet krijgen van CentERdata een Internetaansluiting en de daarbij behorende apparatuur. Voor huishoudens zonder persoonlijke computer is dat een zogenaamde set-top box die kan worden aangesloten op een TV toestel dat dan als terminal dienst doet. Het CentERpanel wordt gebruikt voor veel wetenschappelijk onderzoek in Nederland en daarbuiten.

In totaal hebben in 2009 469 arbeidsmarktprofessionals een bruikbare vragenlijst ingevuld. In 2008 bedroeg dat aantal 526, in 2007 was dat 671 en in 2006 bedroeg het aantal respondenten 733. De resultaten hiervan geven een adequaat beeld van de opvattingen van de arbeidsmarktprofessionals. Daarnaast hebben dit jaar 1677 personen van 18 jaar en ouder de enquête ingevuld via het CentERpanel. In 2008 en 2007 kende deze enquête 1851 respectievelijk 1565 respondenten. De uitkomsten in deze groep kunnen worden gezien als een goede weerspiegeling van de mening van de Nederlandse bevolking.

Tabel 0-1 Achtergrond arbeidsmarktprofessionals

Achtergrond	Groep	Arbeidsmarktprofessionals			
		2009	2008	2007	2006
ambtenaar gemeente / provincie	Overheid	11%	14%	10%	10%
ambtenaar landelijke overheid	Overheid	6%	3%	4%	3%
cliënt / cliëntenvertegenwoordiging	Werknemers	3%	3%	3%	4%
media	Rest	1%	1%	1%	1%
onderzoeksbureau, adviesorganisatie	Rest	19%	13%	12%	12%
politiek gemeente / provincie	Overheid	1%	2%	1%	1%
politiek landelijk	Overheid	0%	1%	1%	2%
re-integratie, arbo, interventie, scholing, onderwijs, opleiding	Re-integratie-bedrijven	26%	30%	34%	35%
uitvoering sociale zekerheid	Uitvoerders	9%	9%	8%	8%
werkgevers, werkgeversorganisaties, branche-organisaties	Werkgevers	13%	10%	11%	10%
werknemers, werknemersorganisaties	Werknemers	3%	3%	4%	4%
overig	Rest	8%	11%	11%	11%
totaal	Totaal RWI	100% (N=469)	100% (N=526)	100% (N=671)	100% (N=733)

De achtergrond van de arbeidsmarktprofessionals, zoals door henzelf opgegeven, is weergegeven in Tabel 0-1. Hierin is ook weergegeven tot welke van de bovengenoemde respondentengroepen men gerekend is in de grafieken in de bijlage.

Een grote groep arbeidsmarktprofessionals is actief op het gebied van re-integratie, arbo, interventie, scholing, onderwijs en opleiding (26% in 2009). Ook ambtenaren (17%), werkgevers (13%), uitvoerders op het terrein van de sociale zekerheid (9%) en onderzoeks- en adviesorganisaties (19%) zijn goed vertegenwoordigd. Net als de afgelopen drie jaar valt op dat politici vrijwel ontbreken (1%). In vergelijking met voorgaande jaren, zien we in 2009 iets meer vertegenwoordigers in de sfeer van onderzoeks- en adviesorganisaties en minder uit de hoek van re-integratie, arbo, interventie, scholing, onderwijs en opleiding.

Van de respondenten uit het CentERpanel, de Nederlandse bevolking, geven dit jaar 5% aan zich beroepsmatig met de arbeidsmarktsector bezig te houden; zie Tabel 0-2. In voorgaande jaren lag dit op 9%.

Tabel 0-2 Houdt u zich beroepsmatig met de arbeidsmarktsector bezig?

	2009		2008		2007	
	Nederlandse bevolking					
ja	81	5%	160	9%	135	9%
nee	1591	95%	1691	91%	1430	91%
totaal	1672	100%	1851	100%	1565	100%

De enquête van 2009 kan onderverdeeld worden in vier thema's:

1. Algemene verwachtingen ten aanzien van de arbeidsmarkt
2. Specifieke onderwerpen gerelateerd aan de arbeidsmarkt
3. De impact van de economische crisis
4. Flexibilisering van de arbeidsmarkt

In het hiernavolgende zullen we de resultaten voor deze thema's achtereenvolgens bezien. In dit rapport beperken we ons daarbij voornamelijk tot rechte tellingen van de antwoorden op de diverse vragen, waarbij we ons afvragen of er verschillen zijn tussen de arbeidsmarktprofessionals en de Nederlandse bevolking en tussen de diverse subgroepen binnen de arbeidsmarktprofessionals. De onderlinge samenhang tussen de antwoorden op de verschillende vragen blijft grotendeels buiten beschouwing.

## Algemene verwachtingen ten aanzien van de arbeidsmarkt

Aan de respondenten zijn om te beginnen enkele vragen gesteld over hun algemene arbeidsmarktverwachtingen voor de periode tot 2012. Het gaat daarbij om de ontwikkeling van de werkgelegenheid en werkloosheid, waarbij bij de laatste een aantal specifieke groepen onderscheiden wordt. Deze vragen zijn ook in 2008 en 2007 aan het CentERpanel en de afgelopen drie jaar aan de arbeidsmarktprofessionals gesteld, zij het dat het toen ging om de arbeidsmarktverwachtingen tot 2011 (in 2008) respectievelijk 2010 (in 2007 en 2006).

### *Werkgelegenheid*

Zowel de arbeidsmarktprofessionals als de Nederlandse bevolking zijn dit jaar in vergelijking met de voorgaande jaren aanmerkelijk minder optimistisch over de werkgelegenheidsontwikkeling tussen nu en 2012; zie Tabel 1-1. Dit jaar verwacht 40% van de arbeidsmarktprofessionals een stijging van de werkgelegenheid. Hiertegenover staat dat 47% een daling van de werkgelegenheid voorziet. Vorig jaar verwachtte ruim de helft van de arbeidsmarktprofessionals een stijging en was iets meer dan een op de vijf arbeidsmarktprofessionals pessimistisch gestemd in de zin dat men een daling verwachtte. Twee en drie jaar geleden verwachtte de overgrote meerderheid (meer dan 80%) van de arbeidsmarktprofessionals een stijging van de werkgelegenheid. De gemiddelde Nederlander is ook minder optimistisch geworden. Nu verwacht 33% van de Nederlandse bevolking een toename van de werkgelegenheid en zal volgens 42% sprake zijn van een daling in de periode 2009-2012. Vorig jaar voorzag 42% van de Nederlandse bevolking nog een toename in een periode van drie jaar en ongeveer een kwart een daling. Verder is opvallend dat de groep die een forse daling verwacht flink is toegenomen in vergelijking met eerdere jaren. Voorzag voorheen slechts een zeer klein percentage een forse teruggang, dit jaar is dat meer dan 10%. Dat geldt zowel voor de arbeidsmarktprofessionals als de Nederlandse bevolking.

De verwachtingen zijn voor 2009 ook weergegeven voor de diverse onderscheiden groepen arbeidsmarktprofessionals, zie Grafiek 3 in Bijlage 1. Hierbij zijn de verwachtingen in een enkel cijfer per groep geaggregeerd.<sup>16</sup> De verschillen tussen de diverse groepen respondenten zijn beperkt. Wel is duidelijk dat vertegenwoordigers van de groep Werknemers relatief erg optimistisch zijn. Zij voorzien (samen met de groep Uitvoering) in vergelijking met de andere groepen een positievere ontwikkeling van de werkgelegenheid. De groep Overheid en vertegenwoordigers van de groep Werkgevers zijn minder optimistisch.

---

<sup>16</sup> Deze indicator is als volgt per groep bepaald:  $[(2 * \text{het aantal personen dat aangeeft dat er sprake is van 'fors stijgen'}) + (1 * \text{het aantal personen dat aangeeft dat er sprake is van 'licht stijgen'}) - (2 * \text{het aantal personen dat aangeeft dat er sprake is van 'fors dalen'}) - (1 * \text{het aantal personen dat aangeeft dat er sprake is van 'licht dalen'})] / \text{aantal respondenten}$ . 'Fors' stijgingen of dalingen krijgen dus het dubbele gewicht in vergelijking met 'lichte' dalingen of stijgingen.

Tabel 0-1 Verwachting werkgelegenheid

	2009 (periode tot 2012)		2008 (periode tot 2011)		2007 (periode tot 2010)		2006 (periode tot 2010)
	NL	AP	NL	AP	NL	AP	AP
fors stijgen	3%	8%	3%	5%	9%	17%	28%
licht stijgen	30%	32%	39%	46%	52%	65%	61%
stabiel blijven	19%	12%	29%	21%	22%	12%	7%
licht dalen	31%	36%	23%	25%	11%	5%	3%
fors dalen	11%	11%	2%	1%	1%	1%	0%
weet niet / geen mening	5%	2%	4%	1%	5%	1%	1%
<b>totaal</b>	100% (N=1677)	100% (N=468)	100% (N=1851)	100% (N=526)	100% (N=1565)	100% (N=671)	100% (N=733)

NL = Nederlandse bevolking

AP = Arbeidsmarktprofessionals

#### Verwachting werkloosheid

Van de arbeidsmarktprofessionals verwacht 45% dat de werkloosheid in de periode tot 2012 zal stijgen. Eveneens 45% van deze groep verwacht een afname. Opvallend is dat een op de vijf arbeidsmarktprofessionals zelfs een forse stijging verwacht. De Nederlandse bevolking is nog iets pessimistischer: 51% voorziet een stijging, 32% een daling. Vorig jaar verwachtte een derde van de arbeidsmarktprofessionals dat de werkloosheid zou dalen en in de twee jaren voordien was zelfs driekwart die mening toegedaan. Het tij is duidelijk gekeerd.

Tabel 0-2 Verwachting werkloosheid

	2009 (periode tot 2012)		2008 (periode tot 2011)		2007 (periode tot 2010)		2006 (periode tot 2010)
	NL	AP	NL	AP	NL	AP	AP
fors stijgen	20%	21%	5%	2%	3%	2%	2%
licht stijgen	31%	24%	29%	34%	14%	8%	11%
stabiel blijven	14%	8%	29%	29%	26%	16%	12%
licht dalen	28%	38%	32%	31%	48%	59%	59%
fors dalen	4%	7%	1%	4%	5%	15%	15%
weet niet / geen mening	5%	2%	4%	1%	5%	1%	1%
<b>totaal</b>	100% (N=1677)	100% (N=468)	100% (N=1851)	100% (N=526)	100% (N=1565)	100% (N=671)	100% (N=733)

NL = Nederlandse bevolking

AP = Arbeidsmarktprofessionals

De verwachtingen ten aanzien van de jeugdwerkloosheid (15-25 jarigen) – zie Tabel 0-3 – laten in 2009 een zelfde beeld zien als wat voor de totale werkloosheid geldt. Ook hier verwacht 45% van de arbeidsmarktprofessionals een stijging, waartegenover staat dat 42% een daling verwacht. Voor de Nederlandse bevolking zijn deze percentages respectievelijk 49 en 25. Vergeleken met voorafgaande jaren is men hier ook duidelijk minder optimistisch geworden. In 2006 en 2007 verwachtte ongeveer 40% van de arbeidsmarktprofessionals dat de jeugdwerkloosheid licht zou dalen en zo'n 30% dacht zelfs aan een forse daling. In 2008 verwachtte eveneens 40% een lichte daling, maar een forse daling was nog maar volgens 17% van de arbeidsmarktprofessionals aan de orde. Hierbij dient te worden opgemerkt dat de jeugdwerkloosheid in de afgelopen jaren sterk is afgenomen.

Ook over de werkloosheid onder ouderen (de 50- tot 65-jarigen) zijn de gemiddelde Nederlander en met name de arbeidsmarktprofessionals minder optimistisch geworden; zie Tabel 1-4. Verwachtte vorig jaar 33% en in 2007 43% van de arbeidsmarktprofessionals een daling van de werkloosheid onder ouderen en 44% respectievelijk 33% een stijging, nu verwacht slechts 20% een daling en bijna 60% een toename. De Nederlandse bevolking is iets optimistischer, maar het verschil met de arbeidsmarktprofessionals is beperkt. Beide groepen verwachten dus dat ouderen een grotere kans hebben in de toekomst met een oplopende werkloosheid geconfronteerd te worden dan jongeren.

*Tabel 0-3 Verwachting jeugdwerkloosheid*

	2009 (periode tot 2012)		2008 (periode tot 2011)		2007 (periode tot 2010)		2006 (periode tot 2010)
	NL	AP	NL	AP	NL	AP	AP
fors stijgen	17%	18%	4%	3%	4%	2%	3%
licht stijgen	32%	27%	22%	15%	19%	10%	13%
stabiel blijven	20%	12%	34%	23%	30%	16%	13%
licht dalen	21%	28%	30%	40%	37%	41%	38%
fors dalen	4%	14%	5%	17%	5%	30%	31%
weet niet / geen mening	6%	2%	5%	1%	6%	2%	2%
<b>totaal</b>	100% (N=1677)	100% (N=468)	100% (N=1851)	100% (N=526)	100% (N=1565)	100% (N=671)	100% (N=733)

NL = Nederlandse bevolking

AP = Arbeidsmarktprofessionals

Tabel 0-4 Verwachting werkloosheid onder ouderen

	2009 (periode tot 2012)		2008 (periode tot 2011)		2007 (periode tot 2010)	
	NL	AP	NL	AP	NL	AP
fors stijgen	22%	28%	16%	10%	12%	11%
licht stijgen	33%	31%	32%	34%	32%	22%
stabiel blijven	25%	20%	24%	23%	28%	24%
licht dalen	12%	18%	21%	31%	21%	37%
fors dalen	2%	2%	2%	2%	2%	6%
weet niet / geen mening	5%	1%	5%	1%	6%	1%
<b>totaal</b>	100% (N=1677)	100% (N=469)	100% (N=1851)	100% (N=526)	100% (N=1565)	100% (N=671)

NL = Nederlandse bevolking

AP = Arbeidsmarktprofessionals

Wat betreft langdurig werklozen – personen die langer dan een jaar werkloos zijn – was men in het verleden ietwat optimistischer in vergelijking met ouderen. Nu geldt dat men voor de groep langdurig werklozen meer problemen verwacht in vergelijking met ouderen. Men is aanzienlijk pessimistischer geworden ten aanzien van deze groep. En dat geldt in het bijzonder voor de arbeidsmarktprofessionals.

Tabel 0-5 De ontwikkeling in het aantal langdurig werklozen (langer dan 1 jaar)

	2009 (periode tot 2012)		2008 (periode tot 2011)		2007 (periode tot 2010)	
	NL	AP	NL	AP	NL	AP
fors stijgen	24%	35%	8%	6%	6%	4%
licht stijgen	34%	33%	24%	27%	19%	14%
stabiel blijven	25%	18%	37%	31%	41%	30%
licht dalen	9%	12%	22%	30%	26%	44%
fors dalen	2%	1%	2%	4%	3%	6%
weet niet / geen mening	7%	1%	7%	1%	6%	1%
<b>totaal</b>	100% (N=1677)	100% (N=469)	100% (N=1851)	100% (N=525)	100% (N=1565)	100% (N=671)

NL = Nederlandse bevolking

AP = Arbeidsmarktprofessionals

Bezien we het beeld voor de onderscheiden groepen arbeidsmarktprofessionals (zie Grafiek 3 in Bijlage 1) dan is helder dat vertegenwoordigers van de groep Werknemers relatief pessimistisch zijn. Ten aanzien van de werkloosheid zien we dat de vertegenwoordigers van de groep Werknemers de kans hoger achten dat de werkloosheid onder oudere en langdurige werklozen zal stijgen. Tevens verwachten ze gemiddeld genomen dat de jeugdwerkloosheid in 2012 hoger zal liggen in vergelijking met 2009. Vertegenwoordigers van de groep Werkgevers en in iets mindere mate de groepen Uitvoering en Re-

integratiebedrijven zijn optimistischer ten aanzien van de werkloosheidskansen voor deze drie groepen.

Verderop in het rapport (Hoofdstuk 0) wordt ingegaan op de gevolgen van de economische crisis. Een van de facetten betreft het aantal werklozen dat Nederland op het dieptepunt van de crisis zal tellen (zie Tabel 0-1). Het blijkt dat er slechts geringe (positieve) correlatie aanwezig is tussen het verwachte aantal werklozen op het dieptepunt van de crisis en de verwachting omtrent de werkloosheid in 2012.<sup>17</sup> Blijkbaar zijn respondenten die een hogere werkloosheid op het dieptepunt van de crisis voorzien, niet pessimistischer ten aanzien van de werkloosheid in 2012 in vergelijking met personen die een relatief lage werkloosheid op het dieptepunt van de crisis voorzien.

### *Arbeidsparticipatie vrouwen*

In het kader van de werkgelegenheidsontwikkeling is ook specifiek gevraagd naar de arbeidsparticipatie van vrouwen (zie Tabel 0-6). Bijna 40% van de arbeidsmarktprofessionals en bijna de helft van de Nederlandse bevolking verwacht weinig veranderingen. Een derde van de Nederlanders en de helft van de arbeidsmarktprofessionals is van mening dat de arbeidsparticipatie van vrouwen zal toenemen tussen nu en 2012. Voor beide groepen geldt dat het percentage dat een toename verwacht sterk afgenomen is. In de drie jaren voordien was dit percentage bij arbeidsmarktprofessionals stabiel en bedroeg zo'n 70%; onder de Nederlandse bevolking lag het percentage iets lager. De verschillen tussen de onderscheiden groepen arbeidsmarktprofessionals zijn beperkt; zie Grafiek 4 in Bijlage 1.

Tabel 0-6 Verwachting arbeidsparticipatie van vrouwen

	2009 (periode tot 2012)		2008 (periode tot 2011)		2007 (periode tot 2010)		2006 (periode tot 2010)
	NL	AP	NL	AP	NL	AP	AP
fors stijgen	2%	4%	4%	10%	6%	7%	9%
licht stijgen	33%	46%	57%	60%	47%	64%	63%
stabiel blijven	48%	39%	28%	25%	33%	22%	24%
licht dalen	8%	9%	6%	5%	5%	5%	3%
fors dalen	1%	1%	0%	1%	0%	1%	0%
weet niet / geen mening	7%	1%	4%	0%	8%	1%	2%
<b>totaal</b>	100% (N=1677)	100% (N=469)	100% (N=1851)	100% (N=526)	100% (N=1565)	100% (N=671)	100% (N=733)

NL = Nederlandse bevolking

AP = Arbeidsmarktprofessionals

<sup>17</sup> De correlatiecoëfficiënt voor de verwachte werkloosheid op het dieptepunt van de crisis (met als antwoorden 1 (minder dan 400.000), 2 (400.000 – 500.000), 3 (500.000 – 600.000), 4 (600.000 – 700.000), 5 (700.000 – 800.000) en 6 (meer dan 800.000)) en de werkloosheid in 2012 (met als antwoorden 1 (fors gedaald), 2 (licht gedaald), 3 (stabiel), 4 (gestegen) en 5 (fors gestegen)) bedraagt 0,19 voor de totale werkloosheid, 0,15 voor de jeugdwerkloosheid, 0,13 voor de werkloosheid onder ouderen en 0,16 voor de werkloosheid onder langdurig werklozen.

## Specifieke onderwerpen aangaande de arbeidsmarkt

In dit hoofdstuk bezien we een aantal specifieke onderwerpen die voor een deel vooral recent in de belangstelling zijn gekomen. Het betreft:

- het aantal vrouwen in topposities;
- inkomensverschillen;
- de achterstand van allochtonen ten opzichte van autochtonen;
- discriminatie van etnische groepen op de arbeidsmarkt;
- de aansluiting van onderwijs bij de arbeidsmarkt.

### *Vrouwen in topposities*

Arbeidsmarktprofessionals en de gemiddelde Nederlander zijn redelijk eensgezind ten aanzien van de ontwikkeling van het aantal vrouwen in topposities in de periode tot 2012; zie Tabel 0-1. Rond de 50% in beide groepen verwacht een toename van dit aantal. Hierbij zij opgemerkt dat slechts een zeer kleine groep (2% van de respondenten) een forse toename verwacht. Tegen de 40% verwacht dat het aantal stabiel zal blijven en een kleine groep verwacht een daling. In vergelijking met 2008 en 2007 is het beeld iets pessimistischer geworden; hier speelt de economische crisis wellicht een rol. De verschillen tussen de onderscheiden groepen arbeidsmarktprofessionals zijn gering; zie Grafiek 4 in Bijlage 1. Enkel de groep Uitvoering heeft een wat negatievere kijk op het onderwerp.

*Tabel 0-1 Verwachting ontwikkeling aantal vrouwen in topposities*

	2009 (periode tot 2012)		2008 (periode tot 2011)		2007 (periode tot 2010)	
	NL	AP	NL	AP	NL	AP
fors stijgen	2%	2%	2%	4%	2%	2%
licht stijgen	45%	52%	58%	64%	56%	60%
stabiel blijven	40%	38%	33%	30%	37%	36%
licht dalen	7%	5%	2%	2%	2%	1%
fors dalen	0%	2%	0%	0%	0%	0%
weet niet / geen mening	6%	1%	4%	1%	4%	1%
<b>totaal</b>	100% (N=1677)	100% (N=469)	100% (N=1851)	100% (N=526)	100% (N=1565)	100% (N=671)

NL = Nederlandse bevolking

AP = Arbeidsmarktprofessionals

### *Inkomensverschillen*

Was vorig jaar en in 2007 een meerderheid van de arbeidsmarktprofessionals en de Nederlandse bevolking van mening dat de inkomensverschillen in de volgende drie jaren zouden toenemen, nu ligt dat een kleine 10 procentpunten lager; zie Tabel 0-2. We zien wel een toename van het aandeel dat een forse stijging van de inkomensverschillen verwacht. Rond de 10% in beide groepen verwacht een (lichte) daling van de inkomensverschillen. De verschillen tussen de diverse onderscheiden groepen arbeidsmarktprofessionals zijn klein, met uitzondering van de vertegenwoordigers van de groep Werkgevers. Deze groep

verwacht een geringere stijging in vergelijking met de andere groepen; zie Grafiek 5 in Bijlage 1.

*Tabel 0-2 Verwachting ontwikkeling inkomensverschillen*

	2009 (periode tot 2012)		2008 (periode tot 2011)		2007 (periode tot 2010)		2006 (periode tot 2010)
	NL	AP	NL	AP	NL	AP	AP
fors stijgen	10%	14%	6%	7%	8%	8%	23%
licht stijgen	35%	41%	46%	56%	46%	55%	50%
stabiel blijven	39%	31%	36%	31%	34%	26%	22%
licht dalen	10%	12%	8%	5%	8%	9%	5%
fors dalen	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
weet niet / geen mening	6%	2%	4%	1%	5%	1%	1%
<b>totaal</b>	100% (N=1677)	100% (N=469)	100% (N=1851)	100% (N=526)	100% (N=1565)	100% (N=671)	100% (N=733)

NL = Nederlandse bevolking

AP = Arbeidsmarktprofessionals

*De situatie van allochtonen*

Op de eerste plaats is gevraagd welke veranderingen men tussen nu en 2012 verwacht wat betreft de achterstand van allochtonen ten opzichte van autochtonen. Zie Tabel 0-3. Slechts een kwart van de Nederlandse bevolking en iets meer dan een derde van de arbeidsmarktprofessionals verwacht tussen nu en 2012 een verkleining van de achterstand. Daartegenover staat dat zo'n 30% de achterstand ziet oplopen. Daarmee is het beeld in vergelijking met vorig jaar sterk veranderd. Toen verwachtte nog een ruime meerderheid (een kleine 60% van de Nederlandse bevolking en zo'n driekwart van de arbeidsmarktprofessionals) dat deze achterstand (licht) minder zou worden; minder dan 10% verwachtte een toename van de achterstand.

*Tabel 0-3 Ontwikkeling achterstand allochtonen ten opzichte van autochtonen*

	2009 (periode tot 2012)		2008 (periode tot 2011)		2007 (periode tot 2010)	
	NL	AP	NL	AP	NL	AP
fors oplopen	6%	10%	2%	1%	1%	1%
licht oplopen	21%	23%	8%	7%	7%	6%
gelijk blijven	35%	29%	28%	17%	25%	16%
licht minder worden	25%	33%	52%	67%	56%	70%
fors minder worden	2%	2%	4%	6%	4%	6%
weet niet / geen mening	12%	2%	4%	0%	7%	1%
<b>totaal</b>	100% (N=1677)	100% (N=469)	100% (N=1851)	100% (N=526)	100% (N=1565)	100% (N=671)

NL = Nederlandse bevolking

AP = Arbeidsmarktprofessionals

Ook is gevraagd naar het op de arbeidsmarkt voorkomen van discriminatie op basis van etnische afkomst (zie Tabel 0-4). Vrijwel alle arbeidsmarktprofessionals en een zeer groot deel van de Nederlanders is van mening dat er discriminatie op basis van etnische afkomst plaatsvindt. Dit percentage neemt in de loop van de tijd af. Van de arbeidsmarktprofessionals vindt nu 33% dat er sprake is van discriminatie in hoge dan wel zeer hoge mate; in 2007 was dat nog 44%. De Nederlandse bevolking ziet minder discriminatie in vergelijking met de arbeidsmarktprofessionals. Werkgevers komen qua opvatting sterk overeen met de Nederlandse bevolking. Tussen de overige onderscheiden groepen arbeidsmarktprofessionals zijn de verschillen beperkt; zie Grafiek 6 in Bijlage 1.<sup>18</sup>

*Tabel 0-4 In hoeverre vindt er naar uw mening op de arbeidsmarkt discriminatie op basis van etnische afkomst plaats?*

	2009		2008		2007	
	NL	AP	NL	AP	NL	AP
in zeer hoge mate	2%	6%	1%	4%	2%	4%
in hoge mate	14%	27%	14%	30%	19%	40%
in beperkte mate	59%	58%	62%	59%	66%	52%
niet of nauwelijks	13%	6%	14%	5%		
helemaal niet	1%	0%	2%	1%	4%	2%
weet niet / geen mening	11%	3%	8%	1%	10%	2%
<b>totaal</b>	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	(N=1677)	(N=469)	(N=1851)	(N=526)	(N=1565)	(N=671)

NL = Nederlandse bevolking

AP = Arbeidsmarktprofessionals

#### *Kwaliteit van de aansluiting tussen beroepsonderwijs en arbeidsmarkt*

Hoewel in de media in vergelijking met eerdere jaren minder negatieve berichten verschijnen over de kwaliteit van het beroepsonderwijs, wordt de aansluiting tussen het (beroeps)onderwijs en de arbeidsmarkt in het algemeen als matig tot slecht ervaren (zie Tabel 0-5). In 2009 vindt slechts een op de vijf arbeidsmarktprofessionals en een kwart van de Nederlandse bevolking de kwaliteit van de aansluiting (meer dan) voldoende. De helft van de respondenten vindt deze matig en zo'n 20% slecht of zeer slecht. De arbeidsmarktprofessionals en de gemiddelde Nederlander zijn wat dit betreft redelijk eensgezind. Ten opzichte van 2008 en 2007 is het oordeel nauwelijks gewijzigd. De verschillende groepen zijn nagenoeg allemaal dezelfde mening toegedaan; zie Grafiek 6 in Bijlage 1.<sup>19</sup>

<sup>18</sup> Deze indicator is als volgt per groep bepaald: [( 5 \* het aantal personen dat aangeeft dat er sprake is van discriminatie in zeer hoge mate ) + ( 4 \* het aantal personen dat aangeeft dat er sprake is van discriminatie in mate ) + ( 3 \* het aantal personen dat aangeeft dat er sprake is van discriminatie in beperkte mate ) + ( 2 \* het aantal personen dat aangeeft dat er niet of nauwelijks sprake is van discriminatie ) + ( 1 \* het aantal respondenten dat aangeeft dat er helemaal niet gediscrimineerd wordt )] / aantal respondenten.

<sup>19</sup> Deze indicator is als volgt per groep bepaald: [( 3 \* het aantal personen dat aangeeft dat er sprake is van een 'uitstekend' aansluiten ) + ( 2 \* het aantal personen dat aangeeft dat er sprake is van 'goed' aansluiten ) + ( 1 \* het aantal personen dat aangeeft dat er sprake is van 'voldoende' aansluiten ) - ( 2 \* het aantal personen dat aangeeft dat er sprake is van 'zeer slecht' aansluiten ) - ( 1 \* het aantal personen dat aangeeft dat er sprake is van 'slecht' aansluiten )] / aantal respondenten.

Tabel 0-5 De kwaliteit van de aansluiting tussen het (beroeps)onderwijs en de arbeidsmarkt is

	2009 (periode tot 2012)		2008 (periode tot 2011)		2007 (periode tot 2010)		2006 (periode tot 2010)
	NL	AP	NL	AP	NL	AP	AP
uitstekend <sup>1</sup>	0%	0%	0%	0%	0%	0%	NA
goed	3%	3%	5%	3%	5%	2%	1%
voldoende	23%	17%	22%	23%	22%	23%	16%
matig	49%	53%	49%	53%	48%	51%	52%
slecht	14%	19%	15%	15%	15%	17%	21%
zeer slecht	3%	3%	3%	3%	4%	5%	6%
weet niet / geen mening	8%	4%	6%	2%	6%	1%	3%
<b>totaal</b>	100% (N=1676)	100% (N=469)	100% (N=1851)	100% (N=526)	100% (N=1565)	100% (N=671)	100% (N=733)

NL = Nederlandse bevolking

AP = Arbeidsmarktprofessionals

<sup>1</sup> Deze antwoordcategorie was in 2006 niet aanwezig (NA)

## Arbeidsmobiliteit

Een vast blok in de enquête in het kader van het Najaarscongres van de Raad voor Werk en Inkomen heeft betrekking op het onderwerp arbeidsmobiliteit. In welke mate is er anno nu sprake van mobiliteit en wat wordt voor de nabije toekomst verwacht?

Op de eerste plaats bezien we de externe arbeidsmobiliteit. Hiermee wordt bedoeld op het vrijwillig wisselen van werkgever. Tabel 0-1 laat zien dat in 2009 bijna 70% van de arbeidsmarktprofessionals van mening is dat de externe mobiliteit te gering is, 20% vindt deze voldoende en 3% te groot. De Nederlandse bevolking heeft een iets andere mening: van hen vindt 44% dat er sprake is van te weinig externe mobiliteit. Echter, een groot deel geeft als antwoord 'weet niet'. Opvallend is dat men in 2009 aanzienlijk negatiever is over de mate van arbeidsmobiliteit, terwijl de verschillen tussen 2008 en 2007 beperkt waren. Of men is zich met het verdiepen van de economische crisis meer bewust geworden van de (blijkbaar beperkte) mate van externe arbeidsmobiliteit, of men is beïnvloed door de media-aandacht die de voorstanders van meer mobiliteit en meer marktwerking weten te genereren. De diverse onderscheiden groepen arbeidsmarktprofessionals laten een nagenoeg identiek beeld zien (zie Grafiek 7 in Bijlage 1).

Tabel 0-1 Beoordeling huidige mate externe arbeidsmobiliteit

	2009		2008		2007	
	NL	AP	NL	AP	NL	AP
te veel	3%	3%	5%	6%	7%	5%
genoeg	26%	20%	40%	35%	40%	38%
te weinig	44%	69%	30%	52%	26%	48%
weet niet	27%	8%	24%	7%	26%	9%
<b>totaal</b>	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	(N=1677)	(N=469)	(N=1851)	(N=526)	(N=1565)	(N=671)

NL = Nederlandse bevolking

AP = Arbeidsmarktprofessionals

In de nabije toekomst verwacht 50% van de arbeidsmarktprofessionals een (voornamelijk) lichte toename van de externe arbeidsmobiliteit. Vorig jaar was dat iets minder dan 60% en het jaar voordien zelfs driekwart van de arbeidsmarktprofessionals; zie Tabel 3-2. Kortom, in vergelijking met voorheen zijn de arbeidsmarktprofessionals aanzienlijk meer van mening dat de externe mobiliteit te laag is en daarnaast zijn ze pessimistischer geworden ten aanzien van de ontwikkeling in de mate van externe mobiliteit. De gemiddelde Nederlander heeft een iets ander beeld wat betreft de toekomstige ontwikkeling: hier is iets meer dan een derde (tegen bijna 45% in 2008 en 2007) van de respondenten van mening dat deze vorm van mobiliteit zal toenemen. Opvallend is verder dat relatief veel vertegenwoordigers van de Werkgevers en de groep Uitvoering de externe mobiliteit zien dalen tussen nu en 2012, terwijl de andere groepen gemiddeld een (beperkte) stijging voorzien; zie Grafiek 5 in Bijlage 1.

Tabel 0-2 Verwachting ontwikkeling externe arbeidsmobiliteit

	2009 (periode tot 2012)		2008 (periode tot 2011)		2007 (periode tot 2010)	
	NL	AP	NL	AP	NL	AP
fors toenemen	2%	10%	1%	6%	3%	8%
licht toenemen	33%	40%	42%	52%	42%	67%
gelijk blijven	29%	19%	37%	29%	37%	19%
licht afnemen	16%	23%	8%	12%	6%	3%
fors afnemen	4%	7%	0%	1%	0%	1%
weet niet / geen mening	15%	3%	12%	0%	13%	2%
<b>totaal</b>	100% (N=1677)	100% (N=469)	100% (N=1851)	100% (N=526)	100% (N=1565)	100% (N=671)

NL = Nederlandse bevolking

AP = Arbeidsmarktprofessionals

Wat betreft intersectorale arbeidsmobiliteit (het vrijwillig overstappen naar een andere sector of branche) verwacht 41% van de arbeidsmarktprofessionals dat deze licht zal toenemen, 6% dat deze sterk zal toenemen en 30% dat deze vorm van arbeidsmobiliteit gelijk zal blijven (Tabel 0-3). Daarnaast verwacht 16% een daling, terwijl 6% geen antwoord kan geven. De gemiddelde Nederlander ziet in 36% van de gevallen een toename plaatsvinden, maar bijna een op de vijf Nederlanders antwoordt 'weet niet'. Ten opzichte van vorig jaar zijn de verschillen beperkt. Voor een overzicht van de verschillen tussen de onderscheiden groepen arbeidsmarktprofessionals zij verwezen naar Grafiek 5 in Bijlage 1.

Tabel 0-3 Verwachting ontwikkeling intersectorale mobiliteit

	2009 (periode tot 2012)		2008 (periode tot 2011)		2007 (periode tot 2010)	
	NL	AP	NL	AP	NL	AP
fors toenemen	1%	6%	1%	2%	1%	2%
licht toenemen	35%	41%	31%	45%	30%	46%
gelijk blijven	31%	30%	43%	40%	47%	43%
licht afnemen	11%	11%	7%	8%	4%	3%
fors afnemen	3%	5%	0%	1%	0%	0%
weet niet / geen mening	19%	6%	18%	4%	18%	6%
<b>totaal</b>	100% (N=1676)	100% (N=469)	100% (N=1851)	100% (N=526)	100% (N=1565)	100% (N=672)

NL = Nederlandse bevolking

AP = Arbeidsmarktprofessionals

Over de mate van interne mobiliteit (functiewisseling) zijn de arbeidsmarktprofessionals iets minder negatief in vergelijking met de externe mobiliteit. Hier vindt 60% (tegenover 65% in de eerdere jaren) dat deze vorm van mobiliteit te gering is, terwijl ongeveer een kwart aangeeft dat de interne mobiliteit voldoende groot is (Tabel 0-4). Van de Nederlandse bevolking is 39% respectievelijk 29% deze mening toegedaan. Maar ook hier zien we in de

laatste groep een hoog percentage respondenten dat 'weet niet' als antwoord geeft. Verder zien we dat de diverse groepen arbeidsmarktprofessionals hier vrij eensgezind zijn (zie Grafiek 7 in Bijlage 1).

*Tabel 0-4 Beoordeling huidige mate interne arbeidsmobiliteit*

	2009 (periode tot 2012)		2008 (periode tot 2011)		2007 (periode tot 2010)	
	NL	AP	NL	AP	NL	AP
te veel	3%	3%	2%	3%	2%	2%
genoeg	29%	26%	32%	22%	29%	24%
te weinig	39%	60%	39%	65%	39%	65%
weet niet / geen mening	29%	11%	27%	9%	30%	9%
<b>Totaal</b>	100% (N=1676)	100% (N=469)	100% (N=1851)	100% (N=526)	100% (N=1565)	100% (N=672)

NL = Nederlandse bevolking

AP = Arbeidsmarktprofessionals

## Impact van de economische crisis

Vanzelfsprekend is in de Arbeidsmarktenquête 2009 ook aandacht besteed aan de mogelijke effecten van de economische crisis. Achtereenvolgens komen aan de orde het aantal werklozen dat er ten tijde van het dieptepunt van de economische crisis zal zijn, welke sectoren het meest getroffen worden, welke groepen in het bijzonder door de crisis getroffen worden, de vraag of men zelf geraakt wordt door de economische crisis en tot slot de vraag of men de verschillende maatregelen van het kabinet om de gevolgen van de economische crisis te beperken zelf anders zou hebben ingevuld en of men maatregelen mist.

### *Het verwacht aantal werklozen op het dieptepunt van de economische crisis*

Tabel 0-1 laat zien dat de Nederlandse bevolking in vergelijking met de arbeidsmarktprofessionals optimistischer is ten aanzien van het aantal werklozen dat men op het dieptepunt van de crisis verwacht. Beide groepen zijn in meerderheid optimistischer dan onze nationale rekenmeesters van het Centraal Planbureau, die uitgaan van 615.000 werklozen in 2010.

*Tabel 0-1 Het aantal werklozen op het dieptepunt van de crisis*

	2009	
	Nederlandse bevolking	Arbeidsmarktprofessionals
< 400.000	4%	2%
400.000 - 500.000	38%	20%
500.000 - 600.000	31%	33%
600.000 - 700.000	13%	27%
700.000 - 800.000	4%	9%
> 800.000	2%	5%
weet niet	7%	4%
totaal	100% (N=1685)	100% (N=469)

In Grafiek 8 is voor de Nederlandse bevolking en de diverse groepen arbeidsmarktprofessionals het verwachte aantal werklozen op het dieptepunt van de crisis weergegeven.<sup>20</sup> We zien dat vertegenwoordigers van de groepen Werkgevers, Re-integratiebedrijven en Uitvoering het meeste pessimisme ten toon spreiden.

### *Welke sectoren worden het meest getroffen?*

Men werd gevraagd welke drie sectoren qua werkgelegenheid het meest zullen worden getroffen door de economische crisis. De twaalf sectoren die onderscheiden zijn, zijn in Tabel 0-2 weergegeven, evenals het percentage respondenten dat de betreffende sector als een van de getroffen sectoren aanwijst. De arbeidsmarktprofessionals en de Nederlandse bevolking zijn redelijk eensgezind: de werkloosheid zal naar verwachting in het bijzonder toenemen in de bouwnijverheid, de sector vervoer, opslag en communicatie, de horeca en de sector delfstoffen, industrie en energie. Overheid, onderwijs, gezondheidszorg, overige dienstverlening en landbouw, bosbouw en visserij worden daarentegen weinig genoemd.

*Tabel 0-2 Welke sectoren worden met name getroffen door de economische crisis?\**

<sup>20</sup> Dit aantal is gebaseerd op het klassenmidden van de onderscheiden aantallen. Voor de groep die aangeeft dat het aantal werklozen <400.000 (resp. >800.000) is, is uitgegaan van 350.000 (resp. 850.000) werklozen.

	2009	
	Nederlandse bevolking	Arbeidsmarktprofessionals
landbouw, bosbouw en visserij	9%	6%
delfstoffen, industrie en energie	22%	34%
bouwnijverheid	76%	87%
handel en reparatie	16%	15%
horeca	45%	32%
vervoer, opslag en communicatie	41%	57%
financiële instellingen	28%	22%
zakelijke dienstverlening	17%	26%
overheid	3%	6%
gesubsidieerd onderwijs	4%	3%
gezondheids- en welzijnszorg	12%	7%
overige dienstverlening	4%	5%
totaal	N=1683	N=469

\* De respondent kon meerdere groepen aanvinken. Weergegeven is het percentage dat de betreffende groep genoemd (dus aangevinkt) heeft.

#### *De door de crisis getroffen groepen*

We zien ook grote eensgezindheid tussen arbeidsmarktprofessionals en Nederlandse bevolking over de groepen die het meest getroffen worden door de oplopende werkloosheid als gevolg van de huidige crisis. Dat zijn – zie Tabel 0-3 – naar verwachting vooral lager opgeleiden, jongeren, ouderen en langdurig werklozen. In iets mindere mate worden arbeidsgehandicapten en niet-westerse allochtonen genoemd. Met andere woorden, de bekende risicogroepen als het om werkloosheid gaat.

*Tabel 0-3 Welke groepen worden met name getroffen door de economische crisis?\**

	2009	
	Nederlandse bevolking	Arbeidsmarktprofessionals
15 - 24 jarigen (jongeren)	47%	57%
25 - 49 jarigen	20%	8%
50 - 64 jarigen (ouderen)	44%	46%
lager opgeleiden (basisonderwijs, VMBO, geen startkwalificatie)	51%	65%
middelbaar opgeleiden (MBO, HAVO, VWO)	7%	6%
hoger opgeleiden (HBO, WO)	5%	3%
langdurig werklozen (langer dan 1 jaar)	44%	52%
arbeidsgehandicapten	21%	34%
niet-westerse allochtonen	24%	32%
anders	0%	1%
totaal	N=1682	N=469

\* De respondent kon meerdere groepen aanvinken. Weergegeven is het percentage dat de betreffende groep genoemd (dus aangevinkt) heeft.

#### *Zelf getroffen door de crisis?*

Van de Nederlandse bevolking zegt 8% zelf gevolgen voor de eigen positie op de arbeidsmarkt te ondervinden van de huidige economische crisis. Onder de arbeidsmarktprofessionals ligt het percentage – verrassend genoeg – aanzienlijk hoger, namelijk 20%; zie Tabel 0-4. Grafiek 9 laat zien dat met name vertegenwoordigers van de

groep Werknemers en de groep Re-integratiebedrijven gevolgen ondervinden van de crisis, terwijl de groep Overheid relatief het minst getroffen wordt.

*Tabel 0-4 Heeft de economische crisis gevolgen voor de eigen positie op de arbeidsmarkt?*

	2009	
	Nederlandse bevolking	Arbeidsmarktprofessionals
ja	8%	20%
nee	49%	59%
weet niet	12%	16%
niet van toepassing	31%	4%
totaal	100% (N=1682)	100% (N=469)

Uit het antwoord op de vervolgvraag welk gevolg de economische crisis dan heeft (wanneer men op de vorige vraag met ja geantwoord heeft), blijkt dat onder de Nederlandse bevolking er eerder sprake is van verlies van een vaste baan (eventueel op korte termijn), terwijl onder de arbeidsmarktprofessionals vooral zzp'ers te lijden hebben van de crisis. Verder valt op dat onder de arbeidsmarktprofessionals die 'Anders' geantwoord hebben (en waaraan vervolgens gevraagd is welk gevolg voor hen dan aan de orde is), relatief veel personen aangeven dat er als gevolg van de crisis juist sprake is van meer werk. Dat geldt vooral voor personen die werkzaam zijn bij uitvoeringsorganisaties of met re-integratie van doen hebben. Hieronder zitten relatief veel zzp'ers. Dit betekent ook dat aan een bevestigend antwoord op de vraag de huidige economische crisis gevolgen heeft voor de eigen positie op de arbeidsmarkt, niet per definitie een negatieve connotatie gekoppeld dient te worden.

De respondenten uit de Nederlandse bevolking die 'Anders' geantwoord hebben, wijzen met name op de beperking van promotiemogelijkheden, op bevrozing of verlaging van het salaris en op verlies van uren.

*Tabel 0-5 Welk gevolg heeft de economische crisis?*

	2009	
	Nederlandse bevolking	Arbeidsmarktprofessionals
ik ben recent mijn vaste baan kwijtgeraakt of raak die op korte termijn kwijt	16%	6%
mijn vaste baan wordt bedreigd	17%	10%
mijn tijdelijk contract is of wordt niet verlengd	6%	5%
het voortbestaan van de organisatie waar ik werk wordt bedreigd	17%	10%
ik zoek (ander) werk maar verwacht dat niet snel te kunnen vinden	18%	16%
als zelfstandig ondernemer of zzp'er word ik geconfronteerd met een teruglopende omzet	7%	29%
anders	18%	25%
totaal	100% (N=141)	100% (N=96)

#### *De crisismaatregelen van het kabinet*

De arbeidsmarktprofessionals zijn in vergelijking met de Nederlandse bevolking minder tevreden met de maatregelen die het kabinet genomen heeft om de gevolgen van de huidige economische crisis te beperken. Van de arbeidsmarktprofessionals zegt 59% maatregelen

anders ingevuld te willen zien dan wel maatregelen te missen.<sup>21</sup> Voor de Nederlandse bevolking gaat dat slechts voor 16% op; zie Tabel 0-6.

*Tabel 0-6 Mist men crisismaatregelen of zou men ze anders ingevuld hebben?*

	2009	
	Nederlandse bevolking	Arbeidsmarktprofessionals
ja	16%	59%
nee	36%	21%
weet niet	48%	20%
totaal	100% (N=1682)	100% (N=469)

Van degenen die arbeidsmarktmaatregelen anders ingevuld willen zien dan wel maatregelen missen, heeft een meerderheid met name problemen met de maatregelen die van toepassing zijn op de banken. Zo geeft 51% van de arbeidsmarktprofessionals in deze groep aan dat men strenger toezicht op de financiële sector wenst, 50% wil strenger optreden tegen de bonus-cultuur en 54% wil dat er door de overheid gesteunde banken sneller krediet verlenen; zie Tabel 4-7. Voor de groep van personen uit de Nederlandse bevolking die arbeidsmarktmaatregelen anders ingevuld willen zien dan wel maatregelen missen, geldt dat een nog groter deel deze kritiek deelt. Opvallend is dat de arbeidsmarktprofessionals meer oog hebben voor scholing van werknemers in vergelijking met de Nederlandse bevolking. Daarentegen is de laatste groep meer van mening dat het financieringstekort niet te veel dient op te lopen en in hogere mate voor bescherming van de Nederlandse economie tegen internationale concurrentie. Wat betreft andere voorgestelde maatregelen zien we relatief vaak de vraag om meer geld ten behoeve van re-integratie van ontslagen werknemers, de wens om duurzame ontwikkeling in het oog te houden en beperking van de mogelijkheid van deeltijd-WW.

<sup>21</sup> De verschillen tussen de onderscheiden groepen arbeidsmarktprofessionals zijn zeer gering.

Tabel 0-7 Welke maatregelen zou men anders ingevuld hebben of mist men?\*

	2009	
	Nederlandse bevolking	Arbeidsmarkt-professionals
ik zou strenger toezicht houden op de financiële sector	57%	51%
ik zou strenger optreden tegen de bonus-cultuur	69%	50%
ik zou banken die overheidssteun hebben ontvangen verplichten om sneller krediet te verlenen aan bedrijven en particulieren	57%	54%
ik zou meer financiële middelen vrijmaken om de jeugdwerkloosheid te bestrijden	22%	32%
ik zou de deeltijd-ww-regeling ruimhartiger toepassen	18%	14%
ik zou meer prioriteit geven aan het scholen van werknemers	20%	49%
ik zou de open Nederlandse economie meer beschermen tegen internationale concurrentie	15%	4%
ik zou minder maatregelen hebben genomen omdat in een open economie als de Nederlandse de marktsector de problemen zelf het beste kan oplossen	12%	8%
ik zou minder geld hebben uitgegeven om het financieringstekort niet te veel te laten oplopen, waardoor op termijn ook minder bezuinigingen nodig zijn	33%	16%
anders	22%	32%
totaal	(N=274)	(N=277)

\* Men kon meerdere maatregelen aangeven. Per maatregel is genoemd het percentage personen dat betreffende maatregel aangevinkt heeft.

## Flexibilisering van arbeid

Flexibilisering van de arbeidsmarkt is al langere tijd een modewoord. Bij flexibilisering gaat het om maatregelen die arbeidsorganisaties kunnen nemen om zich snel aan te passen aan veranderingen in de vraag naar hun producten of diensten. Vanuit het gezichtspunt van de werkgever gaat het dan bijvoorbeeld om het variëren in de inzet van personeel of om het op een meer flexibele wijze organiseren van het werk. Anderzijds kan het ook gaan om maatregelen die inspelen op de behoeften van werknemers. Veel van de problemen op de arbeidsmarkt worden op zijn minst voor een deel gekoppeld aan flexibilisering en in het bijzonder aan het ontbreken daarvan. Werkgevers zien graag meer flexibiliteit van de kant van werknemers en werknemers zien graag meer flexibiliteit van de kant van de werkgever. In de Arbeidsmarktenquête in 2007 is ingegaan op de behoefte aan flexibiliteit bij werkgevers en werknemers.<sup>22</sup> Men was vrij eensgezind over het feit dat werkgevers meer behoefte hebben aan flexibiliteit wanneer het gaat om werken in het weekeinde, flexibele werktijden, tijdelijke contracten, 'functionele' flexibiliteit, flexibel loon en soepeler ontslagregels. Echter niet wanneer het gaat om deeltijdwerk en telewerken, waar juist werknemers meer behoefte aan zouden hebben. De respondenten verwachtten dat ook werknemers behoefte hebben aan meer flexibele werktijden, maar hier is de vraag of werkgevers en werknemers hetzelfde voor ogen hebben. Dit jaar is wederom een deel van de vragenlijst van de Arbeidsmarktenquête gewijd aan verwachtingen over de flexibilisering van arbeid. In dit onderdeel is gevraagd naar de verwachte ontwikkelingen in de periode tot 2015. Daarbij komen aan de orde de ontwikkelingen wat betreft (1) in deeltijd werkzaam zijn, (2) het aandeel thuiswerk of telewerken, (3) flexibele werktijden, (4) flexibele contracten, (5) uitbesteden van werk, (6) spreiding van het werkaanbod over het jaar en tot slot (7) het aantal zzp'ers. Ook is gevraagd of men zelf zzp'er wil worden en hoe tevreden men is over de mogelijkheden werk en zorgtaken te combineren.

We beginnen echter met de visie op de inzetbaarheid van werknemers. Arbeidsorganisaties verwachten meer en meer dat hun werknemers breed inzetbaar zijn, met andere woorden dat ze meerdere taken en/of functies kunnen vervullen. Tabel 5-1 geeft aan hoe de Nederlandse bevolking en de arbeidsmarktprofessionals aankijken tegen de mate waarin werknemers in de periode tot 2015 aan deze eis van brede inzetbaarheid kunnen voldoen.

Tabel 5-1 Brede inzetbaarheid van werknemers

	2009	
	Nederlandse bevolking	Arbeidsmarktprofessionals
in zeer hoge mate	1%	1%
in hoge mate	21%	14%
neutraal	38%	36%
in geringe mate	28%	44%
in zeer geringe mate	1%	3%
weet niet	11%	3%
<b>totaal</b>	<b>100% (N=1674)</b>	<b>100% (N=469)</b>

Hieruit komt naar voren dat bijna de helft van de arbeidsmarktprofessionals van mening is dat er het een en ander schort aan de mate van inzetbaarheid. Brede inzetbaarheid is er volgens een groot deel van deze groep slechts in geringe mate. De diverse groepen arbeidsmarktprofessionals zijn hier zeer eensgezind over. De Nederlandse bevolking kijkt hier wat minder negatief tegen aan, maar ook hier is er een beduidende groep (bijna 30%) die de inzetbaarheid als beperkt kwalificeert.

<sup>22</sup> Jan Nelissen en Klaas de Vos (2007) Arbeidsmarktenquête 2007. Verwachtingen en meningen over de arbeidsmarkt 2008-2010. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen.

In Tabel 5-2 zijn de verwachtingen voor de periode tot 2015 ten aanzien van het aantal personen dat in deeltijd werkzaam is, de mate van thuiswerken of telewerken en het aantal personen dat gebruik maakt van flexibele werktijden weergegeven. Deze drie elementen kan men beschouwen als maatregelen die tot doel hebben in te spelen op de behoeften van werkenden, terwijl de andere vier factoren (flexibele contracten, uitbesteden werk, spreiding werkaanbod en aantal zzp'ers<sup>23</sup>) meer van doen hebben met de mogelijkheid van bedrijven om zich snel aan te kunnen passen aan veranderingen in de vraag naar producten en diensten. Deze komen aan bod in Tabel 5-3.

---

<sup>23</sup> Zzp'ers kunnen zowel inspelen op behoefte aan flexibiliteit voor werkenden als voor bedrijven. In die zin is hun indeling in de tweede groep factoren enigszins arbitrair.

Tabel 5-2 Verwachte ontwikkeling in de periode tot 2015 wat betreft deeltijd, telewerk of thuiswerk en flexibele werktijden

	2009					
	Personen in deeltijd werkzaam		Telewerk of thuiswerk		Flexibele werktijden	
	Nederlandse bevolking	Arbeidsmarkt-professionals	Nederlandse bevolking	Arbeidsmarkt-professionals	Nederlandse bevolking	Arbeidsmarkt-professionals
fors toenemen	5%	7%	8%	10%	7%	12%
licht toenemen	62%	62%	64%	65%	70%	70%
gelijk blijven	20%	22%	18%	19%	14%	13%
licht afnemen	7%	9%	4%	3%	3%	4%
fors afnemen	1%	0%	0%	0%	0%	0%
weet niet	5%	1%	5%	2%	5%	1%
<b>totaal</b>	100% (N=1675)	100% (N=469)	100% (N=1675)	100% (N=469)	100% (N=1675)	100% (N=469)

Tabel 5-3 Verwachte ontwikkeling in de periode tot 2015 wat betreft flexibele contracten, werkaanbod en aantal zzp'ers

	2009							
	Flexibele contracten		Uitbesteden werk		Spreiden werkaanbod		Aantal zzp'ers	
	Nederlandse bevolking	Arbeidsmarkt-professionals	Nederlandse bevolking	Arbeidsmarkt-professionals	Nederlandse bevolking	Arbeidsmarkt-professionals	Nederlandse bevolking	Arbeidsmarkt-professionals
fors toenemen	18%	29%	3%	4%	1%	2%	4%	11%
licht toenemen	56%	58%	42%	45%	40%	52%	44%	53%
gelijk blijven	14%	9%	22%	21%	35%	31%	20%	14%
licht afnemen	5%	4%	20%	22%	3%	2%	22%	18%
fors afnemen	1%	0%	2%	2%	0%	1%	2%	3%
weet niet	6%	0%	11%	6%	20%	11%	8%	1%
<b>totaal</b>	100% (N=1675)	100% (N=469)	100% (N=1674)	100% (N=469)	100% (N=1674)	100% (N=469)	100% (N=1674)	100% (N=469)

De ondervraagde groepen – de Nederlandse bevolking en de arbeidsmarktprofessionals – zijn het ten aanzien van deeltijd, telewerken/thuiswerken en flexibele werktijden nagenoeg volledig eens. Wat betreft werken in deeltijd voorziet minder dan 10% een (lichte) afname. Echter, bijna 70% verwacht een (voornamelijk) lichte toename van het aantal personen dat in deeltijd werkzaam zal zijn in 2015 in vergelijking met 2009. Dat is opmerkelijk, aangezien in 2008 al driekwart van de werkende vrouwen en bijna een kwart van de werkende mannen in Nederland in deeltijd werkt.<sup>24</sup> Dat is veel meer dan in andere Europese landen het geval is. Zo werkt in Zweden, dat na Nederland het hoogste aandeel deeltijders kent, ‘slechts’ 26% van de werkenden in deeltijd.

Wat betreft telewerken of thuiswerken voorziet zo’n driekwart een toename en minder dan 5% een afname.<sup>25</sup> Ten aanzien van flexibele werktijden verwacht een nog groter deel van de Nederlandse bevolking en de arbeidsmarktprofessionals een toename, namelijk rond de 80%.

Al met al kunnen we stellen dat er een grote mate van overeenstemming bestaat tussen de arbeidsmarktprofessionals en de Nederlandse bevolking voor wat betreft de verwachtingen over deeltijdwerk, tele- en thuiswerken, flexibele werktijden en flexibele contracten: in de periode tot 2015 zal er volgens de overgrote meerderheid sprake zijn van een toename op elk van deze punten. Grafiek 10 laat daarbij zien dat de verschillen tussen de onderscheiden groepen arbeidsmarktprofessionals beperkt zijn.

De andere facetten van flexibilisering – het aantal personen met flexibele contracten, uitbesteden van werk, spreiden van werkaanbod en het aantal zzp’ers – komen aan de orde in Tabel 5-3. Het aantal personen met flexibele contracten (tijdelijke contracten, nul-urencontracten, overige flexwerkers) is volgens het CBS sterk gestegen sinds 2004.<sup>26</sup> In het tweede kwartaal van 2004 was het aandeel werknemers met een flexibel arbeidscontract gelijk aan 6,4%. In hetzelfde kwartaal vier jaar later was dit aandeel gegroeid tot 7,9%. De conjunctuur zou hier mede debet aan zijn. In het derde kwartaal van 2008 zijn bijna 630.000 personen werkzaam met een flexibel arbeidscontract. Hierbij zijn tijdelijke contracten met een duur van meer dan een jaar niet als een flexibel contract beschouwd. De toename van het aandeel flexwerkers speelt echter vooral bij jongeren. Onder personen boven de 35 jaar is het percentage flexwerkers nagenoeg constant en bedraagt rond de 5% van deze groep. De toename lijkt vooral betrekking te hebben op personen die toetreden tot de markt of slechts voor korte tijd actief zijn op de arbeidsmarkt, zoals studerende met een bijbaan in de zomermaanden. Een groot deel van de respondenten binnen beide groepen verwacht echter een verdere toename van het aantal personen met flexibele contracten. Van de arbeidsmarktprofessionals verwacht maar liefst 87% een toename, de Nederlandse bevolking is iets minder uitgesproken, maar ook hier verwacht toch nog steeds 74% een stijging. Zo’n 5% in beide groepen verwacht een afname van het aantal personen met een flexibel contract.

Wat betreft de hoeveelheid werk die arbeidsorganisaties zullen uitbesteden in plaats van zelf te doen verwacht bijna de helft van de arbeidsmarktprofessionals dat dit zal toenemen, terwijl bijna een kwart van mening is dat het uitbesteden van werk zal afnemen.

<sup>24</sup> Hierbij geldt dat een werkende een deeltijder is als hij/zij minder 35 uur per week werkzaam is in zijn of haar belangrijkste werkkring. De gegevens zijn afkomstig van CBS (2009) *Webmagazine*, 22 juli 2009 (<http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/dossiers/eu/publicaties/archief/2009/2009-2821-wm.htm>).

<sup>25</sup> Het percentage organisaties dat de mogelijkheid van telewerken kent is tussen 2003 en 2008 gestegen van 19 naar 32%; vooral vanaf 2006 neemt het percentage snel toe (zie OSA (2009) *Trendrapport vraag naar arbeid 2008*, OSA-publicatie A235, Tilburg, p. 108).

<sup>26</sup> Zie M. Souren (2009) CBS-Berichten: Meer flexwerkers, maar niet op alle fronten. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 24 (4), 460-464.

Spreiding van het werkaanbod over het gehele jaar betekent voor werknemers dat de duur van de werkweek varieert, bijvoorbeeld dat de werkweek in de zomer langer is dan in de winter. Ruim 50% van de arbeidsmarktprofessionals verwacht in de periode tot 2015 een toename van het aantal arbeidsorganisaties dat streeft naar een spreiding van het werkaanbod over het gehele jaar. Slechts een enkele arbeidsmarktprofessional verwacht hier een afname. Ook de Nederlandse bevolking verwacht hier een toename, maar is iets minder uitgesproken in haar mening.

Het aantal zzp'ers is de afgelopen jaren fors toegenomen, van bijna 400.000 in 1996 tot ruim 640.000 in 2008.<sup>27</sup> Dit komt neer op een stijging van het aandeel in de werkzame beroepsbevolking van 6 naar 9%. Bijna twee derde van de arbeidsmarktprofessionals (tegenover bijna de helft van de Nederlandse bevolking) verwacht een verdere toename van het aantal zzp'ers in de periode tot 2015. Daar staat tegenover dat een op de vijf respondenten een afname van het aantal zzp'ers voorziet.

Grafiek 11 laat zien dat de verschillen tussen de diverse groepen arbeidsmarktprofessionals wederom vrij beperkt zijn. Er zijn drie enigszins opvallende zaken. Vertegenwoordigers van de groep Werknemers verwachten een geringere toename van het aantal flexibele contracten en de hoeveelheid uit te besteden werk in vergelijking met de andere groepen. Vertegenwoordigers van de groep Werkgevers voorzien meer dan anderen een sterkere toename van het uit te besteden werk. En vertegenwoordigers van de groep Werknemers zijn wat pessimistischer in vergelijking met de andere groepen ten aanzien van de toename van het aantal zzp'ers.

Samenvattend, ook ten aanzien van flexibiliteit in termen van flexibele contracten, het uitbesteden van werk, de spreiding van werkaanbod en het aantal zzp'ers verwacht men (zowel de Nederlandse bevolking als de arbeidsmarktprofessionals) in het algemeen een toename tussen nu en 2015. Behalve over flexibele contracten zijn de meningen hier wat meer verdeeld in vergelijking met de facetten van flexibilisering die hiervoor besproken zijn (deeltijd, thuis/telewerken, en werktijden).

Op basis van de verwachtingen over de diverse facetten die in Tabel 5-2 en Tabel 5-3 weergegeven zijn, zijn twee indicatoren voor de mate van verwachte flexibiliteit bepaald. De eerste indicator – die we aangeven met FLEX1 – heeft betrekking op de drie facetten genoemd in Tabel 5-2 (deeltijd, telewerken of thuiswerken en flexibele werktijden), de tweede – FLEX2 – op de vier factoren genoemd in Tabel 5-3 (flexibele contracten, uitbesteden van werk, spreiden van werkaanbod en het aantal zzp'ers).<sup>28</sup> Het blijkt dat de mate van verwachte flexibiliteit zoals gemeten door FLEX1 (factoren die bedoeld zijn om beter te kunnen inspelen op de behoeften van werkenden) slechts beperkt correleren met de mate van verwachte flexibiliteit zoals gemeten door FLEX2 (factoren die veeleer van belang zijn om arbeidsorganisaties zich snel aan te kunnen laten passen aan veranderingen in de vraag naar hun producten of diensten).<sup>29</sup> Met andere woorden personen die verwachten dat deeltijd, telewerk / thuiswerk en flexibele werktijden in de periode tot 2015 toenemen, verwachten niet perse dat ook flexibele contracten, uitbesteden van werk, spreiden van werkaanbod en het aantal zzp'ers zullen toenemen. Het zijn twee facetten van flexibilisering die in de ogen van de respondenten (op zijn minst deels) los van elkaar staan. Verder blijkt dat de mate waarin men flexibilisering verwacht niet of nauwelijks samenhang

<sup>27</sup> Zie: L. Kösters (2009), "Sterke groei zelfstandigen zonder personeel", *CBS Sociaal-economische trends*, 3e kwartaal.

<sup>28</sup> De indicatoren zijn bepaald aan de hand van de antwoorden op de diverse factoren. Hierbij krijgt het antwoord 'fors afnemen' de waarde 1, 'afnemen' de waarde 2, 'gelijk blijven' de waarde 3, 'toenemen' de waarde 4 en 'fors toenemen' de waarde 5. Voor FLEX1 wordt dan de som genomen van de scores op de facetten deeltijd, telewerk of thuiswerk en flexibele werktijden, terwijl voor FLEX2 de som van de scores op de facetten flexibele contracten, uitbesteden van werk, spreiden van werkaanbod en het aantal zzp'ers genomen wordt.

<sup>29</sup> De correlatiecoëfficiënt bedraagt 0,35.

vertoont met factoren als leeftijd, geslacht, huishoudkenmerken, opleiding, inkomen, provincie of woningbezit.<sup>30</sup>

Op de vraag of men overweegt om in de periode tot 2015 zelf zzp'er te worden, geeft bijna een op de vijf arbeidsmarktprofessionals een positief antwoord, onder de Nederlandse bevolking is dat echter slechts een op de 25 personen. Onder de arbeidsmarktprofessionals (zie Grafiek 12) zijn het met name personen die behoren tot de groep "Rest" (media, onderzoeksbureaus en adviesorganisaties, en de categorie overig; zie Tabel 0-1) die overwegen om zzp'er te worden. Het percentage ligt hier op 29. Ook in de sfeer van Uitvoering en Re-integratiebedrijven is men relatief sterk genegen om zzp'er te worden. Het geringst is de animo onder vertegenwoordigers van Werknemers, maar ook daar overweegt 8% zzp'er te worden.

*Tabel 5-4 Overweegt men zelf zzp'er worden?*

	2009	
	Nederlandse bevolking	Arbeidsmarktprofessionals
ja	4%	19%
nee	89%	72%
weet niet	7%	9%
totaal	100% (N=1673)	100% (N=468)

De combinatie van het verrichten van betaald werk en de zorg voor kinderen of hulpbehoevende familieleden, kunnen een belemmering vormen om te komen tot grotere flexibiliteit. Het blijkt dat binnen de groep die zorgtaken combineert met betaald werk bijna de helft van de arbeidsmarktprofessionals en 40% van de Nederlandse bevolking tevreden of zelfs zeer tevreden is over de mogelijkheden die men op dit moment heeft om werk te combineren met zorgtaken (zie Tabel 5-5). Daar staat tegenover dat een omvangrijke groep – een kwart van de arbeidsmarktprofessionals en bijna een op de vijf Nederlanders die betaald werk en zorgtaken combineren – ontevreden of zelfs zeer ontevreden is en dus kennelijk problemen heeft ten aanzien van de combinatie van betaald werk en het verrichten van zorgtaken. We zien verder nauwelijks verschillen tussen de diverse groepen arbeidsmarktprofessionals.

<sup>30</sup> Op basis van de scores zijn op basis van FLEX1 respectievelijk FLEX2 steeds drie groepen bepaald: een groep die geen toename van flexibiliteit verwacht, een groep die voor alle drie (resp. vier) facetten een toename verwacht en de groep die daar tussen in zit. Voor FLEX1 vinden we dan op basis van een ordered logit regressie enkel een significant verschil voor personen woonachtig in matig stedelijk (omgevingsadressendichtheid 1000 tot 1500 per vierkante km) of zeer sterk stedelijk gebied (omgevingsadressendichtheid meer dan 2500 per vierkante km) (die relatief minder flexibiliteit verwachten) en voor personen met een hbo-opleiding (die relatief meer flexibiliteit verwachten). Voor FLEX2 vinden we een significant verschil voor personen woonachtig in weinig of niet stedelijke gebieden (omgevingsadressendichtheid minder dan 1000 per vierkante km) (die relatief meer flexibiliteit verwachten) en personen met een bruto maandinkomen boven de 2000 euro (die eveneens meer flexibiliteit voorzien). De verklaarde variantie echter is zeer gering.

*Tabel 5-5 Hoe tevreden is men over het combineren van betaald werk met de zorg voor kind(eren) en hulpbehoevende familieleden?*

	2009	
	Nederlandse bevolking	Arbeidsmarktprofessionals
zeer tevreden	6%	10%
tevreden	34%	37%
neutraal	33%	26%
ontevreden	14%	20%
zeer ontevreden	4%	5%
weet niet	8%	1%
totaal	100% (N=613)	100% (N=383)

Gevraagd naar de maatregelen waaraan men het meest behoefte heeft om zorgtaken en betaald werk goed te kunnen combineren, worden oplossingen vooral gezocht in de sfeer van flexibele arbeidstijden, de mogelijkheid van thuis-/telewerken, de mogelijkheid flexibel verlof te kunnen opnemen en de mogelijkheid flexibel te zijn in het aantal uren dat men per week werkt. Slechts een klein deel (minder dan 1%) van de genoemde oplossingen betreft maatregelen in de sfeer van kinderopvang. Dit duidt erop dat de problematiek vooral zit in de sfeer van flexibiliteit die de werkgever biedt.

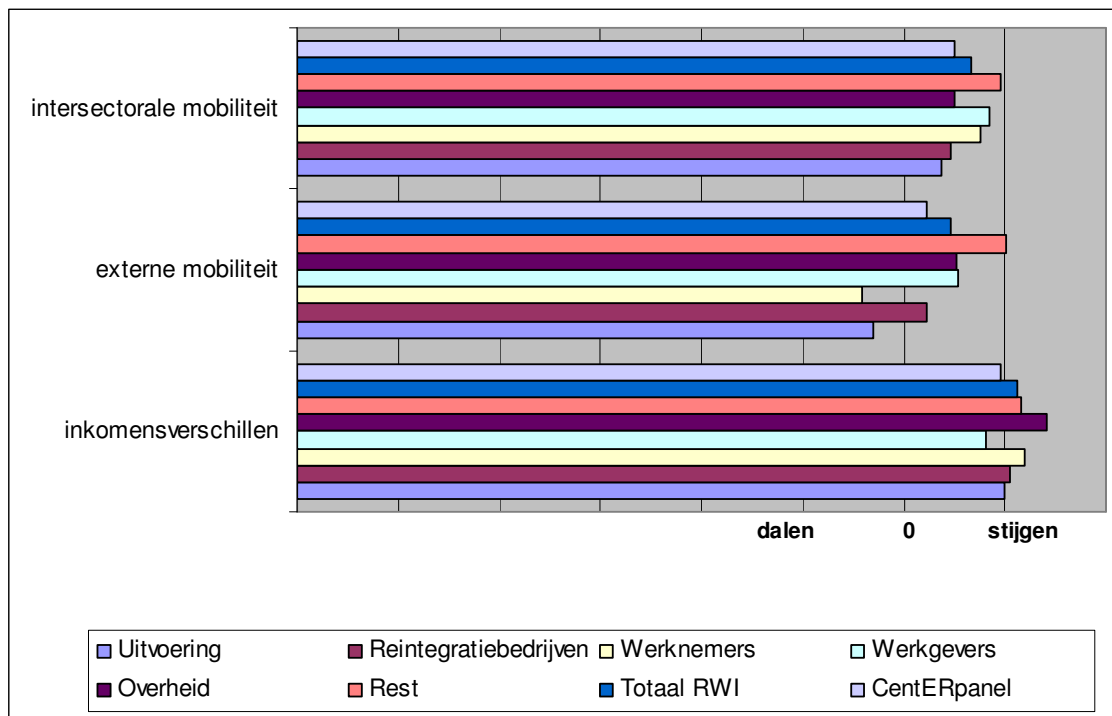
*Tabel 5-6 Aan welke maatregelen bestaat behoefte om werk en zorgtaken goed te kunnen combineren?*

	2009	
	Nederlandse bevolking	Arbeidsmarktprofessionals
thuiswerken/telewerken	36%	62%
flexibele arbeidstijden (begin- en eindtijd)	57%	68%
flexibele werkweek (aantal uren per week)	36%	38%
flexibel verlof kunnen opnemen	49%	40%
flexibel beschikbaar zijn (bijvoorbeeld werken op oproepbasis)	6%	3%
mijn eigen baas zijn (eigen bedrijf)	11%	17%
anders	3%	3%
totaal	(N=613)	(N=383)

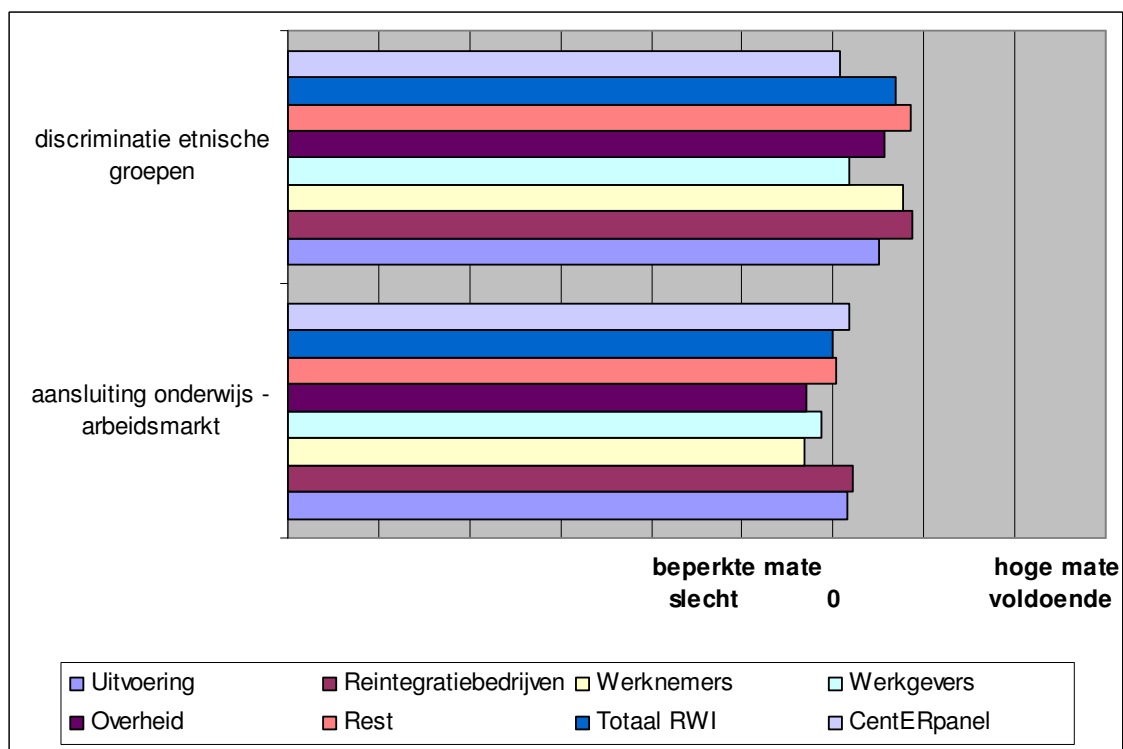
Respondenten werd gevraagd maximaal 3 maatregelen te noemen.



Grafiek 5 Mobiliteit en inkomensverschillen: totaalindicator 2009

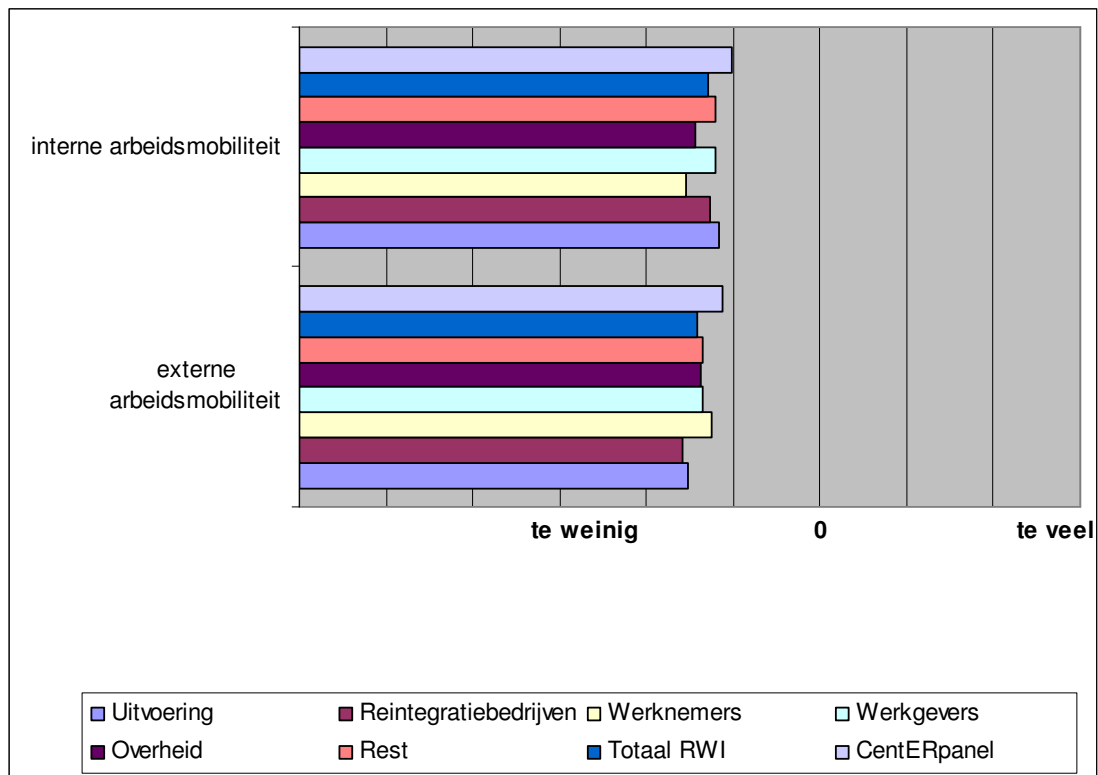


Grafiek 6 Meningen: totaalindicator voor antwoorden op de vragen met betrekking tot discriminatie etnische groepen en aansluiting van onderwijs en arbeidsmarkt<sup>1</sup>



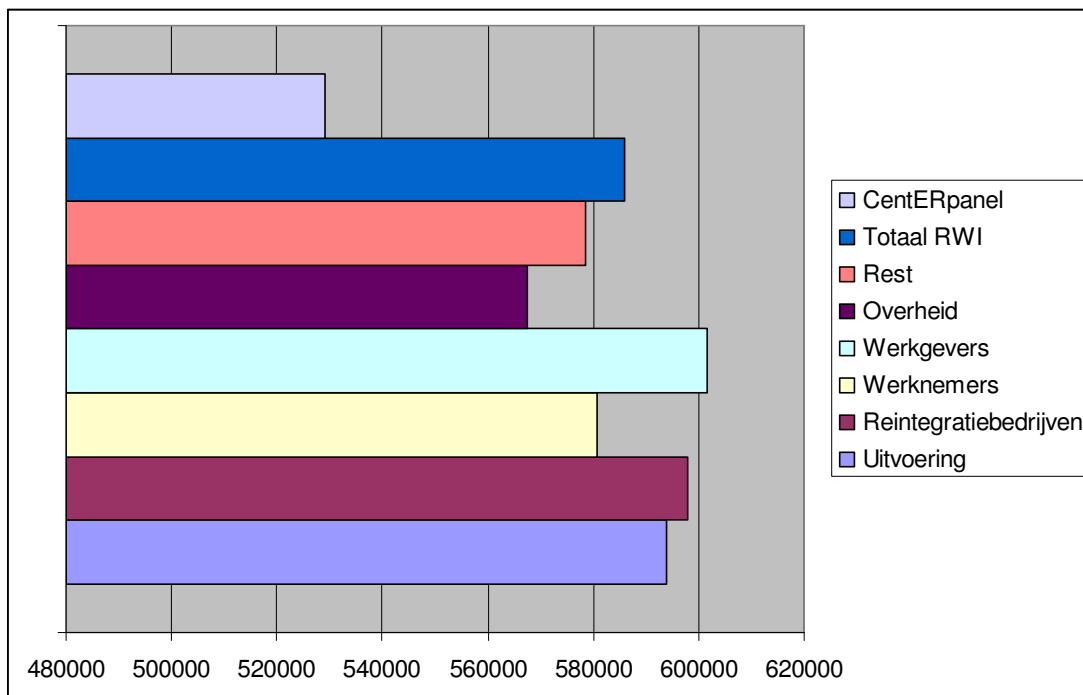
<sup>1</sup> De indicator over discriminatie van etnische groepen neemt gemiddeld een waarde aan tussen 'beperkte mate' en 'hoge mate' (zie ook voetnoot 3 op pagina 21), en de indicator over de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt tussen 'slecht' en 'voldoende' (zie voetnoot 4 op pagina 22).

Grafiek 7 Beoordeling arbeidsmobiliteit<sup>1</sup>

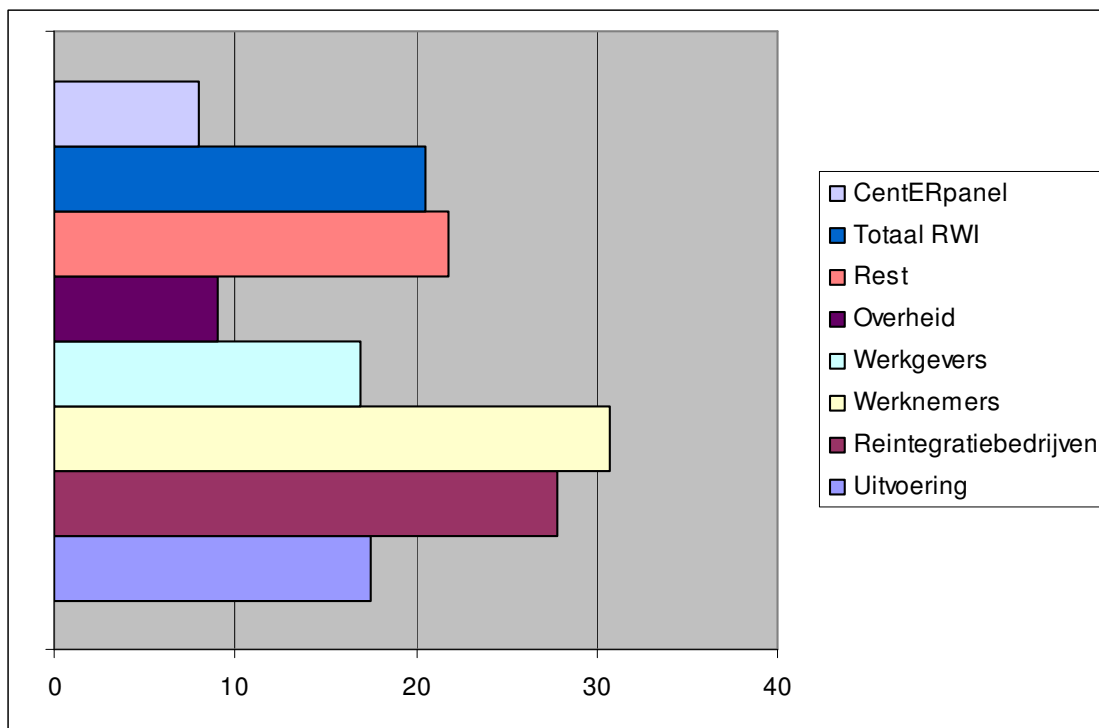


<sup>1</sup> Deze indicatoren zijn als volgt per groep bepaald:  $[(1 * \text{het aantal personen dat vindt dat er te veel mobiliteit is}) - (1 * \text{het aantal personen dat vindt dat er te weinig mobiliteit is})] / \text{aantal respondenten}$ .

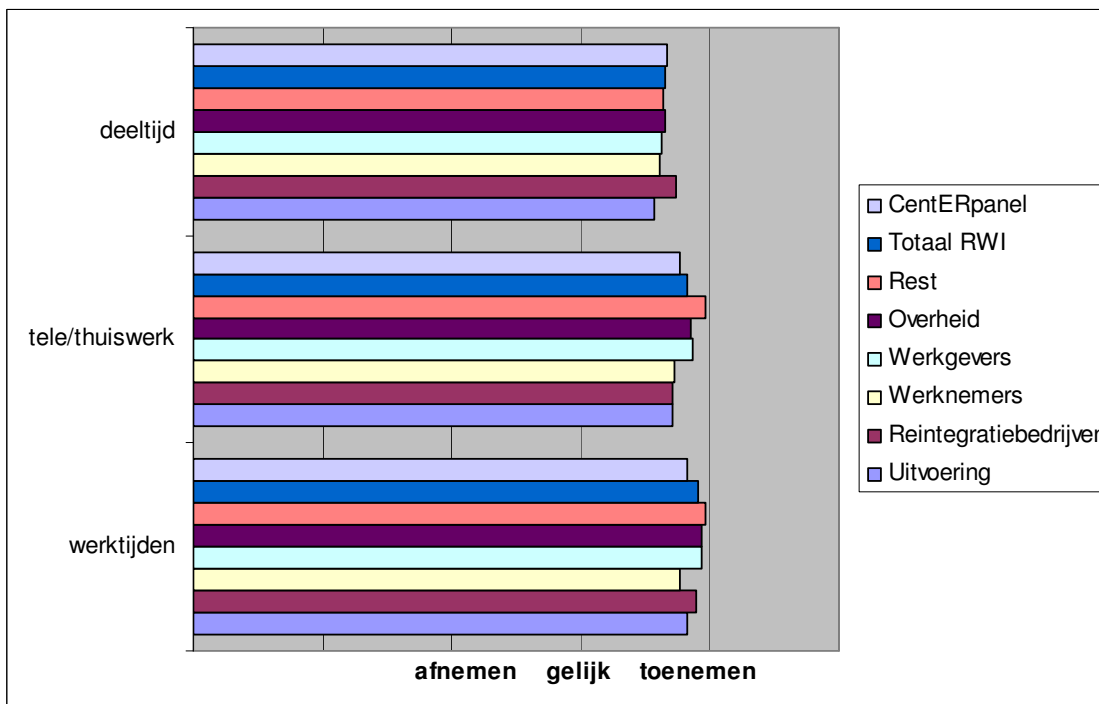
Grafiek 8 Het aantal werklozen op het dieptepunt van de crisis



Grafiek 9 Percentage dat aangeeft dat de economische crisis gevolgen heeft voor de eigen positie op de arbeidsmarkt

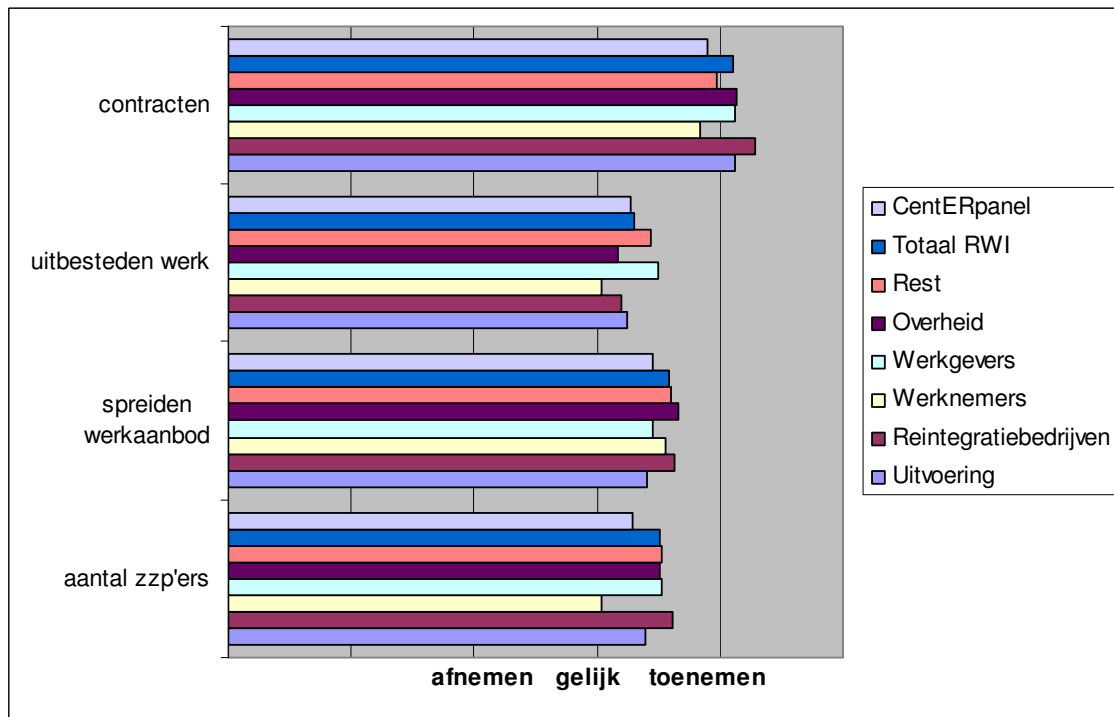


Grafiek 10 Verwachte ontwikkeling flexibilisering tot 2015 (1)<sup>1</sup>



<sup>1</sup> De indicatoren in grafiek 10 en 11 zijn berekend analoog aan de indicatoren in grafiek 3 op pagina 42

Grafiek 11 Verwachte ontwikkeling flexibilisering tot 2015 (2)



Grafiek 12 Het percentage dat overweegt zelf zzp'er te worden

