

DOORZAAM

Samen voor duurzame inzetbaarheid



DUURZAME INZETBAARHEID UITZENDKRACHTEN 2020

Hedwig Vermeulen | Loes van Druten

Duurzame inzetbaarheid uitzendkrachten 2020

Hedwig Vermeulen | Loes van Druten

Nijmegen, september 2020

ISBN 978-94-92743-34-3
NUR 800, 959, 966

Projectnummer: 2019.949

© 2020 KBA Nijmegen

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

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

Inhoudsopgave

1	Inleiding	1
2	Duurzame inzetbaarheid: uitwerking theoretisch kader	3
2.1	Theoretische achtergrond	3
2.2	Onderzoeksvraag en onderzoeksopzet	5
3	Resultaten	9
3.1	Werkvermogen/employability	9
3.1.1	Conclusie ten aanzien van werkvermogen	15
3.2	Werkcontext	16
3.2.1	Kenmerken van het werk zelf	16
3.2.2	Kenmerken van de werkomgeving	19
3.2.3	Aspecten van arbeidsvoorwaarden van het werk	20
3.2.4	Conclusie ten aanzien van werkcontext	23
3.3	Gezondheid	24
3.3.1	Conclusie ten aanzien van gezondheid	26
3.4	Cultuur	27
3.4.1	Conclusie ten aanzien van werkcultuur	27
3.5	Loopbaan	28
3.5.1	Conclusie ten aanzien van de loopbaan	30
3.6	Duurzame inzetbaarheid	31
3.7	Verantwoordelijkheid voor duurzame inzetbaarheid	34
3.7.1	Reflectie op overige opvallende uitkomsten van het onderzoek	38
3.7.1.1	Achterblijven van digitale vaardigheden	38
3.7.1.2	Houding jongere en oudere uitzendkrachten ten aanzien van duurzame inzetbaarheid	39
3.7.1.3	Zorgen over een volgende baan	40
3.7.1.4	Invloed coronacrisis	41
3.7.2	Conclusie ten aanzien van de duurzame inzetbaarheid	41
4	Duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten	43
4.1	Samenvatting van de belangrijkste bevindingen	43
4.2	Belangrijke aandachtspunten voor duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten	46

1 Inleiding

Duurzame inzetbaarheid (DI) van werknemers is voor alle werkenden belangrijk, zeker ook voor uitzendkrachten. Vaker dan andere werknemers wisselen zij van bedrijf waar ze voor werken, steeds moeten zij zich aanpassen aan een nieuwe werkomgeving. Bovendien werken zij in een arbeidssituatie waarin drie partijen een rol spelen: de uitzendkracht zelf, de uitzendwerkgever en het inleenbedrijf als de opdrachtgever. Hierdoor is niet altijd duidelijk wie verantwoordelijk is voor de duurzame inzetbaarheid van de uitzendkracht.

Duurzame inzetbaarheid verwijst naar een situatie waarin zowel werkgevers als werknemers zich moeten blijven inzetten om werk te hebben en te houden. De financiële crisis van 2008 heeft laten zien dat (delen van) bedrijfstakken en beroepen kunnen verdwijnen. De coronacrisis zal van invloed zijn op weer andere bedrijfstakken en functies. Op moment van schrijven (augustus 2020) is al duidelijk dat het een groot effect heeft op de werkgelegenheid in de uitzendbranche, en daarnaast ook op de werknemers in de handel, vervoer en horeca.¹ Door technologische vernieuwingen en andere meer of minder disruptieve ontwikkelingen zal de bestaande werkgelegenheid de komende jaren nog verder in hoog tempo blijven veranderen. Werknemers en werkgevers zullen zich moeten aanpassen om de veranderingen bij te kunnen houden. Deze dimensies: de dynamische veranderingen, de mogelijkheden om (gezond) aan het werk te blijven en de betrokkenheid van werkgevers en werknemers, worden door het begrip 'duurzame inzetbaarheid' weergegeven. In deze rapportage wordt voor het eerst de stand opgemaakt van de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten.

1 CBS, 14 augustus 2020, 'Coronacrisis leidt tot ongekende daling aantal banen'

2 Duurzame inzetbaarheid: uitwerking theoretisch kader

2.1 Theoretische achtergrond

DOORZAAM, het fonds voor opleiden, ontwikkelen en arbeidsomstandigheden van uitzendkrachten, heeft als missie om de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten te stimuleren. Zij hanteert een integrale aanpak ten aanzien van duurzame inzetbaarheid, uitgaande van de definitie van De Lange en Van der Heijden. 'Duurzame inzetbaarheid betekent dat werknemers in hun arbeidsleven doorlopend over daadwerkelijke realiseerbare mogelijkheden alsmede over voorwaarden beschikken om in hun huidige en toekomstige werk met behoud van gezondheid en welzijn te (blijven) functioneren.' Deze definitie is ontwikkeld in het ZonMW-onderzoek 'Werk als Waarde' uit 2010 (Klink et al., 2010). In die studie wordt de definitie nog aangevuld met: 'Dit impliceert een werkcontext die hen hiertoe in staat stelt, evenals de attitude en motivatie om deze mogelijkheden daadwerkelijk te benutten.'

Deze definitie bestaat uit de volgende dimensies (Klink, 2010):

1. Duurzaam inzetbaar: werk hebben en kunnen houden.
2. Daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden: afstemming tussen mogelijkheden en capaciteiten van werkenden en de eisen die het werk en de werkomgeving stelt.
3. Behoud van gezondheid en welzijn: werk moet gezondheid niet nadelig beïnvloeden maar mogelijk zelfs positief, zowel voor de korte termijn (herstelmogelijkheden) als voor de lange termijn (cumulatie van effecten).
4. Functioneren: wat is het werkvermogen.
5. Werkcontext: hierbij gaat het om de mogelijkheden tot herstel van inspanning en de uitdaging zich te ontwikkelen.
6. Attitude en motivatie: de (werk)context moet mensen uitdagen om een relevante bijdrage te leveren, maar het is de verantwoordelijkheid van medewerkers om positieve waarden aan hun werk te verbinden.

Deze dimensies zijn door DOORZAAM samengevat in de vier pijlers:

1. cultuur;
2. gezondheid;
3. werksituatie;
4. loopbaan.

Pijler cultuur

Met cultuur verwijst DOORZAAM naar de praktijk waarin uitzendkracht, uitzendwerkgever en opdrachtgever in gesprek gaan over de wensen en mogelijkheden van de uitzendkracht. Zowel de opdrachtgever als de uitzendwerkgever hebben een taak om waar mogelijk te werken aan ontwikkelmogelijkheden voor de uitzendkracht, en aan toekomstgericht matchen. Hier gaat het dus om de dimensies 'werkcontext' en 'attitude en motivatie'.

Pijler gezondheid

Bij gezondheid gaat het niet alleen om de fysieke en mentale gezondheid, maar ook over de financiële gezondheid van de uitzendkracht. Niet alleen arbeidsomstandigheden zijn relevant zoals werken met gevaarlijke stoffen, harde geluiden of zwaar werk, maar ook het op tijd ontvangen van het loon, en voldoende kunnen verdienen om rond te komen. Voor het behoud van gezondheid en welzijn, zijn zowel de korte als de langere termijn belangrijk.

Pijler werksituatie

Bij werksituatie gaat niet alleen over het functioneren van de uitzendkracht en de hierboven genoemde aspecten als arbeidsomstandigheden, tijdig en voldoende loon kunnen verdienen, en hersteltijd. Het gaat ook om de mogelijkheden die er in de werkcontext geschapen worden om het werk voor de uitzendkracht mogelijk te maken (dimensies 'functioneren' en 'daadwerkelijke realiseerbare mogelijkheden').

Pijler loopbaan

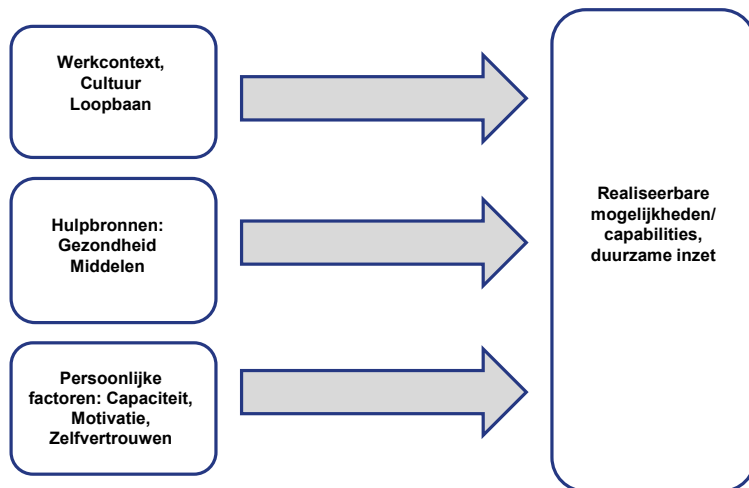
De pijler loopbaan verwijst nadrukkelijk naar de toekomst. Kan er in de huidige werksituatie voldoende geleerd worden om in de toekomst aan het werk te blijven. Wordt er afstemming gezocht tussen de mogelijkheden en capaciteiten van werkenden en de eisen die het werk en de werkomgeving stelt (dimensie 'daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden' en 'duurzaam inzetbaar')?

Deze vier pijlers vormen de basis voor het model waarin we de duurzame inzetbaarheid bekijken. Dit model is gebaseerd op het model dat is ontwikkeld voor 'Werk als Waarde', waarvoor de theorie van Amartya Sen de oorsprong vormt. Sen gaat uit van 'capabilities', de mogelijkheden die een individu heeft om te doen wat men waardevol vindt en om te kunnen zijn wie men wil zijn. Door persoonlijke capaciteiten, fysieke hulpbronnen (middelen in geld en techniek) en sociale hulpmiddelen (vrienden, familie) in te zetten kan iemand zijn waarden realiseren. Daar spelen omzettingfactoren op persoonlijk, sociaal en omgevingsvlak eveneens een rol in. Die kunnen de realisatie van bepaalde waarden stimuleren of belemmeren. Deze hulpbronnen en omzettingfactoren vormen de pijlers voor duurzame inzetbaarheid. Óf het voor – in dit onderzoek – de uitzendkracht mogelijk is om de waardevolle zaken te realiseren, is dus afhankelijk van de vier pijlers: cultuur, gezondheid, werkcontext en loopbaan. Als hier belemmeringen zijn, zal het niet of minder mogelijk zijn om te werken aan de persoonlijke ontwikkeling om zo duurzame inzetbaarheid te realiseren (Klink, 2010).

Uitgaande van de dingen die iemand waardevol vindt en die, gegeven de situatie ten aanzien van de vier pijlers realiseerbaar zijn (capabilities), worden keuzes gemaakt om feitelijke waardevolle doelen te realiseren. Een permanente ontwikkelhouding, nodig voor duurzame inzetbaarheid, is alleen mogelijk als eventuele problemen op een of meerdere van deze pijlers zijn opgelost. Doordat de verantwoordelijkheid voor duurzame inzetbaarheid bij uitzendkrachten niet altijd duidelijk is, is het ook van belang om na te gaan hoe men de verantwoordelijkheid ziet en door wie er verantwoordelijkheid wordt genomen.

In figuur 2.1 is dit in een vereenvoudigd model weergegeven.

Figuur 2.1 – model voor duurzame inzet²



Dit model gaat in principe over de ervaren situatie ten aanzien van de vier pijlers en ten aanzien van duurzame inzetbaarheid zelf. Dat is de eerste invalshoek van de onderzoeksvraag. Ook voor de invalshoeken wie er volgens de uitzendkrachten verantwoordelijkheid draagt en wie er verantwoordelijkheid neemt wordt het model als basis genomen.

2.2 Onderzoeksvraag en onderzoeksofzet

De onderzoeksvraag voor het onderzoek luidde dan ook als volgt:

Wat zijn de ervaringen van uitzendkrachten met duurzame inzetbaarheid en de vier pijlers van duurzame inzetbaarheid? Wie van de betrokken partijen heeft er een verantwoordelijkheid op deze punten volgens de uitzendkrachten en wordt de verantwoordelijkheid door de partijen genomen?

Voor het onderzoek zijn drie databronnen gebruikt.

1. De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA).³ In deze enquête is de mening gevraagd aan alle werknemers, dus zowel uitzendkrachten als niet uitzendkrachten over arbeidsomstandigheden en over het aansluiten van kennis en vaardigheden bij het werk. Hiermee kunnen al een fors aantal belangrijke aspecten van duurzaamheid worden gevonden. Bovendien is een vergelijking mogelijk tussen de mening van

² Vereenvoudigd model op basis van 'Werk als waarde', (Klink, 2010).

³ De NEA is een onderzoek van CBS en TNO. Via de remote access faciliteit van CBS is gebruik gemaakt van de NEA 2017.

uitzendkrachten en overige werknemers. In de rapportage is steeds aangegeven als de NEA als databron is gebruikt.

De NEA is een onderzoek onder werknemers tussen 15 en 74 jaar die in Nederland werken⁴. Voor het onderzoek is gebruik gemaakt van de peiling 2017. De peiling 2018 was inmiddels wel beschikbaar maar daarin ontbraken enkele belangrijke indicatoren. Er hebben 40.521 werknemers meegedaan aan vragen uit de NEA 2017 die voor dit onderzoek zijn gebruikt, waarvan 1.476 uitzendkrachten.

2. Enquête bij uitzendkrachten. Door KBA Nijmegen is een internetenquête uitgezet onder uitzendkrachten. De uitzendkrachten zijn benaderd via de uitzendorganisaties. DOORZAAM heeft de uitzendorganisaties een nieuwsbrief gestuurd waarin het onderzoek werd aangekondigd. Ook de werkgeversverenigingen ABU en NBBU de vakbonden en sociale media hebben uitzendorganisaties geattendeerd op het onderzoek. De uitzendorganisaties is gevraagd om de uitzendkrachten te attenderen op de enquête en de link naar de vragenlijst door te sturen. In deze enquête zijn de specifieke vragen over duurzame inzetbaarheid gesteld die niet in de NEA voorkwamen. Want als het om de perceptie van verantwoordelijkheden ten aanzien van duurzame inzetbaarheid gaat kan dat uitsluitend worden achterhaald door het aan de uitzendkrachten zelf te vragen. Op die manier kon de maximale informatie worden verkregen van de uitzendkrachten zelf, zonder hen onnodig veel te vragen.

Het onderzoek is uitgevoerd tussen half februari en eind maart. Er werden 300 respondenten beoogd, er hebben 1.200 uitzendkrachten meegedaan aan het onderzoek. De respons is niet volledig representatief: er hebben relatief meer ouderen en minder jongeren meegedaan dan in de populatie⁵ (tabel 2.1).

Tabel 2.1 – Leeftijdverdeling respons DI-enquête en populatie uitzendkrachten

	Respons DI-enquête	Populatie
< 25 jaar	13%	36%
25-34 jaar	24%	27%
35-44 jaar	21%	14%
45-54 jaar	23%	14%
>= 55 jaar	18%	9%
Totaal	100%	100%

Bron: Enquête duurzame inzetbaarheid uitzendkrachten, KBA Nijmegen en Uitzendmonitor 2018

4 Hooftman, W., Mars, G., Janssen, B., Vroome, E. de, Janssen, B., Ramaekers, M. & Bossche, S. van den (2018). Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2017. Methodologie en globale resultaten. Leiden: TNO, Heerlen: CBS

5 Wit, W. de, Vermeulen, H., Leest, B. & Drueten, L. van (2018), Uitzendmonitor 2018. Nijmegen: KBA Nijmegen

Er is voor gekozen de resultaten niet te wegen, om de mening van de oudere uitzendkracht zwaarder door te laten klinken. Er is wel getoetst of er statistisch significante verschillen zijn naar leeftijd. In die gevallen zou weging tot een iets ander uitkomst leiden. Waar dat het geval is, is dat benoemd. De uitkomsten van de internetenquête onder uitzendkrachten worden beschreven in de paragrafen 3.1 tot en met 3.5.

3. Verdiepende interviews bij een kleine twintig uitzendkrachten (respondent 1 t/m 20), vier uitzendorganisaties (respondent U1 t/m U4) en drie opdrachtgevers (respondent O1 t/m O3). Op deze manier komen alle drie partijen aan het woord over cruciale punten die uit de enquêtes naar voren komen.

De vier uitzendorganisaties hadden alle vier minstens 30 medewerkers. Daarnaast hadden ze meer dan 450 uitzendkrachten in dienst, voor het grootste deel in fase A. Uitzendkrachten in vaste dienst kwam bij geen van de uitzendorganisaties veel voor. Alle vier werkten ze brancheoverstijgend, in allerlei sectoren en de uitzendkrachten zijn werkzaam in een groot aantal verschillende functies en opleidingsniveau. Er is gesproken met een intercedent, directeur beleid en organisatie of een opleidingsadviseur. De drie opdrachtgevers variëren in grootte van 50 tot enkele duizenden medewerkers. Het aandeel flexkrachten varieert van twintig procent tot zestig procent. De bedrijven zijn werkzaam in heel verschillende sectoren (productie, schoonmaak, levensmiddelen-industrie).

In de verdiepende interviews is met name ingegaan op de verantwoordelijkheid voor duurzame inzetbaarheid. Daarnaast is een viertal opmerkelijke uitkomsten uit de enquête doorgesproken in de interviews, namelijk:

- tekortschieten van digitale kennis en vaardigheden;
- verschil tussen jongere en oudere uitzendkrachten ten aanzien van duurzame inzetbaarheid;
- wat maakt dat uitzendkrachten zich zorgen maken over de volgende baan;
- de invloed van de coronacrisis.

De uitkomsten hiervan worden beschreven in paragraaf 3.6. Bij de presentatie van de resultaten van de enquête zijn relevante uitspraken uit de interviews ter illustratie opgenomen. Deze zijn weergegeven in boxen.

3 Resultaten

De vier pijlers van duurzame inzetbaarheid zijn bevraagd in de enquête voor uitzendkrachten aan de hand van de volgende aspecten:

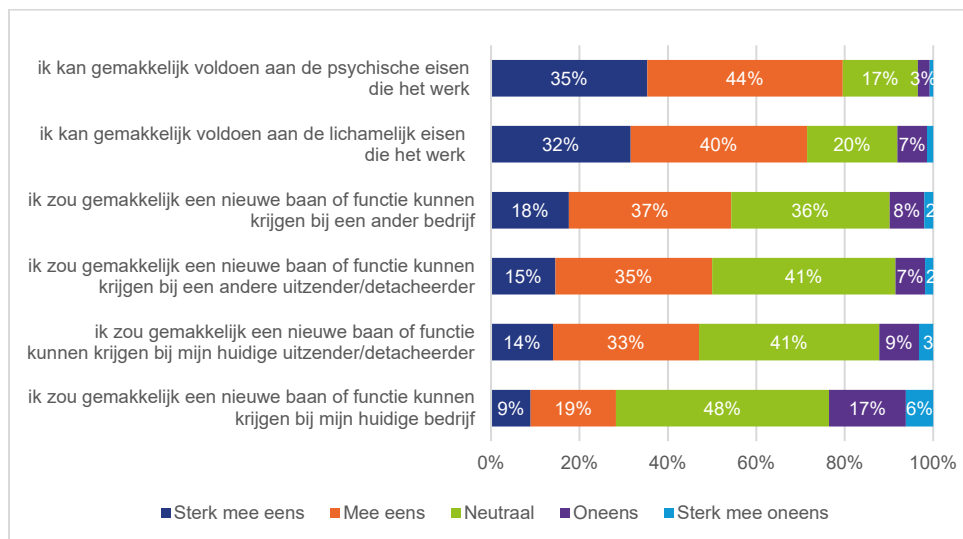
- werkvermogen/employability en werkcontext;
- gezondheid;
- cultuur;
- loopbaan;
- duurzame inzetbaarheid.

Waar nodig is informatie uit de NEA-enquête gebruikt.

3.1 Werkvermogen/employability

Bij werkvermogen gaat het om het vermogen om het werk dat men heeft uit te voeren. Het werkvermogen (employability) is gevraagd aan de hand van de 6 vragen in figuur 3.1. In deze paragraaf wordt het werkvermogen verder uitgediept. Niet alleen wordt gevraagd of men het huidige werk aan kan, maar ook of men denkt aan het werk te kunnen blijven. Verder wordt nagegaan of men beschikt over de juiste capaciteit. Heeft men de kennis en vaardigheden voor het werk en zijn er opleidingen gevolgd om over de juiste kennis en vaardigheden te beschikken om het werk te kunnen doen, te behouden of om nieuw werk te kunnen vinden?

Figuur 3.1 – Aspecten van employability uitzendkrachten



Bron: Enquête duurzame inzetbaarheid uitzendkrachten, KBA Nijmegen

- *Ruim drie kwart van de uitzendkrachten kan het werk lichamelijk en psychisch goed aan*

Het merendeel van de uitzendkrachten kan voldoen aan de lichamelijke en psychische eisen die het werk aan hen stelt. Acht van elke tien uitzendkrachten kan aan de psychische eisen van het werk voldoen, en zeven van elke tien uitzendkrachten kan aan de lichamelijke eisen voldoen.

Hierin is er wel een verschil naar leeftijd. Het percentage dat verwacht gemakkelijk te voldoen aan de psychische eisen die het werk stelt, is voor de verschillende leeftijden:

< 25 jaar:	92%
25-34 jaar:	78%
35-44 jaar:	77%
45-54 jaar:	81%
>= 55 jaar:	79%

Het percentage dat verwacht gemakkelijk te voldoen aan de lichamelijke eisen die het werk stelt, is voor de verschillende leeftijden als volgt:

< 25 jaar:	86%
25-34 jaar:	74%
35-44 jaar:	67%
45-54 jaar:	70%
>= 55 jaar:	68%

Van de ouderen geeft 15 procent aan dat ze niet gemakkelijk aan de lichamelijke eisen van het werk kunnen voldoen. Verderop, in paragraaf 3.3.1 blijkt dat ouderen niet vaker zwaar, gevaarlijk of moeilijk werk doen, of hard moeten werken. Het lijkt dus niet waarschijnlijk dat de verschillen naar leeftijd veroorzaakt worden door het type werk, maar vooral doordat het ouderen meer moeite kost om aan de psychische en lichamelijke eisen van het werk te voldoen.

- *Bijna de helft van de uitzendkrachten denkt dat ze gemakkelijk een andere baan vinden*

Ruim de helft van de uitzendkrachten verwacht dat ze gemakkelijk een andere baan of functie kunnen vinden bij een ander bedrijf, bij de huidige uitzendwerkgever of bij een andere uitzendwerkgever. De andere groep uitzendkrachten, dus ook (bijna) de helft, is daar niet zo optimistisch over. Er zijn weliswaar weinig uitzendkrachten die expliciet aangeven dat ze er géén vertrouwen in hebben dat ze een nieuwe baan bij een ander bedrijf of een andere uitzendorganisatie/detacheerder kunnen krijgen. Slechts tien procent denkt dat dit *niet* gemakkelijk zal zijn. Maar er is een grote groep die hier niet uitgesproken positief over is. Deze groep is het niet oneens met de stellingen, maar ook niet eens.

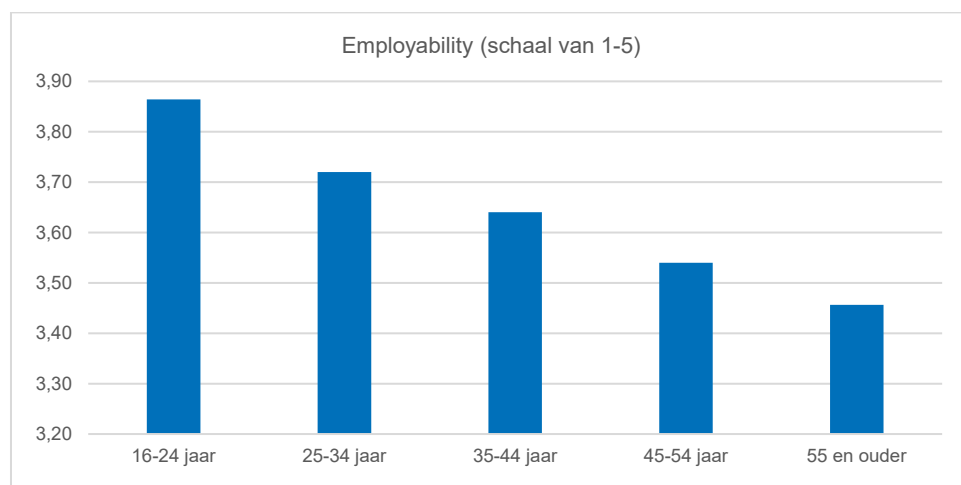
- *Minst positief zijn uitzendkrachten over kans op andere baan bij huidig bedrijf; een kwart schat in dat dat moeilijk zal zijn*

Een groter deel van de uitzendkrachten verwacht dat het niet gemakkelijk zal zijn om een andere baan of functie bij het huidige bedrijf (24%) te krijgen. Slechts 28 procent van de uitzendkrachten verwacht gemakkelijk een nieuwe baan of functie te vinden bij het huidige bedrijf. Overigens verwacht bijna de helft van de uitzendkrachten niet dat het een probleem zal zijn, 48 procent van hen antwoordt hier 'neutraal'.

- **Naarmate men ouder is, scoren uitzendkrachten lager op employability**

Als we de schaal 'Employability' bekijken, die is samengesteld uit deze vragen, dan blijkt er naar leeftijd een significant verschil te zijn, zowel bij uitzendkrachten als bij overige werknemers. Hoe ouder de uitzendkracht is, hoe lager men scoort op employability. Dat was te verwachten, omdat de oudere uitzendkrachten op twee van de zes onderdelen van de schaal lager scoren dan jongeren, namelijk als het gaat over de fysieke en psychische eisen die het werk stelt. Ten aanzien van de kansen op een andere baan zijn er geen verschillen tussen jongere en oudere uitzendkrachten.

Figuur 3.2 – Employability (score op schaal van 1-5), uitzendkrachten



Bron: Enquête duurzame inzetbaarheid uitzendkrachten, KBA Nijmegen

- **Geen verschil in employability tussen uitzendkrachten en overige werknemers**

In de NEA is de inschatting van employability gevraagd aan alle werknemers van 15 tot 74 jaar die in Nederland werken. Dit is net iets anders gebeurd dan in de vragenlijst van DI-uitzend, omdat we daarin expliciet het onderscheid hebben gemaakt tussen de uitzendwerkgever en het inlenende bedrijf. In de NEA is dat onderscheid niet gemaakt. We kunnen de waarde van de NEA-schaal van employability dus niet vergelijken met die uit het DI-uitzend onderzoek. Wel kunnen we op basis van de NEA een vergelijking maken tussen de employability van uitzendkrachten versus overige werknemers. Daaruit blijkt dat de employability van uitzendkrachten niet verschilt van die van andere werknemers.

- *Veel werknemers hebben méér kennis en vaardigheden dan ze nodig hebben in hun werk, maar ook kennislacunes komen voor*

Bijna negen van elke tien uitzendkrachten beschikt over voldoende kennis en vaardigheden om het werk te kunnen doen. Bijna de helft daarvan heeft zelfs méér kennis en vaardigheden dan het werk vraagt. Ze zijn 'anders-gekwalificeerd' of mogelijk zelfs overgekwalificeerd. Hierin verschillen uitzendkrachten overigens niet van andere werknemers. Ook van de andere werknemers geeft het grootste deel aan dat ze over voldoende of méér kennis en vaardigheden beschikken dan nodig is voor het werk. Één van elke acht uitzendkrachten vindt dat ze over minder kennis en vaardigheden beschikken dan nodig is voor het werk.

Tabel 3.1 – Aansluiting kennis en vaardigheden bij het werk

	Uitzendkrachten
Ik heb minder kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	13%
Het sluit goed aan	47%
Ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk	41%

** significant verschil (5%-betrouwbaarheidsmarge)

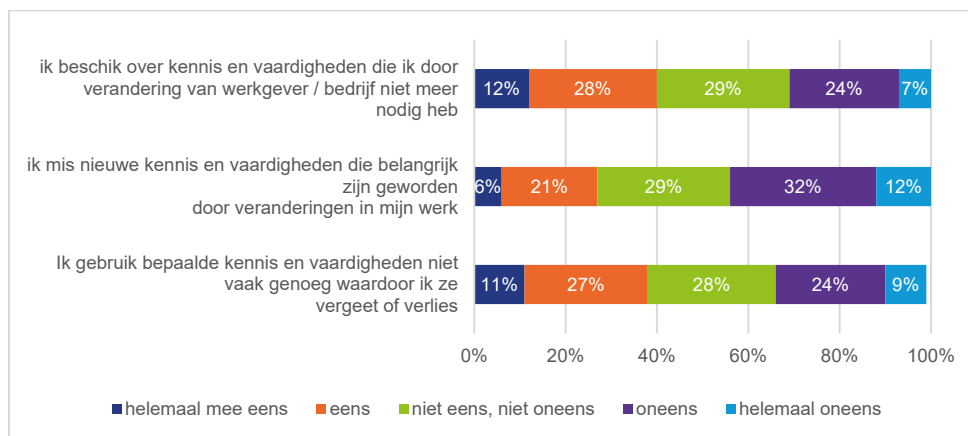
Bron: Enquête DI-uitzendkrachten KBA 2020

Een overschot aan kennis en vaardigheden kan overigens wel een risico opleveren. De kennis en vaardigheden kunnen verouderen doordat ze niet worden bijgehouden. Een ander risico is dat de werkende zich gaat vervelen omdat de kennis en vaardigheden niet worden gebruikt ('bore-out'). Er is op dit punt geen verschil naar leeftijd. Het heeft dus niet (alleen) te maken met jongeren die nog bezig zijn met een opleiding en een (simpel) bijbaantje eraan naast hebben. De ouderen ervaren even vaak een onderbenutting van hun kennis en vaardigheden.

- *Verandering van werk biedt kansen op ontwikkeling van nieuwe kennis en vaardigheden, maar reeds aanwezige kennis en vaardigheden wordt ook overbodig*

Bij zo'n veertig procent van de uitzendkrachten zijn kennis en vaardigheden overbodig geworden (obsoleet) door verandering van werkgever. Het verlies van kennis en vaardigheden doordat ze niet voldoende gebruikt worden, komt in dezelfde mate voor. Wat echter ook gemeld wordt door ruim een kwart van de uitzendkrachten, is dat ze kennis en vaardigheden missen die wel belangrijk zijn geworden door veranderingen in het werk. Op al deze punten verschillen ze overigens niet van andere werkenden. Het hangt dus niet (alleen) samen met de overstap van het ene inlenende bedrijf naar het andere, wat typerend is voor het uitzendwerk. Ook andere werknemers dan uitzendkrachten hebben in dezelfde mate last van onderuitputting enerzijds en kennislacunes anderzijds.

Figuur 3.3 – Over- en onderuitputting kennis en vaardigheden bij het werk, uitzendkrachten



Bron: NEA 2017

- **Opleiding en cursussen vooral gericht op huidige baan, minder op de toekomst**

Afgelopen twee jaar heeft ongeveer een derde van de uitzendkrachten een opleiding of cursus gevolgd voor het werk. Volgens de Opleidingsmonitor Flexbranche⁶ en de Uitzendmonitor⁷ volgt jaarlijks zo'n 14 procent tot 15 procent een opleiding. In de Opleidingsmonitor en Uitzendmonitor wordt gevraagd of men op moment van enquêteren een opleiding volgt. Doordat de gegevens van een jaar worden samengenomen, wordt zo een beeld verkregen van het aantal opleidingvolgenden in een jaar. Voor het onderhavige onderzoek op basis van de NEA wordt teruggevraagd over een periode van twee jaar, daardoor is het aandeel opleidingvolgenden dubbel zo hoog. Deze opleiding of cursus was vooral bedoeld om (NEA 2017):

- het huidige werk beter te kunnen doen (56%);
- om te kunnen gaan met toekomstige veranderingen in de huidige baan (19%);
- om de kansen op werk in de toekomst te vergroten (26%).

Het komt dus vaker voor dat de opleiding vooral bedoeld was voor de huidige situatie, dan voor de toekomst. Dit is bij de overige werknemers niet anders dan bij de uitzendkrachten.

- **Opleidingen blijken effectief voor huidige baan en geeft meer zelfvertrouwen**

In de meeste gevallen is de opleiding die de uitzendkrachten hebben gevolgd van grote waarde. In veel gevallen gaat het om een functiegerichte opleiding. Voor de jongeren geldt dit wat minder. Dit kan komen doordat ze bezig zijn met een opleiding en de uitzendbaan

6 Meest recente versie, met cijfers t/m 2017 op basis van EBB: Wit, W. de, Vermeulen, H., Aalders, P., Horst, J. van der & Jager, A. (2017). OpleidingsMonitor Flexbranche 2017. Nijmegen: KBA Nijmegen

7 Meest recente versie, met cijfers t/m 2018 op basis van EBB: Horst, J. van de & Vermeulen, H., (2019). Uitzendmonitor Light 2019. Nijmegen: KBA Nijmegen

als bijbaan ernaast hebben. De opleiding en de baan staan dan (in de meeste gevallen waarschijnlijk) los van elkaar. Voor 25 jaar en ouder geldt voor acht tot negen van elke tien uitzendkrachten die een opleiding hebben gevolgd dat de opleiding functiegericht was.

Het blijkt dan ook dat de opleiding effectief was. Ruim tachtig procent van de uitzendkrachten die een opleiding hebben gevolgd kan daardoor het werk beter uitvoeren. Bovendien heeft men er meer zelfvertrouwen door gekregen.

- *Opleidingen leiden ook tot nadenken over en vertrouwen in toekomstige baan*

Hoewel de opleiding voor de meeste uitzendkrachten vooral gericht was op de huidige baan, is er ook een effect voor de toekomst te zien. Een groot deel van de uitzendkrachten is door de opleiding gaan nadenken over nieuwe dingen die men wil leren om in de toekomst aan het werk te blijven (voor ouderen geldt dit wat minder). Ook heeft men vertrouwen gekregen dat men in de toekomst aan het werk kan blijven. Dit geldt overigens iets minder voor de 55-plussers. De gevolgde opleidingen zijn dus niet alleen effectief voor de huidige baan en voor het zelfvertrouwen van de uitzendkrachten, maar ook voor de toekomst.

Tabel 3.2 – Opbrengst van opleidingen naar leeftijd

	16-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 en ouder	Totaal
De opleiding was gericht op taken en kennis die nodig is voor het uitvoeren van de functie (functiegericht)**	66%	82%	90%	87%	94%	85%
Kan door de opleiding zijn werk beter uitvoeren*	69%	84%	90%	81%	79%	81%
Door de opleiding meer zelfvertrouwen gekregen*	94%	83%	85%	77%	77%	82%
Door de opleiding verder gaan nadenken over nieuwe dingen die men wil leren om in de toekomst aan het werk te blijven?*	85%	92%	86%	88%	77%	86%
Door de opleiding meer vertrouwen dat men aan het werk kan blijven in deze baan of een volgende*	89%	94%	86%	82%	78%	86%
Heeft door de opleiding ander werk gekregen	27%	31%	23%	29%	19%	26%

* significant verschil (10%-betrouwbaarheidsmarge)

** significant verschil (5%-betrouwbaarheidsmarge)

Bron: Enquête DI-uitzendkrachten KBA 2020

- *Ouderen maken vaker gebruik van door DOORZAAM betaalde opleidingen dan jongeren*

De opleiding wordt voor de helft van de uitzendkrachten betaald door de uitzendorganisatie/detacheerder. Het inleenbedrijf heeft de opleiding betaald voor een vijfde van de uitzendkrachten. Dit varieert niet noemenswaardig over de verschillende leeftijdscategorieën. Voor een kwart van de uitzendkrachten heeft DOORZAAM (voorheen STOOFF) de opleiding

betaald. Dit is beduidend vaker het geval bij ouderen dan bij jongeren. Jongeren hebben de opleiding vaker dan ouderen zelf betaald.

Het percentage waarvoor de opleiding wordt betaald, is voor de verschillende leeftijden als volgt:

Door	DOORZAAM/STOOF	zelf betaald
< 25 jaar:	9%	49%
25-34 jaar:	20%	23%
35-44 jaar:	28%	8%
45-54 jaar:	30%	16%
>= 55 jaar:	32%	16%

- *Door jong en oud wordt er vaak bijgeleerd tijdens het uitvoeren van het werk*

Om het werk beter te kunnen doen, is niet altijd een opleiding of cursus nodig. Ruim 90 procent van de uitzendkrachten geeft aan dat ze nieuwe dingen leren door het uitvoeren van het werk (58% ja, 31% soms). Dit is voor de oudere uitzendkrachten niet anders dan voor de jongere. Er wordt dus in elke leeftijdsfase nog veel bijgeleerd door het uitvoeren van het werk. Men ziet ook dat het nodig is om nieuwe dingen te blijven leren om ook in de toekomst aan het werk te blijven (88%). Dit speelt bij de 55-plussers (76%) overigens wat minder dan bij de andere leeftijdsgroepen.

Een groot deel van de uitzendkrachten (56% totaal, 41% enige mate, 15% hoge mate)ervaart dat de leidinggevende de ontwikkeling van kennis en vaardigheden stimuleert. Bij de overige werknemers is dit vaker het geval (75% totaal, 51% enige mate, 24% hoge mate).

3.1.1 Conclusie ten aanzien van werkvermogen

In het duurzame inzetbaarheidsmodel is capaciteit een van de persoonlijke factoren. Werkvermogen geeft uitdrukking aan de capaciteiten die iemand heeft. Uit de analyses komt naar voren dat uitzendkrachten qua werkvermogen niet onderdoen voor andere werknemers. Wel is er verschil naar leeftijd. Het werkvermogen neemt af naarmate men ouder wordt doordat ouderen fysiek en psychisch meer moeite krijgen met het werk.

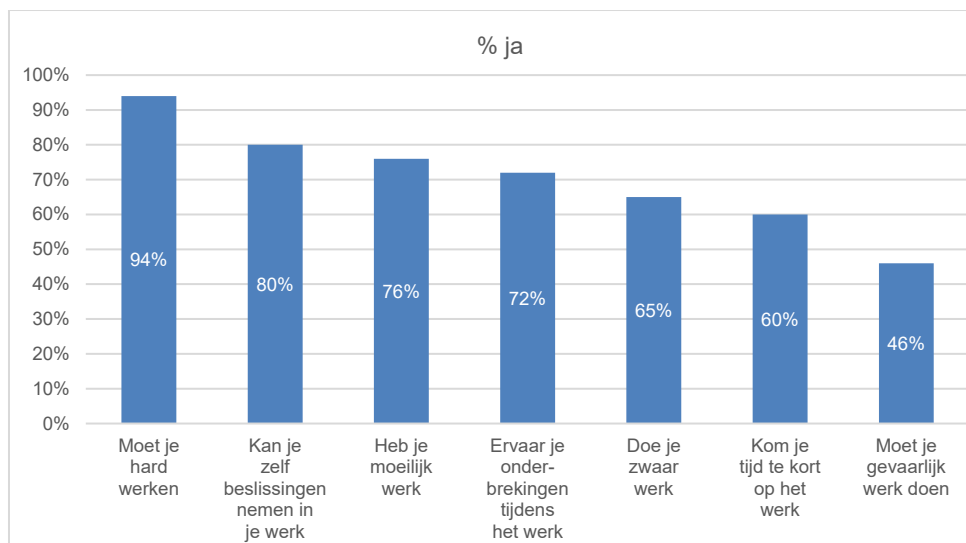
Uit het onderzoek blijkt dat het op peil houden van het werkvermogen onderhoud vraagt. Door veranderingen op het werk worden nieuwe kennis en vaardigheden gevraagd waarover men nog niet beschikt. Ook door verandering van werk worden vaak nieuwe kennis en vaardigheden gevraagd. Daarnaast worden bestaande kennis en vaardigheden deels overbodig. Voortdurend bezig blijven met de ontwikkeling van kennis en vaardigheden is dus nodig; niet alleen door verandering van baan, maar ook omdat de baan zelf verandert in de loop van de tijd. Het is belangrijk dat de kennis en vaardigheden van de uitzendkracht blijvend worden gemonitord en besproken door de drie partijen: uitzendkracht, uitzendorganisatie en opdrachtgever. Uitzendkrachten ervaren namelijk minder vaak dan andere werknemers dat de leidinggevende de ontwikkeling van kennis en vaardigheden stimuleert.

3.2 Werkcontext

3.2.1 Kenmerken van het werk zelf

Er wordt hard gewerkt door de uitzendkrachten. Het overgrote deel moet hard werken (soms, regelmatig, vaak of altijd). Driekwart van de uitzendkrachten vindt het werk ook moeilijk, en twee derde vindt het werk zwaar. Bijna de helft heeft soms (27%) of vaak (19%) te maken met gevaarlijk werk. In al deze aspecten is geen verschil tussen de leeftijden.

Figuur 3.4 – Ervaring met werkaspecten, uitzendkrachten



Bron: Enquête DI-uitzendkrachten KBA 2020

- **Werktijden, werktempo en collega's zijn voor uitzendkrachten vrijwel nooit een probleem**

Jongeren en ouderen komen vrijwel altijd op tijd op het werk. Alleen zijn de ouderen iets stijper: 89 procent van hen is *altijd* op tijd, van de jongeren is dat 72 procent. Daarentegen geven de jongeren vaker dan de ouderen aan dat ze *vaak* op tijd zijn (21% van de jongeren tegen 8% van de ouderen). Voor de uitzendkrachten is de omgang met collega's vrijwel nooit een probleem evenals werktempo en afspraken (figuur 3.5).

- **Twee derde van de uitzendkrachten heeft voldoende vakvaardigheden en vakkennis**

Twee derde van de uitzendkrachten beschikt over voldoende vakkennis en vakvaardigheden om het werk te kunnen doen, snapt de schriftelijke stukken en kan nieuwe ontwikkelingen bijhouden. Dat geldt in dezelfde mate voor jongeren als voor ouderen. Dat betekent overigens wel dat dit voor een derde van de uitzendkrachten lang niet altijd het geval is.

- Maar lang niet altijd voldoende kennis over digitale toepassingen, meest bij ouderen, maar ook vaak bij jongeren

Als het specifiek om de digitale toepassingen gaat, ervaart een niet onaanzienlijk deel soms of vaak een tekort aan kennis. Zo'n 44 procent van alle uitzendkrachten beschikt niet altijd/vaak over voldoende kennis om op het werk met digitale toepassingen om te gaan. Bij de ouderen is dit vaker (55%) dan bij jongeren (27%).

Tabel 3.3 – Ik beschik over voldoende kennis om in mijn werk met digitale toepassingen om te gaan (bijv. de computer, smartphone of tablet), naar leeftijd

	16-24 jaar	25-34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	55 en ouder	Totaal
Nooit	3%	5%	10%	9%	8%	7%
Soms/regelmatig **	24%	27%	39%	42%	47%	36%
Vaak/altijd**	73%	68%	52%	49%	45%	56%

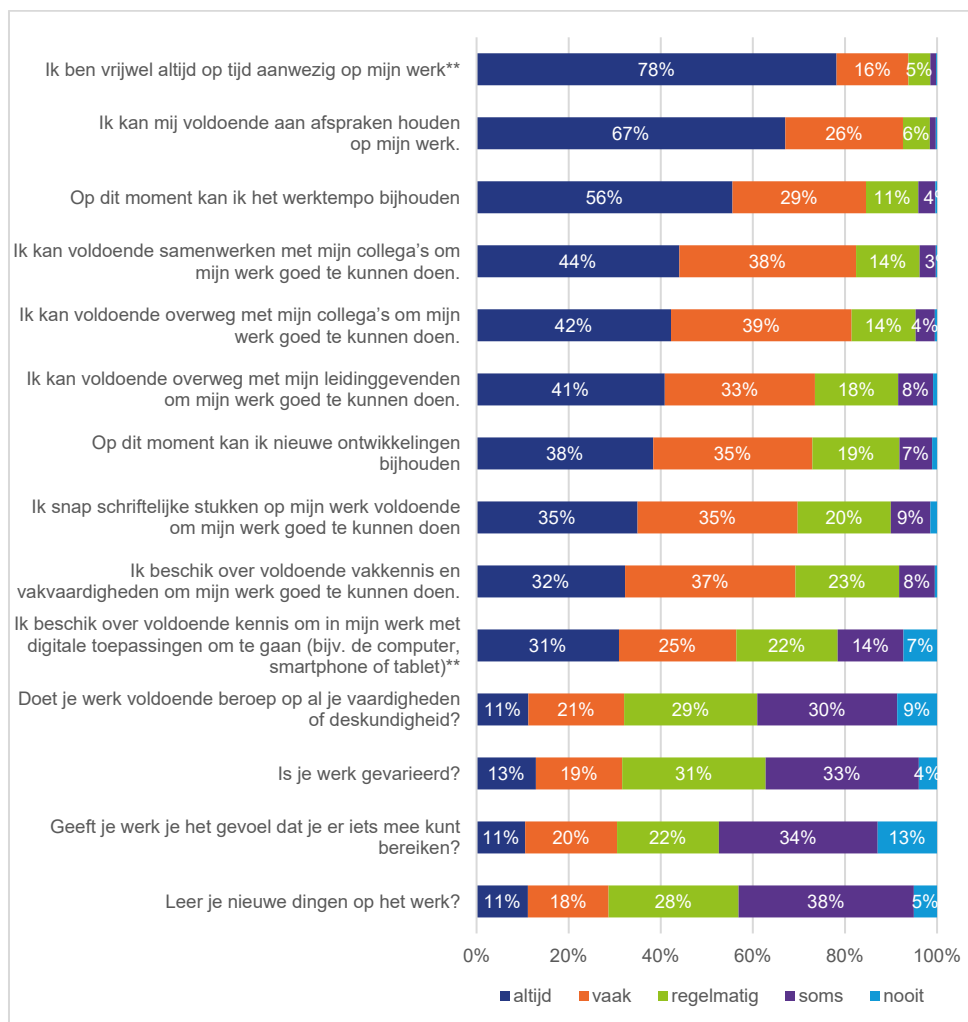
** significant verschil (5%-betrouwbaarheidsmarge)

Bron: Enquête DI-uitzendkrachten KBA 2020

- Werk is vaak niet uitdagend en met weinig ontwikkelmogelijkheden

De werkinhoud zelf is minder plezierig. Slechts bij een derde van de uitzendkrachten wordt er voldoende beroep gedaan op de vaardigheden of deskundigheden. Ook is slechts bij een derde van de uitzendkrachten het werk gevarieerd. Ook richting de toekomst geeft het werk slechts voor een derde van de uitzendkrachten het gevoel dat ze er iets mee kunnen bereiken of dat ze nieuwe dingen leren.

Figuur 3.5 – Mate waarin uitzendkrachten voldoen aan eisen van het werk



** significant verschil (5%-betrouwbaarheidsmarge).

Bron: Enquête DI-uitzendkrachten KBA 2020

3.2.2 Kenmerken van de werkomgeving

- *Oudere uitzendkrachten ervaren minder vaak dat het bedrijf aandacht heeft voor veilig werken*

De meeste uitzendkrachten ervaren dat het bedrijf veilig werken voor alle medewerkers belangrijk vindt. Dit wordt echter door ouderen minder vaak zo ervaren dan door jongeren. Het aandeel dat het sterk eens is met de stelling dat veilig werken belangrijk is voor alle medewerkers in hun bedrijf varieert als volgt:

< 25 jaar:	56%
25-34 jaar:	43%
35-44 jaar:	40%
45-54 jaar:	39%
>= 55 jaar:	29%

Aangezien er geen verschil is in de mate waarin men moeilijk, zwaar of gevaarlijk werk heeft, lijkt dit niet terug te voeren op de aard van het werk. De omstandigheden en perceptie van ouderen zal dus verschillen van die van jongeren. Dit wordt in ieder geval herkend door een van de geïnterviewde opdrachtgevers.

Wat zeggen de opdrachtgevers hierover in de interviews? (opdrachtgever 1)

'Oudere uitzendkrachten zijn meer bezig met veilig werken. Dan valt het hen ook eerder op als er minder aandacht is voor veilig werken voor alle werknemers in de organisatie'.

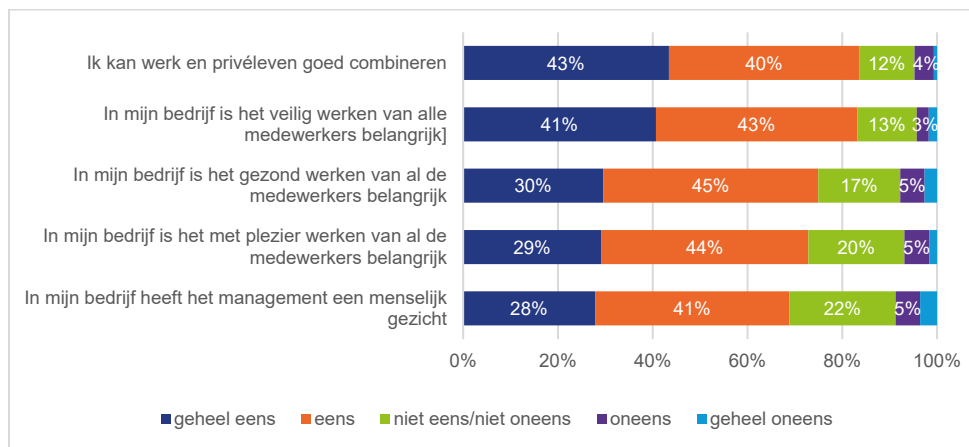
Citaat uit het interview met een opdrachtgever uit de schoonmaakbranche.

Bijna 90 procent krijgt beschermingsmiddelen als dat nodig is om het werk uit te voeren (10% dus niet) en in vrijwel alle gevallen (98%) wordt dit ook gebruikt. Bij ruim 80 procent van de uitzendkrachten wordt voorlichting gegeven over hoe het werk veilig uitgevoerd kan worden,

De meeste uitzendkrachten ervaren dat het in de bedrijven waar ze werken belangrijk is dat alle medewerkers gezond en plezierig kunnen werken, en heeft het management een menselijk gezicht. Toch ervaart (ruim) een kwart van de uitzendkrachten dit in hun bedrijf niet.

De combinatie van werk en privé is voor 85 procent van de uitzendkrachten goed mogelijk. Voor ongeveer een zesde van uitzendkrachten geldt dat niet.

Figuur 3.6 – Bedrijfscultuur omtrent veilig en gezond werk, werk-privé balans, uitzendkrachten

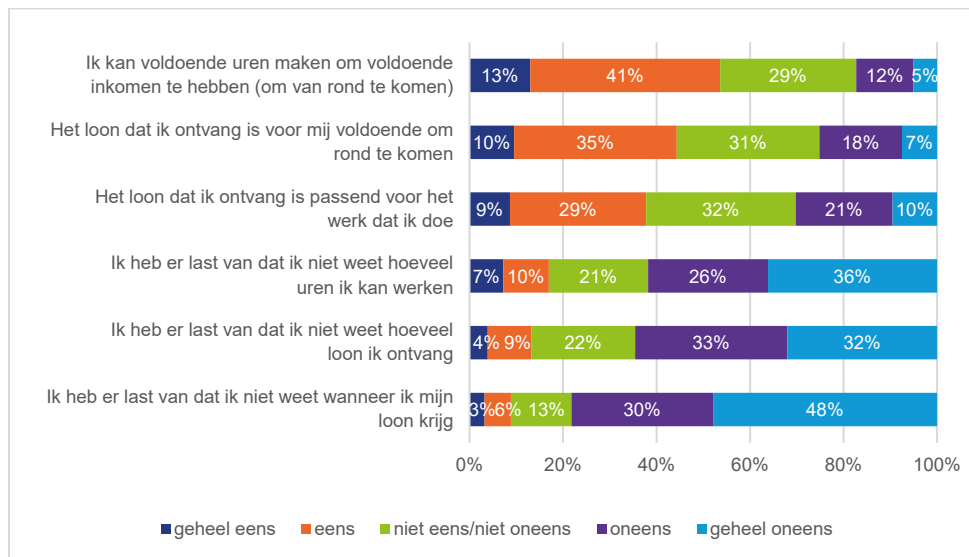


Bron: Enquête DI-uitzendkrachten KBA 2020

3.2.3 Aspecten van arbeidsvoorwaarden van het werk

Ruim de helft van de uitzendkrachten geeft aan dat ze rond kunnen komen van het inkomen dat ze verdienen met de uren die ze kunnen maken. Een zesde van de uitzendkrachten kan echter niet voldoende uren maken en voor een kwart is het loon niet voldoende om van rond te komen. Ook vindt een derde van de uitzendkrachten het loon niet passend voor het werk dat ze doen. Het blijkt dan ook dat een zesde van de uitzendkrachten er last van heeft dat ze niet weten hoeveel uren ze kunnen werken, een bijna even groot deel heeft er last van dat ze niet weten hoeveel loon ze ontvangen. Ongeveer een tiende van de uitzendkrachten heeft er last van dat ze niet weten wanneer ze loon zullen krijgen.

Figuur 3.7 – Oordeel over loon en uren, uitzendkrachten



Bron: Enquête DI-uitzendkrachten KBA 2020

Ten aanzien van de tevredenheid over arbeidsvoorwaardelijke aspecten verschillen uitzendkrachten niet van andere werknemers, behalve ten aanzien van de contractvorm en de werkzekerheid. Iets meer dan de helft van de uitzendkrachten is tevreden over de contractvorm, en een twee derde is tevreden over de werkzekerheid. Bij andere werknemers is dit allebei zo'n negentig procent. De ontevredenheid met het dienstverband is bij uitzendkrachten van 25 jaar of ouder groter dan bij de jonge uitzendkrachten.

Tabel 3.4 – Tevredenheid en belang van arbeidsvoorwaarden aspecten van het werk, uitzendkrachten

	% tevreden	% belangrijk
dienstverband/contractvorm (vast, tijdelijk, uitzendkracht e.d.)	57%**	85%
goede werkzekerheid	63%**	93%
mogelijkheid om thuis te werken	67%	31%
mogelijkheid om te leren	69%	88%
goed salaris	69%	96%
mogelijkheid om uw werktijden te bepalen	75%	56%
mogelijkheid om in deeltijd te werken	79%	60%
interessant werk	82%	93%
goede leidinggevende	83%	96%
reistijd/afstand naar uw werk	86%	84%

** significant verschil (5%-betrouwbaarheidsmarge).

Bron: NEA 2017

Wat zeggen de uitzendkrachten hierover in de interviews? (resp.10)

'Duurzame inzetbaarheid is een vast contract. Liefst in deze functie, maar vooral vast. Als ik goed mijn best doe moet dat lukken. Tot je veertigste ben je flexibeler, maar daarna minder. De gezondheid speelt daarbij ook een rol.'

Citaat uit het interview met een 51-jarige uitzendkracht met reuma, die heel blij is met zijn huidige baan, daarvoor allerlei opleidingen heeft afgerond en nog bezig is met de laatste opleiding. Hij hoopt binnenkort te horen of hij in dienst van de opdrachtgever kan komen, maar het is nog onduidelijk of ze voor deze functie wel iemand vast willen aan-nemen.

Wat zeggen de uitzendkrachten hierover in de interviews? (resp.4)

'Ik ben niet zo bezig met het bijhouden van nieuwe ontwikkelingen. Ik ben niet zo carrière-regericht. Ik wil vooral graag een vast contract. Eventueel groei ik bij de uitzend-organisatie door naar fase B maar dat is nog niet zoveel beter.'

Citaat uit het interview met een uitzendkracht in fase A, leeftijd ongeveer 35 jaar.

Wat zeggen de uitzendkrachten hierover in de interviews?(resp.4)

'De werkonzekerheid is vervelend maar acceptabel. Alles wat je werkt wordt betaald. Maar lastiger is onduidelijkheid over het werkaanbod in verband met kinderopvang'

Citaat uit het interview met een uitzendkracht met een kind dat over enkele maanden naar de basisschool gaat. Omdat het werk afliep, had ze de kinderopvang opgezegd voor die laatste paar maanden. Maar toen kon ze plotseling toch blijven werken. Die aankondiging kwam te laat om nog kinderopvang te regelen.

Wat zeggen de uitzendkrachten hierover in de interviews? (resp.16)

'tijdens mijn studie had ik als doel zoveel mogelijk te werken en te verdienen. Bij wijze van spreken had ik elke dag een andere job. Nu heb ik een ander doel, namelijk ik wil intern aangenomen worden.'

Citaat uit het interview met een uitzendkracht in een tweede aansluitend tijdelijk contract, leeftijd ongeveer 35 jaar.

3.2.4 Conclusie ten aanzien van werkcontext

De werkcontext en de cultuur op het werk zijn aspecten die de duurzame inzetbaarheid beïnvloeden. Het blijkt dat het werk zelf flink wat vraagt van uitzendkrachten, overigens in dezelfde mate als bij andere werknemers. Er moet meestal hard worden gewerkt, het werk is voor veel uitzendkrachten niet altijd makkelijk en soms ronduit zwaar. De sociale contextfactoren, de omgang met collega's en leidinggevendenden, leiden niet vaak tot problemen om het werk goed te kunnen doen. De cultuur binnen het bedrijf is volgens de meeste uitzendkrachten positief: er is binnen de meeste opdrachtgevers aandacht voor gezond en plezierig kunnen werken, en het management heeft een menselijk gezicht. Ook wordt in de meeste opdrachtgevers veilig werken voor alle medewerkers belangrijk gevonden. Oudere uitzendkrachten ervaren dit echter minder vaak dan jongere uitzendkrachten.

Meestal hebben de uitzendkrachten ook voldoende kennis en vaardigheden voor het werk. Minder dan tien procent van de uitzendkrachten heeft onvoldoende kennis en vaardigheden om het werk goed te kunnen doen. De digitale kennis en vaardigheden blijven wat vaker achter. Een grotere groep uitzendkrachten, zo'n veertig procent, heeft niet of zelden het gevoel dat het werk een beroep doet op hun kennis en vaardigheden, dat ze nieuwe dingen leren of dat ze iets kunnen bereiken met het werk. Het werk biedt dus weinig uitdaging en geeft weinig ruimte om te ontwikkelen.

Een van de belangrijke hulpbronnen die men heeft om zich persoonlijk te kunnen ontwikkelen en zo te werken aan duurzame inzetbaarheid, is het inkomen. Dit is geoperationaliseerd

door te vragen of men voldoende loon ontvangt en of men voldoende uren kan werken om voldoende inkomen te genereren. Voor veruit de grootste groep uitzendkrachten levert dit geen problemen op. Echter, er is steeds zo'n tien tot twintig procent van de uitzendkrachten die hier wel moeite mee heeft. Nog groter is de groep uitzendkrachten die moeite heeft om rond te komen van het inkomen dat men ontvangt. Een kwart van de uitzendkrachten geeft aan moeite te hebben om rond te komen.

De werkcontext kan niet los worden gezien van de privésituatie. De privésituatie is dus eveneens een 'hulpbron', een 'middel' voor duurzame inzetbaarheid. Het blijkt dat 17 procent van de uitzendkrachten werk en privé niet goed kan combineren. Aandacht voor duurzame ontwikkeling kan daardoor in het gedrang komen.

De contractvorm en werkzekerheid tenslotte zijn veruit de minst gewaardeerde aspecten van de uitzendbaan. Hierover zijn uitzendkrachten veel vaker ontevreden dan andere werknemers, terwijl het voor alle werknemers belangrijke aspecten zijn van de baan. Uit de Uitzendmonitor is bekend dat bijna negentig procent van de uitzendkrachten een vaste baan wil.⁸ Uitzendwerk is in de aard flexibel, maar voor veel uitzendkrachten is het wenselijk als de werkzekerheid van het uitzendwerk verbeterd zou kunnen worden. Wisselingen van inleenorganisatie, werktijden en werkdagen zijn vaak niet te vermijden, maar meer duidelijkheid over inzet en daarmee over inkomsten op de wat langere termijn is wellicht wel mogelijk. De nieuwe Wet arbeidsmarkt in balans, die per 1 januari 2020 is ingegaan, geeft ook al meer zekerheid, door de kortere periode dat men op tijdelijke basis ingezet kan worden. De contractvormen 'vast' en 'flexibel' zullen wat meer naar elkaar toe groeien. Ten aanzien van werkzekerheid kan dit ook een verschil maken.

Samenvattend kunnen we stellen dat het niet slecht gesteld is met de werkcontext, maar dat deze op een aantal punten wel aandacht behoeft. Dat betreft vooral de werkzekerheid. Daarnaast betreft het de omvangrijke groep uitzendkrachten (40%) die niet of weinig uitdaging ervaart en die zich weinig kan ontwikkelen in het werk. Ook met de hulpbron 'middelen' is het over het algemeen goed gesteld, behalve als het gaat om het kunnen rondkomen. Een kwart van de uitzendkrachten kan niet rondkomen van het inkomen waardoor aandacht voor duurzame inzetbaarheid voor deze groep lastig kan zijn.

3.3 Gezondheid

- *Uitzendkrachten net zo vaak gezond als andere werknemers*

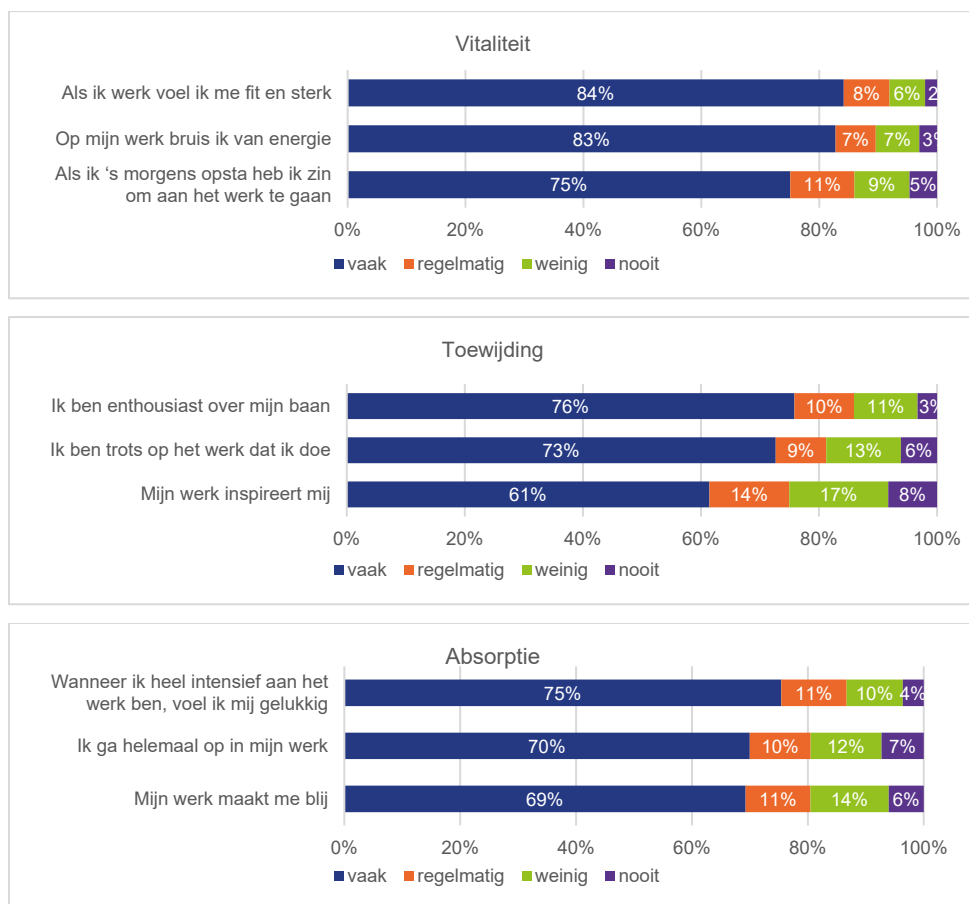
Qua gezondheid verschillen uitzendkrachten niet van andere werkenden. Ruim driekwart (78%) heeft een goede tot zeer goede gezondheid. Ze hebben niet vaker dan andere werknemers last van een burn-out (NEA 2017).

8 Wit, W. de, Vermeulen, H., Leest, B. & Druuten, L. van. (2018). Uitzendmonitor 2018. Nijmegen: KBA Nijmegen

- **Uitzendkrachten in alle leeftijden staan vitaal in hun werk**

De meeste uitzendkrachten voelen zich dan ook fit en vol energie op het werk. Ze zijn trots op hun werk en voelen zich er gelukkig. Ze zijn vitaal, toegewijd aan hun werk en gaan erin op (absorptie). Kortom, ze doen hun werk met bevologenheid. Dat is voor alle leeftijdsgroepen zo in dezelfde mate het geval. De bevologenheid van werknemers is gemeten met de Utrechtse Bevologenheidschaal (UBES) waarin al deze aspecten worden gevraagd. De uitzendkrachten scoorden zowel op vitaliteit, toewijding en absorptie hoog op de schaal.⁹

Figuur 3.8 – Vitaliteit, toewijding en absorptie volgens Utrechtse Bevologenheidschaal (UBES), uitzendkrachten



Bron: Enquête DI-uitzendkrachten KBA 2020

9 Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). UBES. Utrechtse bevologenheidschaal. Voorlopige Handleiding. Versie 1 (oktober 2003). Utrecht: Sectie Psychologie van Arbeid, Gezondheid en Organisatie, Universiteit Utrecht.

Niet in alle leeftijden hebben de uitzendkrachten overigens 's ochtends zin om naar het werk te gaan. Het aandeel dat elke dag zin heeft om naar het werk te gaan varieert als volgt:

< 25 jaar:	29%
25-34 jaar:	32%
35-44 jaar:	46%
45-54 jaar:	54%
>= 55 jaar:	51%

Ook is er verschil tussen de leeftijden over de stelling dat het werk hen blij maakt. Ouderen zijn vaker blij met hun werk dan jongeren. Dat ouderen vaker 's ochtends zin hebben om naar het werk gaan te maken zou dus kunnen komen door het enthousiasme voor het werk, en niet (of deels) doordat ze wellicht minder moeite hebben om 's ochtends op te staan.

- *40 procent van de werknemers wordt in het werk belemmerd door ziekte, aandoening of handicap*

Over het algemeen zijn de meeste uitzendkrachten positief over hun werk en gezondheid. Toch is er een niet onaanzienlijk deel van de werkenden dat last heeft van een ziekte, aandoening of handicap, blijkt uit de NEA. Zowel bij uitzendkrachten als bij andere werknemers geldt dat veertig procent van hen wordt belemmerd door een ziekte, aandoening of handicap. In de meeste gevallen gaat het om een lichte mate van belemmering, maar bij een kwart van hen gaat het om een sterke belemmering. Bij een kwart van alle belemmeringen is die ziekte, aandoening of handicap een gevolg van het werk dat ze deden. In de meeste gevallen is er een andere oorzaak. Dat geldt voor andere werknemers in vergelijkbare mate als voor uitzendkrachten (NEA 2017).

3.3.1 Conclusie ten aanzien van gezondheid

Gezondheid is een van de hulpbronnen in het duurzame inzetbaarheidsmodel. Qua fysieke gezondheid doen uitzendkrachten niet onder voor andere werknemers. Het grootste deel, zestig procent, kan gezond het werk uitvoeren. Dertig procent wordt enigszins belemmerd door ziekte, aandoening of handicap, tien procent ondervindt sterke gezondheidsbelemmeringen bij het werk. Bij een kwart van de uitzendkrachten die gezondheidsbelemmeringen ondervinden, ligt de oorzaak in het werk dat ze deden. Dat is vergelijkbaar met andere werknemers.

Naast de fysieke gezondheid is bevoegenheid in het werk een van de persoonlijke factoren die invloed hebben op duurzame inzetbaarheid. Het geeft uitdrukking aan de motivatie voor het werk en de voldoening die uit het werk wordt gehaald. Dit is gemeten met de Utrechtse BevoegenheidSchaal die bestaat uit vitaliteit, toewijding en absorptie. Het blijkt dat zo'n drie kwart van de uitzendkrachten vitaal en met toewijding hun werk uitvoert, opgaat in het werk en zich gelukkig voelt als ze intensief aan het werk zijn. Zo'n tien tot twintig procent van de uitzendkrachten voelt zich niet vitaal, toegewijd of 'bevoegen'. Dat is een niet onaanzienlijke groep uitzendkrachten. Dit kan mogelijk tot problemen met duurzame inzetbaarheid leiden.

3.4 Cultuur

- *Sociale omgeving is over het algemeen goed in orde*

Uitzendkrachten komen vaak in een nieuwe omgeving en zullen daar hun plaats moeten vinden. Blijkbaar gaat dat goed; uitzendkrachten ervaren net zo vaak als andere werknemers sociale steun van collega's en leidinggevendenden (score 3 op een schaal van 1 tot 4), conflicten met andere collega's of leidinggevendenden komen net zo weinig voor (21% resp. 13%). Ook ongepast gedrag komt niet vaker voor (19% van de uitzendkrachten heeft te maken met intern ongewenst gedrag (inclusief pesten) en hetzelfde geldt voor extern ongewenst gedrag). Iets meer dan de helft (56%) van de uitzendkrachten ervaart dat de leidinggevende de ontwikkeling stimuleert. Dit is wel lager dan bij andere werknemers, bleek uit paragraaf 3.1.

- *Ruim de helft van de uitzendkrachten heeft gesprekken gevoerd over duurzame inzetbaarheid met uitzendwerkgever of bedrijf*

Bij ruim zestig procent van de uitzendkrachten heeft de uitzendwerkgever gesprekken met hen gevoerd over duurzame inzetbaarheid. En bij ruim de helft van de uitzendkrachten heeft het bedrijf gesprekken over duurzame inzetbaarheid met de uitzendkracht gevoerd. Ook heeft bijna de helft van de uitzendkrachten met de partner of met familie gesprekken gevoerd over duurzame inzetbaarheid. Meestal (bij ruim 80%) waren die gesprekken voor de uitzendkracht voldoende om te kunnen werken aan de duurzame inzetbaarheid. Er is hiervoor geen vergelijkingsmateriaal met cijfers over overige werknemers. Wel is uit het arbeidsomstandigheden onderzoek onder werkgevers (WEA 2019, CBS en TNO¹⁰), bekend dat er bij 74 procent van de bedrijven functionerings- en/of beoordelingsgesprekken plaatsvinden. In hoeverre het daarin over duurzame inzetbaarheid gaat is niet bekend, en ook niet welk deel van de werknemers bij die bedrijven werkzaam is. Als we ervan uitgaan dat in het merendeel van de gevallen (bijvoorbeeld vier vijfde) gesproken wordt over duurzame inzetbaarheid, zou dat neerkomen op een vergelijkbaar aandeel als bij de uitzendkrachten.

Bij veertig tot vijftig procent van de uitzendkrachten zijn er dus geen gesprekken geweest over duurzame inzetbaarheid met de uitzendwerkgever, het bedrijf of binnen de (familie)relatie.

3.4.1 Conclusie ten aanzien van werkcultuur

De cultuur op het werk is een onderdeel van de werkcontext waarmee duurzame inzetbaarheid wordt beïnvloed. Eerder zijn al enkele onderdelen van de werkcultuur besproken, namelijk de aandacht binnen de organisatie voor veilig en plezierig werken, en een management met een menselijk gezicht (paragraaf 3.2.2). Minder dan tien procent van de uitzendkrachten gaf aan dat deze aspecten onbelangrijk waren binnen het inleenbedrijf. Het gesprek over duurzame inzetbaarheid is een ander belangrijk aspect van de werkcultuur. Veertig procent van de uitzendkrachten geeft aan dat er geen gesprek is geweest met de

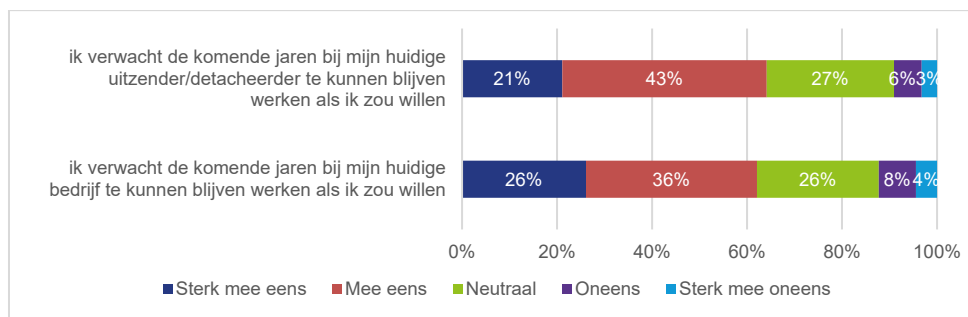
10 Kraan, K., de Vroome, E., Zee, F. van der & Teeuwen, P. (2020), Werkgeversenquête Arbeid 2019. Methodologisch rapport. Leiden: TNO

uitzendorganisatie over duurzame inzetbaarheid, en vijftig procent van de uitzendkrachten zegt dat hierover geen gesprek is geweest bij het inleenbedrijf. Hoewel uitzendkrachten zelfstandig, zonder in gesprek te gaan met anderen prima kunnen werken aan duurzame inzetbaarheid, kan het aangaan van het gesprek zeker nuttig zijn. Het blijkt dat een grote groep dergelijke gesprekken niet hebben gevoerd. Dit vraagt dan ook om aandacht, alleen al om te kunnen vaststellen of de uitzendorganisatie of het inleenbedrijf wellicht andere of méér mogelijkheden zien dan de uitzendkracht zelf. Of om de plannen op het gebied van duurzame inzetbaarheid van de uitzendkracht te helpen realiseren, doordat de uitzendorganisatie of het inleenbedrijf over mogelijkheden beschikt waar de uitzendkracht geen weet van heeft.

3.5 Loopbaan

Veel uitzendkrachten verwachten niet dat het een groot probleem zal zijn om een nieuwe functie bij hetzelfde of een andere uitzendwerkgever te vinden, of bij een ander bedrijf (zie figuur 3.9) Verder verwacht een groot deel niet dat het op korte termijn nodig is om een andere baan of functie te zoeken. 62 procent verwacht de komende jaren bij hetzelfde bedrijf te kunnen blijven werken. En 64 procent verwacht bij dezelfde uitzendorganisatie/detacheerder te kunnen blijven. Voor 9 procent tot 12 procent zal het komende tijd wel nodig zijn een andere baan of functie te zoeken; zij verwachten niet te kunnen blijven in de huidige functie of baan.

Figuur 3.9 – Verwachting omtrent blijven werken bij uitzendwerkgever en bedrijf, uitzendkrachten



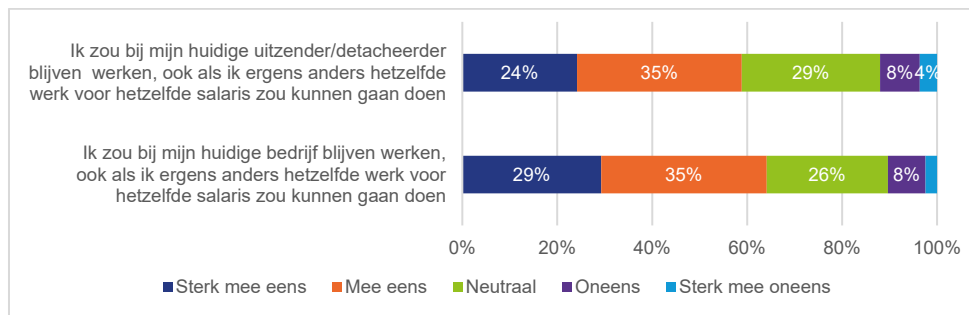
Bron: Enquête DI-uitzendkrachten KBA 2020

Het percentage dat verwacht bij het huidige bedrijf te kunnen blijven als ze dat zouden willen, verschilt significant naar leeftijd. Dit is voor de verschillende leeftijden als volgt:

- < 25 jaar: 76%
- 25-34 jaar: 64%
- 35-44 jaar: 64%
- 45-54 jaar: 58%
- >= 55 jaar: 57%

Veel van de uitzendkrachten willen blijven werken bij de uitzendorganisatie/detacheerder waar ze nu werken (59%), en ook bij het inlenend bedrijf (64%). Slechts een klein deel (12% resp. 10%) wil niet bij de huidige uitzendorganisatie/detacheerder of bij het huidige bedrijf blijven.

Figuur 3.10 – Willen blijven werken bij uitzendwerkgever en bedrijf, uitzendkrachten



Bron: Enquête DI-uitzendkrachten KBA 2020

- **Wel vaker zorgen om mogelijk baanverlies bij uitzendkrachten**

Uitzendkrachten verwachten dus vaak te kunnen blijven werken bij de huidige uitzendorganisatie en/of opdrachtgever. Maar ze schatten het risico om hun baan te verliezen wel substantieel hoger in dan andere werknemers. De helft van de uitzendkrachten zegt dat ze het risico lopen om hun baan te verliezen, tegen minder dan één vijfde van de overige werknemers. Dat is te verwachten dat dit risico bij uitzendkrachten hoger is, maar men maakt zich er ook zorgen over. Bijna de helft van de uitzendkrachten maakt zich zorgen over het behoud van de baan. Bij de overige werknemers maakt slechts een vijfde zich zorgen over baanbehoud (NEA 2017).

Wat zeggen de uitzendkrachten hierover in de interviews? (resp.10)

‘Ik heb mezelf afgeleerd om me zorgen te maken over het aan het werk blijven. Vast werk zou wel veel rust geven.’

Citaat uit het interview met een uitzendkracht van in de 50 die nu in fase 2 zit. Daarvoor steeds korte banen heeft gehad, afgewisseld met periodes ‘bij het UWV’. Zit nu in het doelgroepregister

Een groot deel van de uitzendkrachten heeft het afgelopen jaar nagedacht over zoeken naar ander werk. Een groot deel heeft dat ook feitelijk gedaan. Maar als het aan de uitzendkrachten zelf lag, zou het grootste deel (51%) over vijf jaar nog werken bij het huidige bedrijf¹¹.

Tabel 3.5 – Baanverlies en zoeken naar ander werk (% van betreffende groep)

	Uitzendkrachten	Overige werknemers
Loopt risico op baanverlies**	51%	18%
Maakt zich zorgen om behoud baan	48%	19%
Heeft afgelopen jaar nagedacht over zoeken naar ander werk	58%	47%
Heeft afgelopen jaar ook daadwerkelijk naar ander werk gezocht	45%	24%
Zou, als het aan hen lag, over 5 jaar nog bij bedrijf werken	51%	61%

** significant verschil (5%-betrouwbaarheidsmarge)

Bron: NEA 2017

Uitzendkrachten zouden, net als andere werknemers, tot ongeveer 63 jaar willen doorgaan met werken. Ze denken dat ze tot hun zestigste in staat zijn om het huidige werk voort te zetten. Ze zouden tot een hogere leeftijd in staat zijn om te werken als het werk (lichamelijk of psychisch) lichter zou zijn (36% vindt dat), of als ze minder uren of dagen per week zouden werken (47%). Overige redenen spelen minder vaak een rol. Dezelfde redenen zijn ook als voornaamste redenen genoemd om langer door te willen werken. Opvallend is nog dat een kwart eerder wil stoppen met werken als het financieel aantrekkelijker wordt. Ook hierin verschillen uitzendkrachten niet van andere werknemers (NEA 2017).

3.5.1 Conclusie ten aanzien van de loopbaan

Hoewel slechts een tiende van de uitzendkrachten wil veranderen van inleenbedrijf of uitzendwerkgever, zegt ruim de helft van de uitzendkrachten dat ze het risico lopen om hun baan te verliezen. Bij overige werknemers is dit veel minder vaak het geval. De uitzendkrachten maken zich daar zorgen over. Eerder zagen we al (paragraaf 3.2.3) dat veel uitzendkrachten vaak ontevreden zijn over de werkzekerheid. Veel uitzendkrachten zijn het afgelopen jaar dan ook bezig geweest met het zoeken naar ander werk.

Duurzame inzetbaarheid gaat over de mogelijkheden om aan het werk te zijn en te blijven (met behoud van gezondheid en welzijn). Het (moeten) wisselen van baan betekent op zich niet dat het slecht gesteld is met de duurzame inzetbaarheid van een persoon. Als men zich

11 In de NEA vragenlijst wordt hier niet expliciet aangegeven of het gaat om de werkgever of om het bedrijf waar men is ingeleend. In de vragen ervoor gaat het om 'huidige werkgever', dus lijkt het logisch om te veronderstellen dat de uitzendkracht dit gelezen heeft als 'huidige uitzendorganisatie/detacheerder'.

echter zorgen maakt over het verlies van de baan, duidt dat erop dat men er niet gerust op is dat men aan het werk kan blijven. Voor de helft van de uitzendkrachten lijkt het er dan ook op dat ze zwak staan voor wat betreft de duurzaamheid van de inzetbaarheid. De volgende paragraaf gaat verder in op andere aspecten van duurzame inzetbaarheid.

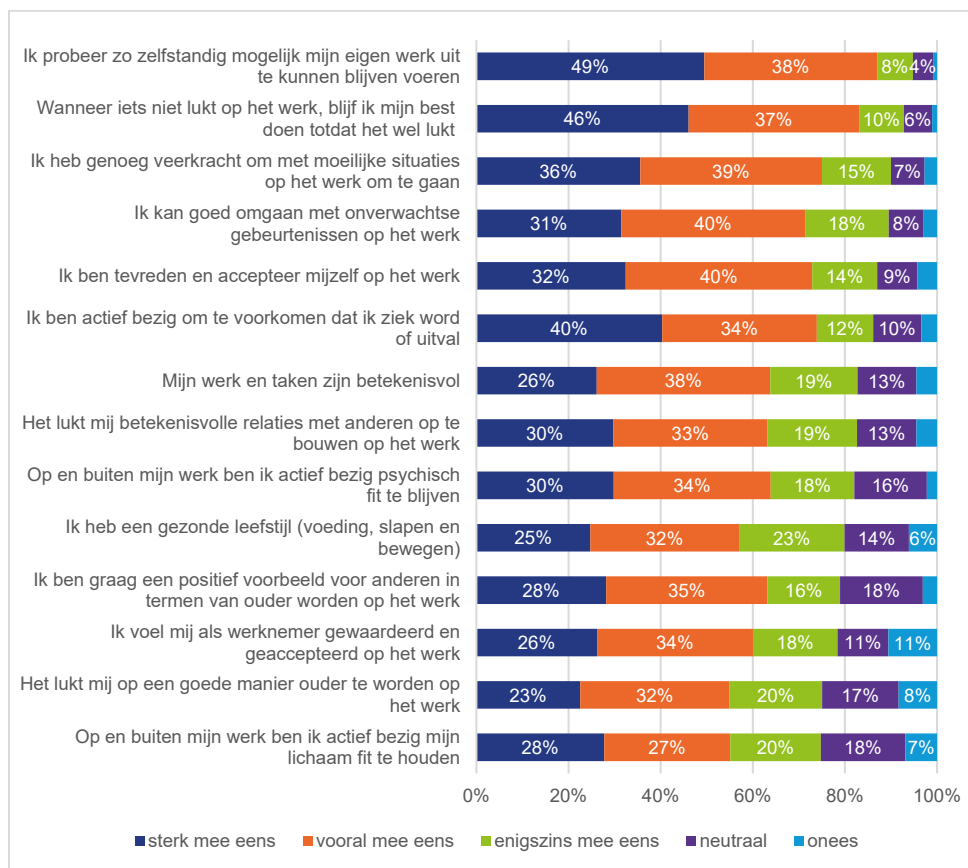
3.6 Duurzame inzetbaarheid

- *Overgrote deel uitzendkrachten kan het werk goed aan, van hun eigen leefstijl zijn ze iets minder overtuigd*

De meeste (zo'n negentig procent) uitzendkrachten beoordelen hun inzet op het werk positief en proberen hun werk goed te doen. Ze proberen zelf problemen op te lossen die ze tegen komen, ze kunnen goed met onverwachte gebeurtenissen omgaan en hebben genoeg veerkracht om met problemen op het werk om te gaan. Motivatie en zelfvertrouwen in het werk zijn dan ook voldoende aanwezig. Ook is een groot deel actief bezig om te voorkomen dat ze ziek worden of uitvallen. Iets minder vaak (75%) vinden de uitzendkrachten dat ze op en buiten het werk actief bezig zijn om psychisch en lichamelijk fit te blijven. Ook zijn ze niet allemaal zo overtuigd dat ze een gezonde leefstijl hebben. Waar driekwart het sterk of vooral eens is met de inzet op de werkaspecten, is net iets meer dan de helft tot twee derde van de uitzendkrachten sterk of vooral overtuigd dat ze gezond leven.

Ook over de waardering die ze ontvangen zijn iets minder uitzendkrachten positief dan over de eigen beoordeling van hun inzet. Dit aspect van het werk wordt het vaakst negatief beoordeeld, door iets meer dan tien procent van de uitzendkrachten. In de set vragen over succesvol ouder worden op het werk komen deze werkaspecten aan de orde (figuur 3.11).

Figuur 3.11 – Succesvol ouder worden op het werk, uitzendkrachten



Bron: Enquête DI-uitzendkrachten KBA 2020

- 87 procent van de uitzendkrachten vindt het nodig om bezig te zijn met duurzame inzetbaarheid, 80 procent heeft dat ook gedaan.

Veel uitzendkrachten zijn dan ook bezig met duurzame inzetbaarheid. Een vijfde van de uitzendkrachten is afgelopen jaar niet bezig geweest met duurzame inzetbaarheid, meestal (13 %-punt) omdat het niet nodig was omdat de duurzame inzetbaarheid in orde is. Dat betekent omgekeerd dus dat 87 procent van de uitzendkrachten inschat dat het wel nodig is om bezig te zijn met duurzame inzetbaarheid. Slechts zeven procentpunt hiervan heeft niets aan duurzame inzetbaarheid gedaan, ondanks dat ze het wel nodig vonden. De overige 80 procent heeft zich het afgelopen jaar wel bezig gehouden met duurzame inzetbaarheid (tabel 3.6).

- *Uitzendkrachten doen veel aan kennisontwikkeling, privésituatie en activiteiten om ander werk te vinden*

Een groot deel van de uitzendkrachten heeft privé dingen aangepast zodat het werk er niet (meer) door beïnvloed werd of door de werk-privé balans te verbeteren. Ook is er veel ge- beurd aan het op peil houden van kennis en vaardigheden.

Volgens de NEA heeft een kwart van de werknemers het afgelopen jaar daadwerkelijk iets ondernomen om ander werk te vinden. Uitzendkrachten zijn daar duidelijk vaker mee bezig: ruim veertig procent van de uitzendkrachten heeft het afgelopen jaar gesolliciteerd en veer- tien procent van de uitzendkrachten is op gesprek geweest bij andere bedrijven dan waar ze werken.

Verder blijkt dat uitzendkrachten ook regelmatig op eigen initiatief in gesprek gaan over duur- zame inzetbaarheid, zowel met de uitzendwerkgever als met de opdrachtgever. Eerder al zagen we dat zestig procent van de uitzendkrachten met de uitzendorganisatie heeft gespro- ken over duurzame inzetbaarheid, en vijftig procent met de opdrachtgever. Vaak zal dit dus op initiatief van de uitzendorganisatie en opdrachtgever zijn geweest. Over duurzame inzetbaarheid wordt ook onderling gesproken met collega's.

Tabel 3.6 – Activiteiten die men verder afgelopen jaar heeft ondernomen voor duurzame inzetbaarheid

	Uitzendkrachten
gezorgd dat werk en privé goed in balans zijn	55%
kennis en vaardigheden voor mijn werk op peil gehouden of gebracht	45%
Gesolliciteerd	33%
gezorgd dat privéproblemen (zoals ziekte thuis, geldzorgen of relatieproblemen) beter beheersbaar zijn en geen invloed (meer) hebben op mijn werk	33%
gesprek gevoerd met collega's over duurzame inzetbaarheid	20%
gesprek gevraagd bij mijn uitzendwerkgever over duurzame inzetbaarheid	16%
gesprek gevraagd bij het bedrijf waar ik nu werk over duurzame inzetbaarheid	16%
op gesprek geweest bij andere bedrijven dan waar ik werk	11%
met een coach of loopbaanbegeleider gesproken over duurzame inzetbaarheid	9%
Anders	5%
Niets, het was niet nodig, mijn duurzame inzetbaarheid was in orde	13%
Niets, ik ben er niet mee bezig geweest	7%

Bron: Enquête DI-uitzendkrachten KBA 2020, n=1033

Tenslotte is gevraagd aan de uitzendkrachten wat ze nog nodig hebben om te werken aan duurzame inzetbaarheid. Driekwart van de uitzendkrachten heeft niets nodig. Van het kwart dat wel nog iets nodig heeft om te werken aan duurzame inzetbaarheid, heeft het grootste deel behoefte aan (meer) opleiding. En net als bij de activiteiten die men afgelopen jaar heeft

ondernomen, zien we hier dat de privésituatie voor een aantal uitzendkrachten aandacht vraagt om te kunnen werken aan duurzame inzetbaarheid. Dan gaat het om heel diverse zaken. Enkele voorbeelden zijn schuldbemiddeling, zaken op een rij krijgen na het overlijden van de echtgenoot en dichter bij het werk gaan wonen. Ook werken aan de gezondheid vraagt aandacht. Daarnaast wordt een aantal keer gevraagd om hulp in allerlei vormen zoals begeleiding, coaching en advies.

Tabel 3.7 – Wat hebben uitzendkrachten verder nog nodig om te werken aan duurzame inzetbaarheid

	Uitzendkrachten
(meer) opleiding	9%
privé zaken op orde krijgen, balans werk-privé	2%
werken aan gezondheid	2%
hulp, advies, begeleiding, coach	2%
vaste baan	1%
overig	6%
niets	76%
Totaal	100%

Bron: Enquête DI-uitzendkrachten KBA 2020

3.7 Verantwoordelijkheid voor duurzame inzetbaarheid

De vraag over wie verantwoordelijk is voor duurzame inzetbaarheid is niet in de internetenquête gesteld, maar in de interviews. Het is zowel besproken met de uitzendkrachten (respondent 1 t/m 20), als met de uitzendorganisaties (respondent U1 t/m U4) en de opdrachtgevers (respondent O1 t/m O3). In het voorgaande zijn de interviews steeds weergegeven in een kader. Om in dat stramien te blijven, is dat in deze paragraaf ook gebeurd. In plaats van citaten wordt een inhoudelijke beschrijving gegeven van de antwoorden. Daarnaast zijn een viertal opvallende uitkomsten uit de enquête voorgelegd in de interviews. Die worden in de volgende subparagraaf besproken.

Wat zeggen de uitzendkrachten over de verantwoordelijkheid voor duurzame inzetbaarheid in de interviews?

De meeste geïnterviewde uitzendkrachten vinden zichzelf verantwoordelijk voor hun duurzame inzetbaarheid (*resp 19: 'als ik mijn best niet doe, wordt ik ontslagen'*). Maar meestal samen met een van de andere partijen. Ofwel de opdrachtgever, ofwel de uitzendorganisatie. Een aantal uitzendkrachten geeft aan dat ze, als ze aan het werk zijn bij een opdrachtgever, weinig contact hebben met de uitzendorganisatie. Ze voelen zich werknemer bij de opdrachtgever (*resp.4: 'De uitzendorganisatie staat op afstand, die is*

er alleen voor het loon', resp. 16: De manager betreft mij echt bij het bedrijf. Ik voel me geen buitenstaander"). Wel wordt opgemerkt dat het soms lastig is om met de opdrachtgever te spreken over duurzame inzetbaarheid, vooral als het om wat gevoeliger onderwerpen gaat, zoals de gezondheid of privésituatie. Als men nog maar kort werkt bij een opdrachtgever is men nog weinig vertrouwd/vertrouwelijk met de collega's en de leidinggevenden.

Andere uitzendkrachten vinden duurzame inzetbaarheid de verantwoordelijkheid van zichzelf samen met de uitzendorganisatie, Vooral als men veel van het ene naar het andere bedrijf switcht, ziet men het als taak van henzelf samen met de uitzendorganisatie om aan het werk te blijven.

In sommige gevallen is er ook een jobcoach betrokken. In die gevallen zien uitzendkrachten ook voor de jobcoach een rol in het proces van duurzame inzetbaarheid.

Pijler werkcontext, aansluiting kennis en vaardigheden: vooral samenspel tussen uitzendkracht en uitzendorganisatie

Een aantal uitzendkrachten heeft een duidelijk doel voor ogen. Bijvoorbeeld een baan als chauffeur voor gevaarlijke stoffen, waarvoor naast de juiste diploma's ook een bepaald aantal jaren ervaring nodig zijn. Of een baan als huismeester waarvoor bepaalde diploma's nodig zijn. Samen met de uitzendorganisatie wordt dan gezocht naar banen waarbij de nodige ervaring kan worden opgedaan en waarbij de opleiding kan worden gevolgd. Bij het volgen van opleidingen zorgt de uitzendorganisatie meestal voor de betaling, vaak met vouchers van DOORZAAM. In voorkomende gevallen heeft UWV de opleiding betaald, met als voordeel dat de uitzendkracht de opleidingskosten niet aan de werkgever hoeft terug te betalen als men van werkgever wisselt. De opleiding moet meestal in eigen tijd, en ook de vervoerskosten zijn meestal voor eigen rekening.

Pijler gezondheid: vooral zelf verantwoordelijk

Als het gaat over de verantwoordelijkheid bij de pijler 'gezondheid', dan zien vrijwel alle geïnterviewde uitzendkrachten dit als hun eigen verantwoordelijkheid.

Pijler cultuur: verantwoordelijkheid van uitzendkracht wisselend samen met uitzendorganisatie en opdrachtgever

In een aantal gevallen gaat, zowel bij sommige uitzendorganisaties, als bij sommige opdrachtgevers, de aandacht voor duurzame inzetbaarheid niet verder dan het rondsturen van een standaardmail over scholingsmogelijkheden en aandacht. In sommige bedrijven is er voor de vaste medewerkers een protocol over duurzame inzetbaarheid, waar uitzendkrachten ook gebruik van kunnen maken.

Pijler loopbaan: vooral verantwoordelijkheid van uitzendkracht samen met uitzendorganisatie

Door de uitzendkrachten wordt de pijler loopbaan vooral ingevuld als het vinden van een volgende baan. Ze zien dit als een verantwoordelijkheid van zichzelf en van de uitzendorganisatie.

Wat zeggen de uitzendorganisaties over de verantwoordelijkheid voor duurzame inzetbaarheid in de interviews?

Voor de uitzendorganisaties is duurzame inzetbaarheid een verantwoordelijkheid voor alle drie partijen: uitzendkrachten, uitzendorganisaties en opdrachtgevers. Dat geldt voor alle vier pijlers werkcontext, gezondheid, cultuur en loopbaan.

Bij alle geïnterviewde uitzendorganisaties worden gesprekken over duurzame inzetbaarheid gevoerd met de uitzendkrachten. Bij de ene uitzendorganisatie komt dit aan de orde in scholingsgesprekken, bij de andere in de intake- en evaluatiegesprekken of loopbaangesprekken.

(resp. U4: 'We onderzoeken werkplezier, zodat we adviezen kunnen geven aan het bedrijf. We halen veel informatie uit de evaluaties')

(resp. U3: 'We hebben twee motieven om bezig te zijn met duurzame inzetbaarheid voor uitzendkrachten. 1. Fitte uitzendkrachten doen het beter bij de klant. 2. We willen dat uitzendkrachten eigen regie gaan nemen. Als ze overstappen naar een ander werkgever moeten ze bezig blijven met duurzame inzetbaarheid. We hebben namelijk de ervaring dat uitzendkrachten vooral naar de uitzendorganisatie kijken als het om duurzame inzetbaarheid gaat').

Ook proberen ze signalen tijdig op te pakken (resp. U2: 'Als iemand steeds te laat is, of steeds vakantieuren laat uitbetalen dan kunnen we helpen met bijvoorbeeld een budgetcoach. Vaak komt de uitzendkracht hier niet uit zichzelf over praten').

Ze proberen de opdrachtgever ook alert te maken op dit thema. Zo wordt opgemerkt dat er bij mkb-bedrijven vaak geen afzonderlijke HR-manager is, waardoor er soms weinig aandacht is voor duurzame inzetbaarheid, anderen merken dat niet (resp. U3: 'We zoeken steeds naar aanknopingspunten voor een gesprek met de opdrachtgever. De aandacht voor duurzame inzetbaarheid hangt niet samen met de grootte van het bedrijf, maar vooral met de directie').

Een andere uitzendorganisatie merkt op dat ze duurzame inzetbaarheid vanuit het hoofdkantoor oppakken, omdat de vestigingen vooral vanuit het commerciële belang wordt gedacht (resp. U1: 'Op de vestigingen wordt vaak vanuit het hier en nu gedacht. De vertaling naar de lange termijn is lastig voor ze. Dat levert wel een spanningsveld op omdat het tot problemen kan leiden voor de inzetbaarheid van de uitzendkrachten op de lange termijn. Daarom pakken we dit vanuit het hoofdkantoor op').

Wat zeggen de opdrachtgevers over de verantwoordelijkheid voor duurzame inzetbaarheid in de interviews?

Bij alle drie opdrachtgevers is de intentie om een langdurige samenwerking aan te gaan met de uitzendkracht. Bij de ene opdrachtgever wil men de uitzendkracht zelf in dienst nemen, bij de andere is de afspraak dat de uitzendkracht na verloop van tijd in dienst kan komen van de uitzendorganisatie die de persoon dan bij het inleenbedrijf kan plaatsen. Daarom komen bij alle drie bedrijven de uitzendkrachten ook in aanmerking voor duurzame inzetbaarheidsfaciliteiten.

Een van de opdrachtgevers heeft een breed pakket aan duurzame inzetbaarheidsacties. Ze hebben vervolgens in partnerschap met de uitzendorganisatie taken verdeeld.

(resp. O1: 'We maken in het intakegesprek al duidelijk wat het perspectief voor de vacature is, zowel als het een korte opdracht is, als wanneer het voor een langere periode is. Veel collega's zijn op deze manier ingestroomd. We kijken door gebrokkelde c.v.'s heen, dat is niet per se negatief, soms is dat gewoon pech. Als iemand bij ons werkt, hoort hij er volledig bij. Er is regelmatig een gesprek en de leidinggevende houdt – ook van flexkrachten – bij of iemand nog goed in zijn vel zit. Zo niet, dan trekt hij aan de bel').

(resp. O2: 'We kiezen elk jaar een thema uit over duurzame inzetbaarheid, anders ziet men door de bomen het bos niet meer. Wij signaleren zelf en hebben mogelijkheden voor fysiotherapie. De werkinstructiegids bevat informatie over duurzame inzetbaarheid. Het werk bij ons is vaak fysiek inspannend. Medewerkers en ook uitzendkrachten zien dan geen noodzaak om nog te gaan sporten. We proberen ze daar toch toe te bewegen. Daarnaast is er ook aandacht voor andere aspecten. Als dan de uitzendorganisatie bijvoorbeeld mogelijkheden heeft voor hulp bij schulden, dan wordt dat via de uitzendorganisatie ingezet').

(resp. O3: 'Flexkrachten werken bij ons 3 jaar tot en met fase B en komen dan in principe in vaste dienst. In die tijd is al gebleken of de flexkracht bevalt. Zo ja, dan kan hij in vaste dienst komen. Als hij niet bevalt, is al eerder afscheid genomen. Er wordt niet gewerkt met fase C, vanuit een zakelijke afweging want waarom zou je een uitzendorganisatie sponsoren. We zetten de flexkrachten in tegen equal pay, dat is in de cao afgesproken. Over duurzame inzetbaarheid zijn geen afspraken gemaakt. Uitzendkrachten komen wel in aanmerking voor het volgen van functiegerichte opleidingen, ook als ze niet in dienst komen. Hiervoor is een opleidingsfonds voor uitzendkrachten opgezet. Voor onze vaste medewerkers is er een programma gericht op duurzame inzetbaarheid waaraan enkele duizenden mogelijke interventies zijn gekoppeld. De meest afgenomen interventie is de financiële voorlichting.').

3.7.1 Reflectie op overige opvallende uitkomsten van het onderzoek

Voor de meest opvallende uitkomsten uit de enquête is aan alle drie partijen (uitzendkrachten, uitzendorganisaties en opdrachtgevers) in de interviews gevraagd naar hun ervaring hieromtrent. Dit betrof:

- tekortschieten van digitale kennis en vaardigheden;
- verschil tussen jongere en oudere uitzendkrachten ten aanzien van duurzame inzetbaarheid;
- wat maakt dat uitzendkrachten zich zorgen maken over de volgende baan;
- de invloed van de coronacrisis.

3.7.1.1 Achterblijven van digitale vaardigheden

Wat zeggen de uitzendkrachten over tekortschieten van digitale vaardigheden in de interviews?

De meeste uitzendkrachten herkennen dit niet als probleem. Wel erkennen ze dat systemen bij elk bedrijf anders zijn, waardoor het even tijd kost om dat eigen te maken. Eén van de uitzendkrachten herkende het wel.

Resp. 16: 'Grappig dat je dat vraagt, ik loopt inderdaad tegen problemen in mijn digitale kennis aan. Wij werken met een systeem, SAP. Daar heb ik heel veel moeite mee. Ik ben ingewerkt door collega's, maar een introductie met het systeem zou fijn zijn. Dat heb ik nooit gehad, ik weet niet of interne medewerkers daar wel een cursus in krijgen. Omdat ik dat nooit heb gehad, loop ik soms wel achter in kennis. Ze [bedrijf] hebben een slecht inwerk programma'.

Wat zeggen de uitzendorganisaties over tekortschieten van digitale vaardigheden in de interviews?

Bij de bevinding dat uitzendkrachten wat vaker aangeven dat ze tekortschieten in hun digitale vaardigheden om het werk goed te kunnen doen, wordt door de uitzendorganisaties vooral gezien als een taalprobleem. Digitale toepassingen vragen namelijk een bepaald nivo van leesvaardigheid in het Nederlands.

3.7.1.2 Houding jongere en oudere uitzendkrachten ten aanzien van duurzame inzetbaarheid

Dit aspect is alleen aan de uitzendorganisaties en één inleenbedrijf voorgelegd.

Wat zeggen de uitzendorganisaties over het verschil tussen jongere en oudere uitzendkrachten in de interviews?

Alle uitzendorganisaties hebben het beeld dat jongeren minder met duurzame inzetbaarheid bezig zijn dan ouderen. Wel wordt opgemerkt dat jongeren meer openstaan voor opleidingen, vanaf een jaar of dertig. (*resp. U3: jongeren staan meer in de leermodus. Maar soms zijn ze de eerste paar jaar wel klaar met opleiden. Rond hun dertigste staan ze er weer voor open*)

Ouderen zien soms het nut niet in van scholing voor de relatief korte periode dat ze nog moeten werken. De uitzendorganisaties geven dan wel aan dat het verstandig is om met duurzame inzetbaarheid bezig te zijn om tot die tijd goed te kunnen werken en om ook na pensionering gezond verder te kunnen leven.

Een van de uitzendorganisaties onderscheid drie houdingen ten opzichte van duurzame inzetbaarheid: bewust, onbewust en ongeïnteresseerd.

(resp. U1: ik zie drie groepen, niet gebaseerd op jong/oud:

- 1. Groep die doelgericht zich verder wil ontwikkelen. Vaak tussen 20-36 jaar. Zijn zich bewust dat ze tot dan toe niet zoveel bereikt hebben en willen het anders. Ze zien dat ze het vroeger niet zo slim hebben aangepakt.*
- 2. Groep die onbewust is, maar die je wel bewust kunt krijgen t.a.v. duurzame inzet. Ze zijn al een eindje op weg maar missen nog een stukje om duurzaam inzetbaar te zijn (alle leeftijden).*
- 3. Groep die werkt voor de financiële beloning. die wil gewoon werken en switchen vaak snel van ene werk naar andere).*

Wat zeggen de opdrachtgevers over het verschil tussen jongere en oudere uitzendkrachten in de interviews?

Volgens de opdrachtgever waarmee dit aspect is doorgesproken, zijn oudere uitzendkrachten meer bezig met duurzame inzetbaarheid.

3.7.1.3 Zorgen over een volgende baan

Wat zeggen de uitzendkrachten over de zorgen om een volgende baan in de interviews?

In de voorgaande paragrafen zijn al enkele opmerkingen van uitzendkrachten over dit thema in de kaders geplaatst. Hier volgt een korte beschrijving van de antwoorden. De meeste van de geïnterviewde uitzendkrachten maken zich hierover geen zorgen. Eén maakt zich zorgen vanwege een reorganisatie in het kader van corona, en een heeft het niet naar de zin bij de opdrachtgever. Toch zijn een aantal van degenen die zeggen zich geen zorgen te maken, niet helemaal buiten de gevarenszone. Zo is er één die het afgeleerd heeft om zich zorgen te maken, een ander waarbij niet zozeer de onzekerheid over werk maar de late aankondiging van werk lastig is. Weer een ander zit met zijn contract eind fase B en fase C 'zit er niet in'. De opdrachtgever wil hem graag houden maar het is maar de vraag of ze hem in dienst zullen nemen. Wel hebben veel van hen het vertrouwen dat ze makkelijk aan een volgende baan komen omdat ze al zoveel werkervaring hebben opgedaan.

Eén respondent tenslotte heeft tot 1 september werk op een afdeling waar het druk is. De afdeling heeft gevraagd of ze niet wil solliciteren omdat ze haar hard nodig hebben. Er kwam echter een vacature langs die zowel inhoudelijk als in werkzekerheid en salaris heel aantrekkelijk was. Het is maar de vraag of deze functie nog vrij is als ze na september zou gaan solliciteren.

Wat zeggen de uitzendorganisaties over de zorgen om een volgende baan in de interviews?

Sommige uitzendorganisaties merken daar weinig van. Bij hen zijn de uitzendkrachten vooral bezig met de korte termijn. De uitzendorganisaties proberen hen dan wel alert te maken op veranderingen in het werk die eraan komen waardoor wellicht andere vaardigheden nodig zijn. Bij andere uitzendorganisaties wordt door de uitzendkrachten al wel meer op lange termijn gedacht.

Wat zeggen de opdrachtgevers over de zorgen om een volgende baan in de interviews?

De opdrachtgevers hebben met name door de coronacrisis flexkrachten moeten afstoten (zie volgende subparagraaf). De uitzendorganisatie is dan weer aan zet om de flexkracht op te vangen.

3.7.1.4 Invloed coronacrisis

Wat zeggen de uitzendorganisaties over de invloed van de coronacrisis in de interviews?

De ervaringen met de coronacrisis zijn divers. Een uitzendorganisatie merkt er nog weinig van en verwacht dat het pas op langere termijn gaat spelen. Een tweede uitzendorganisatie merkt dat er meer besef is gekomen hoe belangrijk het is om inzetbaar te blijven en ziet de interesse in opleidingen toenemen. De derde uitzendorganisatie ziet dat er juist minder ruimte is voor duurzame inzetbaarheid omdat bedrijven in de overlevingsmodus staan en net weer beginnen op te starten. De laatste geeft aan dat het voor flexkrachten duidelijk is geworden dat ze als eerste aan de kant worden gezet. Maar ze ziet ook dat, nu de economie weer is opgestart, de vraag naar flexkrachten weer sterk aantrekt.

Wat zeggen de opdrachtgevers over de invloed van de coronacrisis in de interviews?

Bij twee van de drie opdrachtgevers is de invloed van de coronacrisis expliciet aan de orde geweest. Ook de derde opdrachtgever heeft te maken gehad met uitval van werkzaamheden. Ze vinden het heel vervelend dat ze de uitzendmedewerkers moeten laten gaan, ook omdat ze vaak op functies werken waar een behoorlijke inwerktijd voor nodig is (*resp. O1: 'op alle vlakken balen'*). En men heeft de intentie om ze weer aan te nemen als het werk weer aantrekt. Bij een van de opdrachtgevers is de organisatie van het werk aangepast onder invloed van de coronaregels. Er wordt meer gelet op beschermingsmiddelen. Ondanks dat merkt ze dat enkele medewerkers zelf op zoek zijn gegaan naar ander werk omdat ze het werk niet meer prettig vinden. Bij een van de andere opdrachtgevers kunnen uitzendkrachten meeliften op van-werk-naar-werk trajecten.

3.7.2 Conclusie ten aanzien van de duurzame inzetbaarheid

In paragraaf 3.5 bleek dat duurzaamheid in de zin van achtereenvolgens aan het werk blijven een punt van zorg is voor uitzendkrachten. Duurzaamheid in de zin van het werk goed aan kunnen, betekenisvol bezig zijn is voor het overgrote deel (ruim 80%) van de uitzendkrachten nauwelijks een probleem. Ook is zo'n driekwart van de uitzendkrachten bezig om gezond en fit blijven in en buiten het werk, en om succesvol ouder te worden op het werk.

4 Duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten

4.1 Samenvatting van de belangrijkste bevindingen

Deze eerste monitor duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten geeft de stand van zaken ten aanzien van duurzame inzetbaarheid op dit moment, zomer 2020. Dit is gemeten door het aan de uitzendkrachten zelf te vragen. Hiervoor is een internetenquête uitgevoerd waaraan 1.200 uitzendkrachten hebben deelgenomen. Daarnaast is zoveel mogelijk gebruik gemaakt van het arbeidsomstandighedenonderzoek NEA dat al door het CBS samen met TNO wordt uitgevoerd, en waarin al veel aspecten van duurzame inzetbaarheid uitgevraagd worden. Niet alleen bij uitzendkrachten maar eveneens bij overige werknemers, zodat beide groepen vergeleken kunnen worden. Via enkelen interviews met (vier) uitzendorganisaties en (drie) opdrachtgevers is ook enig inzicht verkregen van de manier waarop zij over duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten aankijken. Ook met een twintigtal uitzendkrachten is nog een verdiepend telefonisch interview gehouden. Zo zijn alle partijen die betrokken zijn bij de arbeidssituatie van uitzendkrachten betrokken geweest bij het onderzoek.

Een overzicht van de resultaten uit het onderzoek staat in tabel 4.1. De belangrijkste bevindingen die naar voren komen zijn de volgende.

- Uitzendkrachten hebben een groter risico dan andere werknemers om hun baan te verliezen en maken zich daar dan ook zorgen over. Ze zijn dan ook beduidend minder dan andere werknemers tevreden over hun contractvorm en werkzekerheid, vooral uitzendkrachten van 25 jaar of ouder.
- Een groot deel van de uitzendkrachten heeft er vertrouwen in dat ze een volgende baan kunnen vinden. Qua employability verschillen ze dan ook niet met andere werknemers.
- Toch is er een aanzienlijke groep die er niet volledig van overtuigd is dat ze gemakkelijk een andere baan kunnen vinden.
- Uitzendkrachten zijn zeer bevlogen. Ze scoren hoog op vitaliteit, toewijding en ook op absorptie.
- Wel wordt 40 procent van de uitzendkrachten in het werk belemmerd door een ziekte, aandoening of handicap. Bij de overige werknemers komt dat in dezelfde mate voor.
- Met het oplopen van de leeftijd is de employability lager. Ook dat geldt zowel voor uitzendkrachten als voor overige werknemers
- Naarmate men ouder is kunnen uitzendkrachten het werk minder goed lichamelijk en psychisch aan.
- Een niet onaanzienlijk deel van de uitzendkrachten gebruikt kennis en vaardigheden niet (meer) (onderbenutting), of mist bepaalde kennis en vaardigheden (lacune). Dit geldt overigens in vergelijkbare mate voor andere werknemers.
- Opleidingen zijn vooral gericht op de huidige baan, maar men gaat er ook door nadenken over de toekomst.

- Digitale vaardigheden sluiten niet altijd aan bij het werk, dit is vooral een aandachtspunt bij ouderen.
- Jongeren maken minder dan ouderen gebruik van scholingssubsidies van DOORZAAM.
- Uitzendkrachten kunnen niet altijd voldoende inkomen genereren om rond te komen. Het loon vindt men ook niet altijd passend voor het werk dat de uitzendkracht doet.
- Er wordt al vaak gesproken met leidinggevendenden, collega's en familie en vrienden over duurzame inzetbaarheid, maar een aanzienlijk deel (40%-50%) van de uitzendkrachten heeft dit (nog) niet gedaan.
- Er is een spanningsveld tussen de commerciële taakstelling van (vestigingen) van uitzendorganisaties en de lange termijn inzet van uitzendkrachten. In de commerciële taakstelling past investering voor de lange termijn niet zo goed. Vaak eindigt een uitzendovereenkomst na fase B. We zien wel dat uitzendorganisaties moeite doen om uitzendkracht sterk op de arbeidsmarkt te laten staan voor het moment dat ze bij de uitzendorganisatie vertrekken.
- Er is veel mogelijk bij uitzendorganisaties op het gebied van duurzame inzetbaarheid, maar wel vaak op eigen initiatief van de uitzendkracht.
- Uitzendorganisaties staan vaak op afstand als uitzendkrachten aan het werk zijn bij een opdrachtgever. Duurzame inzetbaarheid wordt dan iets tussen de opdrachtgever en de uitzendkracht.

Tabel 4.1 – Samenvattend overzicht duurzame inzetbaarheid uitzendkrachten

Kenmerk	% wel	% niet	Significant verschil
Employability			
kan werk fysiek/mentaal aan	± 75%	7%	naar leeftijd
kan makkelijk nieuwe baan vinden	50%	10%	-
Kennis & vaardigheden			
meer kennis en vaardigheden dan nodig	41%	13%	
mist kennis & vaardigheden	25%	44%	
kennis & vaardigheden overbodig geworden	40%	35%	
voldoende kennis & vaardigheden	69%	8%	
voldoende digitale kennis & vaardigheden	56%	21%	naar leeftijd
snap schriftelijke stukken voldoende	70%	10%	
kan nieuwe ontwikkelingen bijhouden	73%	8%	
werk doet voldoende beroep op K&V	32%	39%	
kun je wat bereiken met je werk	31%	37%	
leer je nieuwe dingen op het werk	29%	43%	

Kenmerk	% wel	% niet	Significant verschil
Opleiding			
heeft opleiding gevolgd	± 33%		
opleiding was voor huidige baan	75%		naar leeftijd
opleiding was voor toekomstige baan	26%		
door opleiding meer zelfvertrouwen gekregen	82%		naar leeftijd
is gaan nadenken over nieuwe dingen	86%		naar leeftijd
meer vertrouwen dat men aan het werk kan blijven	86%		naar leeftijd
door opleiding ander werk gekregen	26%		
opleiding betaald door DOORZAAM	50%		naar leeftijd
on-the-job bijgeleerd	90%		
blijven leren is nodig om aan het werk te blijven	88%		naar leeftijd
Werkcontext			
leidinggevende stimuleert ontwikkeling k&v	56%		uitzendkrachten t.o.v. overige werknemers
kan voldoende overweg met leidinggevende	74%	9%	
kan voldoende samenwerken met collega's	82%	3%	
kan voldoende overweg met collega's	81%	4%	
management heeft menselijk gezicht	69%	7%	
gesprek met uitzender gehad over DI	60%	40%	
gesprek met inlener gehad over DI	49%	51%	
gesprek gevraagd over DI bij uitzender	20%		
gesprek gevraagd over DI bij inlener	17%		
Werkinhoud			
hard werk/zwaar werk enz.	46%-94%		
kan werktempo, afspraken, werktijden goed aan	> 85%	< 4%	naar leeftijd (op tijd zijn)
Werkomgeving			
aandacht voor veiligheid voldoende	84%	4%	
aandacht voor gezond werken	75%	6%	
aandacht voor plezierig werken	73%	6%	

Kenmerk	% wel	% niet	Significant verschil
Werkzekerheid			
tevreden over contractvorm	57%	43%	uitzendkrachten t.o.v. overige werknemers
tevreden over werkzekerheid	63%	37%	uitzendkrachten t.o.v. overige werknemers
verwacht te kunnen blijven bij uitzender	64%	9%	
verwacht te kunnen blijven bij inlener	62%	12%	Naar leeftijd
loopt risico op baanverlies	51%		uitzendkrachten t.o.v. overige werknemers
zorgen om behoud baan	48%		
gezocht naar ander werk afgelopen jaar	45%		
zou bij bedrijf willen blijven	51%		
Middelen			
kan werk en privé combineren	83%	4%	
kan voldoende uren maken om rond te komen	54%	17%	
het loon is voldoende om rond te komen	45%	23%	
loon is passend	38%	31%	
ik heb last van onduidelijkheid uren/loon	±15%	62% tot 78%	
Bevlogenheid (UBES)			
vitaliteit	75%-84%	7%	
toewijding	61%-76%	15%-25%	
absorptie	70%-75%	15%-20%	
Gezondheid			
(zeer) goede gezondheid	78%		
belemmerd door ziekte	40%		
Succesvol ouder worden op het werk			
succesvol ouder worden op het werk	45%-87%	5%-25%	
DI-activiteiten ondernomen	78%	14%	

4.2 Belangrijke aandachtspunten voor duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten

Alle aspecten die in het model voor duurzame inzetbaarheid een rol spelen, zijn in de voorgaande paragrafen aan de orde gekomen. In figuur 4.1 zijn ze nog eens samengevat. Met behulp van kleuren is aangegeven welke aspecten de meeste aandacht vragen in het kader

van duurzame inzetbaarheid. De roodgekleurde aspecten vragen de meeste aandacht, de oranjegekleurde iets minder en de groengekleurde aspecten zijn op dit moment het best op orde.

Meeste aandacht nodig voor loopbaanaspecten

De meeste aandacht vragen de loopbaanaspecten. Hoewel er maar weinig uitzendkrachten zijn die denken dat ze *niet* makkelijk een andere baan bij dezelfde of een andere (uitzend)werkgever kunnen krijgen (figuur 3.1) is slechts de helft van de uitzendkrachten het volmondig eens met de stelling dat ze makkelijk een andere baan kunnen krijgen. Voor de andere helft is dat dus niet vanzelfsprekend. Een even groot deel van de uitzendkrachten maakt zich dan ook zorgen over het mogelijke verlies van de baan.

Het overgrote deel (78%) van de uitzendkrachten is op een of andere manier bezig geweest met duurzame inzetbaarheid (tabel 3.6). Er is vooral gewerkt aan kennis en vaardigheden voor het werk, en aan het zorgen dat de privé situatie te combineren is met het werk. Ook heeft (ruim) de helft gesprekken gevoerd met de uitzendwerkgever of het inleenbedrijf (paragraaf 3.4).

Verder wijst het onderzoek uit dat ruim veertig procent van de uitzendkrachten méér kennis en vaardigheden bezit dan nodig is voor het werk (tabel 3.1). Ze zijn 'ander-gekwalificeerd' of mogelijk zelfs overgekwalificeerd. Vanuit de uitzendorganisatie zou hier gebruik van kunnen worden gemaakt. Niet altijd zal de uitzendkracht kunnen worden ingezet op een functie die precies past bij diens kennis en vaardigheden. Maar een uitzendkracht die méér aan kan dan wat de huidige functie vraagt, zou stappen kunnen maken. Er zou met hem of haar een groeipad kunnen worden uitgezet. Dat is niet alleen vanuit duurzame inzetbaarheid stimulerend voor de uitzendkracht. Het is ook vanuit commercieel oogpunt interessant omdat het de uitzendorganisatie een hogere toegevoegde waarde oplevert.

Ook aandacht nodig voor werkcontext, cultuur, gezondheid en middelen

De aspecten die ook aandacht vragen, zij het iets minder dan de loopbaan, zijn de werkcontext, de cultuur, gezondheid en middelen. Bij de werkcontext is het vooral de werkzekerheid die aandacht vraagt. Bij de cultuur is het vooral de grote groep uitzendkrachten (40 tot 50%) die géén gesprekken met de uitzendwerkgever of inleenbedrijf heeft gevoerd over duurzame inzetbaarheid. Uitzendkrachten ervaren ook minder vaak dan overige werknemers dat de leidinggevende de ontwikkeling van kennis en vaardigheden stimuleert (56% van de uitzendkrachten, 75% van de overige werknemers). Leidinggevend van uitzendkrachten zouden hier dus nog een slag kunnen maken om uitzendkrachten te stimuleren. Ten aanzien van de middelen gaat het vooral om de groep uitzendkrachten die niet kunnen rondkomen, een kwart van de uitzendkrachten.

Qua gezondheid, fysiek en psychisch, doen uitzendkrachten niet onder voor andere werknemers. Ze verkeren net zo vaak als andere werknemers in (zeer) goede gezondheid en hebben even weinig last van een burn-out. Toch is er steeds zo'n tien tot twintig procent van de uitzendkrachten dat niet (helemaal) gezond hun werk kunnen doen en die niet vitaal en met toewijding hun werk doen. Hoewel uitzendkrachten het vooral als hun eigen

verantwoordelijkheid zien dat ze gezond zijn en blijven, blijkt uit de interviews met de vier uitzendorganisaties en de drie opdrachtgevers dat ook deze – wellicht niet zo representatieve – partijen zich verantwoordelijk voelen voor dit aspect.

Een groep waarvoor aandacht voor employability nodig is, zijn de oudere uitzendkrachten. Hoe ouder de uitzendkracht is, hoe lager men scoort op employability. Uit het onderzoek blijkt dat dit vooral komt doordat ze meer moeite hebben met de fysieke en psychische eisen die het werk stelt. Ten aanzien van de kansen op een andere baan zijn er geen verschillen tussen jongeren en ouderen. Het blijkt ook niet te worden veroorzaakt doordat ouderen ander (zwaarder) werk doen. Daarentegen zijn ouderen juist vaker blij met hun werk. Uit ander onderzoek op basis van de NEA blijkt dat volgens oudere werknemers vooral een kortere werkweek bijdraagt aan langer kunnen en willen doorwerken. Daarnaast kan ook fysiek en psychisch lichter werk eraan bijdragen.¹²

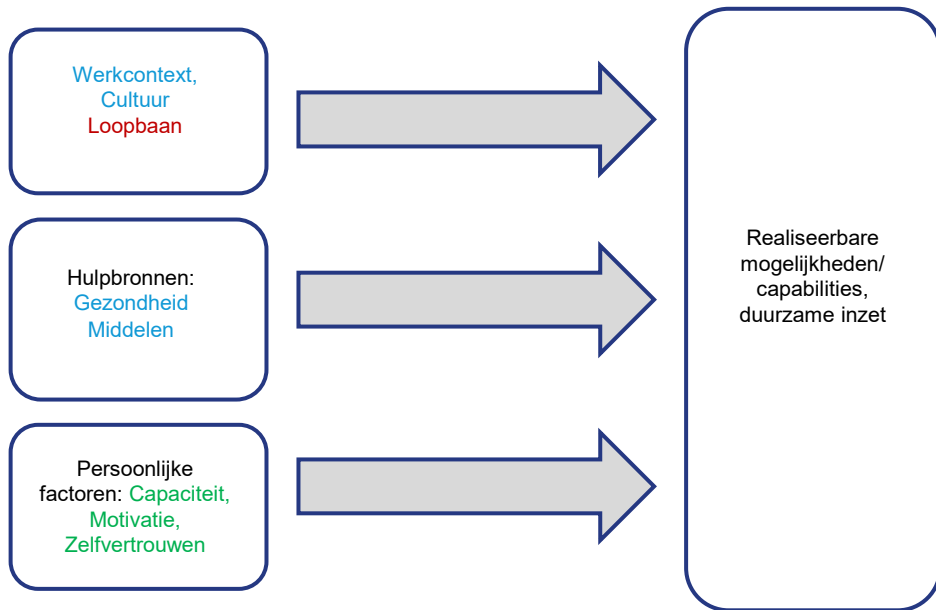
Minste aandacht nodig voor persoonlijke factoren

De persoonlijke factoren die een rol spelen volgens het model voor duurzame inzetbaarheid zijn capaciteit, motivatie en zelfvertrouwen. Deze aspecten zijn op dit moment het minste punt van zorg. Ruim de helft van de uitzendkrachten heeft het afgelopen jaar de kennis en vaardigheden voor het werk op peil gehouden of gebracht (tabel 3.6). En een derde heeft een opleiding gevolgd, meestal voor het huidige werk, of voor toekomstige veranderingen in het huidige werk. Een kwart van de uitzendkrachten die een opleiding volgden, heeft de opleiding gevolgd voor een toekomstige baan. Uit het onderzoek komt naar voren dat de capaciteiten onderhoud blijven vragen. Nieuwe kennis en vaardigheden zijn nodig, niet alleen doordat de inhoud van het werk verandert maar ook als men begint met een andere baan. Kennis en vaardigheden waarover men beschikt worden dan vaak overbodig. Dit aspect, de capaciteiten zijn dus vaak wel op orde voor de huidige situatie, maar blijft een belangrijk punt om aan te werken om toegerust te blijven voor de toekomstige arbeidsmarkt. De geïnterviewde uitzendorganisaties en opdrachtgevers voelen hier ook een gedeelde verantwoordelijkheid. Uitzendkrachten komen bij de geïnterviewde opdrachtgevers in aanmerking voor functiegerichte scholing. Dat zal lang niet bij alle opdrachtgevers het geval zijn. Mogelijk dat er in mkb-bedrijven of bedrijven met een directie die niet veel aandacht heeft voor duurzame inzetbaarheid minder mogelijkheden zijn om de kennis en vaardigheden op pijl te houden. Daarom is dit aspect weliswaar groen, maar wellicht met een geel randje.

Motivatie en zelfvertrouwen is bij veruit de meeste uitzendkrachten aanwezig. Daarnaast blijkt dat het volgen van een opleiding op twee manieren effectief is. Niet alleen kan men het werk beter uitvoeren, maar bovendien heeft men er meer zelfvertrouwen door gekregen. Op die manier bezig zijn met duurzame inzetbaarheid werkt dus via twee wegen!

12 Gommans, F. (2017). De rol van gezondheid bij langer doorwerken. Sociaal Economische Trends, 2017-02. Voorburg, Heerlen: CBS

Figuur 4.1 – stand van zaken duurzame inzetbaarheid uitzendkrachten 2020¹³



Legenda:

Rood gekleurde tekst: dit aspect heeft de meeste aandacht nodig, is het minst op orde

Blaauw gekleurde tekst: dit aspect heeft aandacht nodig, maar is redelijk op orde

Groen gekleurde tekst: dit aspect heeft niet direct aandacht nodig, is (vooral) nog op orde

13 Vereenvoudigd model op basis van 'Werk als waarde', Klink, prof. dr. J.J.L. van der (RUG), Burdorf, prof. dr. A. (EUR), Schaufeli, prof. dr. W.B. (UU), Wilt, prof. dr. G.J. van der (Radboud Universiteit), Zijlstra, prof. dr. F.R.H. (UM), Brouwer, dr. S (RUG) & Bültmann, dr. U (RUG) (2010). Werk als waarde. ZonMW).

