



Een nieuwe generatie een nieuw geluid?

WERKENDEN (IN SPE) OVER VASTE EN FLEXIBELE CONTRACTEN

Marian van der Klein
Claire Aussems
Anna Jansma

Marjan de Gruijter
Kristel Piets



Een nieuwe generatie een nieuw geluid?

WERKENDEN (IN SPE) OVER VASTE EN FLEXIBELE CONTRACTEN

Utrecht, oktober 2016

Marian van der Klein

Claire Aussems

Anna Jansma

Marjan de Gruijter

Kristel Piets

Inhoud

1	Inleiding: een flexibelere arbeidsmarkt	4			
	<i>De transformatie naar een flexibeler arbeidsmarkt</i>	4			
	<i>Werkenden aan het woord</i>	4			
	<i>De vragen in dit onderzoek</i>	5			
	<i>Generaties werkenden en de transformatie</i>	5			
1.1	Leeswijzer	5			
2	Literatuur en data over leeftijdsgroepen en contractvormen	7			
2.1	Inleiding	7			
	<i>Wat is flexibele arbeid in dit onderzoek?</i>	7			
	<i>Wat is generatie in dit onderzoek?</i>	8			
2.2	De beroepsbevolking naar type contract: trend van vast naar meer flexibel	9			
2.3	Ontwikkelingen in sectoren	10			
2.4	Steeds meer combineerders van banen	11			
2.5	Flex- en vaste contracten bij generaties	12			
2.6	Literatuur over voorkeuren van werkenden voor contractvorm	15			
	<i>Ecorys: werknemersonderzoek</i>	16			
	<i>Tevredenheid en aanstellingsvorm</i>	17			
2.7	Tot slot en samenvattend	18			
3	Werkenden over vast en flexibel werk: overeenkomsten en verschillen tussen leeftijdsgroepen	20			
3.1	Inleiding	20			
	<i>De respons</i>	20			
3.2	Generaties en hun huidige werk	21			
	<i>Type contract</i>	21			
	<i>Tevredenheid over type contract</i>	21			
	<i>Type contracten naar sectoren</i>	22			
	<i>Combineerders</i>	22			
	<i>Samenvattend over leeftijdsgroepen en de huidige contractvorm</i>	23			
3.3	Redenen voor huidige arbeidscontract: zekerheid troef	24			
	<i>De generaties lichten hun antwoorden toe</i>	25			
3.4	Switchers en de redenen om te switchen	26			
	<i>Belangrijkste aanleiding voor het meest recente nieuwe arbeidscontract</i>	26			
	<i>Belangrijkste reden voor eventuele overstap arbeidscontract</i>	27			
3.5	Tot slot en samenvattend	28			
4	Niet leeftijd, maar levensfase bepaalt wensen en verwachtingen	29			
4.1	Inleiding	29			
4.2	Welke factoren zijn bepalend bij de voorkeuren van werkenden	30			
	<i>Het huidige contract is bepalend voor de wens</i>	30			
	<i>Huishoudinkomen, het hebben van kinderen en hypotheeklasten bepalend</i>	31			
	<i>Geslacht en opleiding niet of nauwelijks bepalend</i>	32			
	<i>Woonplaats: een beetje bepalend</i>	33			
4.3	Overige achtergronden bij het verlangen naar zekerheid	33			
	<i>Gedekt bij ziekte, zwangerschap en arbeidsongeschiktheid</i>	33			
	<i>Behoeft aan erkenning</i>	33			
4.4	Achtergronden van het verlangen naar flexibiliteit	34			
	<i>Ervaringen opdoen zonder verplichtingen</i>	34			
	<i>Vrijheid en eigen regie</i>	34			
4.5	Rol huishoudinkomen	35			
	<i>Achtergrond van combineren van typen contracten in een huishouden</i>	36			
4.6	Conjunctuur en verwachtingen	37			
	<i>Werk situatie de komende 12 maanden na beëindiging contract</i>	37			
	<i>Na een opleiding</i>	39			
4.7	Tot slot en samenvattend	39			

5	Zoeken naar zekerheid, inkomen en eigen regie	41
Conclusies over de wensen van werkkenden		41
<i>Werkenden aan het woord</i>		41
<i>Meer overeenkomsten dan verschillen tussen leeftijdsgroepen.</i>		41
<i>Werkenden willen zekerheid</i>		42
<i>Niet generatie, maar levensfase en huishoudinkomen bepalend</i>		42
<i>Woonplaats: een tweedeling tussen de Randstad en de rest?</i>		42
<i>Opleiding en voorkeur vast of flexcontract</i>		43
<i>Belang van combinaties in een huishouden</i>		43
<i>De psychologie van de voorkeur voor contractvorm</i>		43
<i>Patronen, mythes, en onderzoek naar wensen</i>		43
<i>Oplossingen in sociale dialoog</i>		44
Literatuur		45
Bijlage 1. Onderzoeksverantwoording		47
Bijlage 2. Tabellen en figuren bij hoofdstuk 3 en 4		53
Bijlage 3. Welke factoren voorspellen preferenties?		61

1 Inleiding: een flexibelere arbeidsmarkt

De afgelopen tijd is de arbeidsmarkt geflexibiliseerd. Steeds meer mensen kregen tijdelijke contracten of uitzendwerk, werden oproepkracht, deden een freelanceopdracht of schreven zich in als zzp'er bij de Kamer van Koophandel. Steeds minder mensen kregen een vast contract aangeboden. Hoewel vaste contracten nog steeds het overgrote deel van de werkovereenkomsten vormen, is flexibilisering niet meer weg te denken uit de arbeidsmarkt in Nederland. In dit onderzoek gaan we na hoe deze contractflexibilisering zich verhoudt tot de wensen van werkenden. Wat willen werkenden (in spe) eigenlijk? Wat hebben zij nodig nu flexibilisering een feit is? Wat is de relatie tussen de wensen van werkenden en generatie of leeftijd? Dat zijn de vragen die het Verwey-Jonker Instituut centraal stelde in dit onderzoek. In dit rapport presenteren wij de resultaten.

Dit onderzoek gaat over voorkeuren van generaties werkenden (in spe) in Nederland waar het vaste en flexibele arbeid betreft. Daarom kijken we in deze studie voornamelijk vanuit het perspectief van werkenden en hun voorkeuren voor contracten. In navolging van Van Echtelt et al. (2014) onderscheiden we de volgende flexibele contractvormen: vast voor bepaalde tijd, tijdelijk met en zonder uitzicht op vast dienstverband, uitzendkrachten, zzp'ers en oproepkrachten.

De transformatie naar een flexibeler arbeidsmarkt

In Nederland is veel gepubliceerd over de transformatie van een vaste naar een flexibele(re) arbeidsmarkt (zie bijvoorbeeld Godschalk, 1999; De Beer en Van Hoof, 2009; Dekker, 2011). De cijfermatige stand van zaken is redelijk in beeld, al ontbreken gedetailleerde preferenciecijfers van generaties. Volgens het CBS (2011) zijn het hoofdzakelijk vrouwen, jongeren, allochtonen en lager opgeleiden die onder flexibele contractvormen werkzaam zijn. Onder zzp'ers zijn meer ouderen, mannen en hoger opgeleiden te vinden. Ecorys concludeerde in 2013 dat vaste contracten meer voorkomen bij samen-

wonenden en werkzame personen met kinderen. Werkzame personen met tijdelijke contracten hebben relatief vaak een studiebeurs, aldus Donker van Heel et al. (2013).

Historici en arbeidssociologen besteden aandacht aan de haken en ogen die de transformatie heeft voor de bestaanszekerheid van de beroepsbevolking. De positie en standpunten van werkgevers en vakbeweging komen daarbij vaak aan de orde (zie bijvoorbeeld De Beer 2011; Dekker & Wilthagen 2012; Van der Veen, 2009). De Beer (2011) beschrijft dat er grofweg twee visies bestaan op de veranderende sociaaleconomische zekerheid in ons land. In de eerste visie wordt de nadruk gelegd op een toenemende onzekerheid rond de factor arbeid. Meer en meer mensen werken met tijdelijke of flexibele contracten (Reinders, et al., 2013) en ook werknemers met een vast contract zijn minder zeker van hun baan. Daarnaast zorgt de afbrokkeling van de inkomensbescherming in de sociale zekerheid ervoor dat de bestaansonzekerheid toeneemt. De tweede visie ziet de transformatie van een vaste naar een flexibele(re) arbeidsmarkt als een overgang naar een geheel nieuw stelsel van arbeids- en inkomensverhoudingen. Aanhangers van deze visie erkennen dat de transformatie gepaard gaat met een vermindering van zekerheden, maar stellen dat er nieuwe zekerheden voor in de plaats komen, bijvoorbeeld van baanzekerheid naar werkzekerheid. De werknemer neemt het heft in eigen handen en kiest zelf of hij of zij zelfstandig wil werken of in loondienst. Werkenden ontlenen zekerheid aan hun eigen capaciteiten en deskundigheid.

Werkenden aan het woord

Of de transformatie naar een meer flexibele arbeidsmarkt nu gezien wordt als nadelig voor werkenden, of juist als een kans, bijvoorbeeld doordat flexibel werken werknemers de mogelijkheid biedt om een betere werk-thuisbalans te creëren (Dekker, Van der Veen & Peper, 2012): maar weinig onderzoekers hebben tot op heden representatief in beeld gebracht wat de werkenden (in spe) zelf vinden. In dit onderzoek laat het Verwey-Jonker Instituut de werkenden systematisch aan het woord. De onderzoekers gingen

op zoek naar wensen, verwachtingen en motieven ten aanzien van vast en flexibel werk van werkenden (in spe) tussen 15 en 67 jaar. We analyseerden de bestaande literatuur en de reeds beschikbare data en zetten een representatieve unieke enquête op onder werkenden (in spe). Ook hielden we verdiepende interviews en hoorden we werknemers en werknemersvertegenwoordigingen, zzp'ers, uitzendkrachten en oproepkrachten in branchebijeenkomsten. Op die manier brachten we de voorkeuren en moties van werkenden wat betreft contractvormen in kaart, maar kwamen we ook hun andere wensen op het spoor. Want waarom kiezen bepaalde categorieën werkenden eigenlijk voor een vast of een flexibel contract? En is dat eigenlijk wel een keuze in de ogen van de betrokkenen?

De vragen in dit onderzoek

De centrale vraag in dit onderzoek luidt:

Met welke wensen en verwachtingen van de beroepsbevolking (in spe) dienen beleidsmakers en sociale partners rekening te houden wanneer zij willen aansluiten bij de motieven en ervaringen van verschillende generaties inzake vast en flexibel werk?

De deelvragen die in dit onderzoek beantwoord worden zijn de volgende:

- Welke verschillen en overeenkomsten zijn er in wensen en verwachtingen van verschillende generaties werkenden (in spe) betreffende vast en flexibel werk?
- Welke motieven en ervaringen van de generaties zijn voor de sociale partners relevant om een betere match te bereiken tussen vraag en aanbod van vast dan wel flexibel werk(enden)?
- Wat zijn beleidsaanbevelingen om een betere match te realiseren?

Generaties werkenden en de transformatie

Hoewel enig inzicht bestaat in verwachtingen en wensen van werkenden (in spe) betreffende vast of flexibel werk (Donker Van Heel, et al., 2013; Cörvers & Van Thor 2010; Ecorys-NEI 2002; OSA, 2004), zijn deze voor de verschillende generaties van de beroepsbevolking in Nederland nog onvoldoende in kaart gebracht. Dit is problematisch, omdat aan de argumentaties rond een toekomstbestendige flexibeler arbeidsmarkt vooronderstellingen over generatieverschillen ten grondslag liggen (zie bijvoorbeeld

het Sociaal Akkoord). Zo zouden jongeren minder behoefte hebben aan vastigheid dan ouderen. Diepgravend en representatief onderzoek naar de hedendaagse houding tegenover vast en flexibel werk in Nederland waarin het generatiebegrip een centrale plaats krijgt, is daarom van maatschappelijk en wetenschappelijk belang.

De generatiesociologen Diepstraten, Ester en Vinken hebben in navolging van Henk Becker de stand van zaken rond flexibel en vast werk aan verschillende generaties verbonden: de vooroorlogse (geboren 1910-1930); de stille (geb. 1930-1940); de protestgeneratie (geb. 1940-1955); de verloren generatie (geb. 1955-1970) en de pragmatische generatie (geb. 1970-) (Diepstraten et al., 1999 & 2008). Op het gebied van concrete vaste en flexibele arbeidscontracten vinden zij vooralsnog weinig significante verschillen tussen de door hen onderscheiden generaties.

In dit onderzoek naar de wensen en verwachtingen van generaties tegenover flex en vast werk hanteren wij een actuelere driedeling van leeftijdsgroepen/maatschappelijke generaties (Van den Broek, 2010). We onderscheiden in het onderzoeksplan drie cohorten op 1 januari 2015: 15-30 jaar (geboren vanaf 1984), 31-50 jaar (geboren tussen 1964 en 1984) en de leeftijdsgroep tussen de 51 en 67 jaar (geboren voor 1964). In deze leeftijdsgroepen bevinden zich ook de veel besproken nieuwste generaties: generatie X (geboren tussen 1960-1980), generatie Y (geboren tussen 1980-1995) en generatie Z (geboren tussen 1995-2015). Werkenden uit de generatie Z worden ook wel de 'millennials' genoemd (Pfau, 2016). Onderzoekers van Harvard concludeerden onlangs in een internationale metastudie dat deze millennials hetzelfde willen van hun werkgevers als 'the rest of us'. Het is de vraag of dat ook geldt voor de populatie in Nederland en of dat ook geldt voor de voorkeuren ten aanzien van type contractvorm. Dit rapport zal hier opheldering over geven voor de Nederlandse situatie.

1.1 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 laten we op basis van data en literatuur zien wat er bekend is over wensen en verwachtingen en het feitelijk gedrag van de drie leeftijdsgroepen op de arbeidsmarkt. We maken gebruik van gepubliceerd materiaal. In hoofdstuk 3 doen we op basis van een representatieve steekproef onder elfhonderd werkenden (in spe) uitspraken

over de verschillen en overeenkomsten tussen de leeftijdsgroepen. De steekproef is tot stand gekomen in nauwe samenwerking met TNS NIPO. In hoofdstuk 4 gaan we dieper in op het belang van generatie en andere factoren bij het formuleren van wensen en verwachtingen betreffende vast en flexibel werk. Het lijkt erop dat andere achtergronden – als levensfase en hypotheeklasten - meer bepalend zijn bij de overstap naar een nieuw contract. In hoofdstuk 5 geven we een samenvatting van de voorafgaande hoofdstukken en sluiten we af met onze bevindingen en conclusies.

Het Verwey-Jonker Instituut is Instituut Gak zeer erkentelijk voor de financiering van dit onderzoek en van het symposium dat 3 november 2016 plaatsvond in Amsterdam.

Tevens bedanken wij de leden van de klankbordgroep voor hun inbreng bij dit onderzoek naar vast en flexibel werk. De klankbordgroep bestond uit vertegenwoordigers van sociale partners, wetenschappers en beleidsmakers: Erik Pentenga (FNV Flex), Malou Bosch (ministerie van Economische Zaken), Koen van Schie (ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid), Charita Dundas (FNV Jong), Semih Eski (CNV Jongeren), Leo Kits (ZZP Nederland), Fabian Dekker (Erasmus Universiteit Rotterdam/WRR), Margreet Xavier (Algemene Werkgeversvereniging Nederland, AWWN), Marjolein ten Hoonte (Randstad Groep Nederland), en Monique Kremer (Wetenschappelijke Raad voor de Regering, WRR).

2 Literatuur en data over leeftijdsgroepen en contractvormen

2.1 Inleiding

Onlangs publiceerde de *Harvard Business Review* de resultaten van een internationale metastudie over generaties. Een van de conclusies op basis van twintig studies was: de jongste generaties verschillen in hun wensen over werk niet zo gek veel van de oudere. Millennials – de leeftijdsgenoten geboren tussen 1985 en 2000- willen dezelfde dingen van hun werk en hun baas, als de 'rest of us' concludeerde Bruce Pfau (2016). Betekenisvolle verschillen tussen generaties bestaan, maar waarschijnlijk niet op het werk. Daarmee sluit Pfau aan op eerdere inzichten van de Leuvense onderzoekers Deprez, Boermans Euwema en Stouten (2015). Ook zij deden een internationale meta-studie over 'Generatieverschillen' op het werk.

Deprez et al. (2015) concluderen dat 'generatieonderzoek trendy is en tot de verbeelding spreekt'. Ze vonden zestig empirische studies (tussen 1961 en 2011) die generatie of leeftijdsgroep in verband brengen met werk. Ze gaan vooral over werkinhoud, de balans tussen werk en privéleven, attitude en werkgedrag, de motivatiebronnen op het werk, de sociale contacten op het werk en 'werkuitkomsten'. Maar over contractvormen en leeftijdsgroepen is veel minder literatuur verschenen, laat staan over de *voorkeuren, ervaringen, wensen, verwachtingen en motivaties* van generaties voor contractvormen – het thema in het onderhavige onderzoek.

Vast en flexibel werk komen nauwelijks voor in het artikel dat Deprez et al. (2015) schreven in het *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*. In één alinea staat het woord 'flexwerken' centraal en het belang dat verschillende leeftijdsgroepen aan flexwerken hechten. Maar daar gaat het over de behoefte om thuis te kunnen werken en de mate waarin jongere en oudere werkenden daarin al dan niet kunnen verschillen volgens de literatuur. Dit thema heeft natuurlijk wel iets met contractvorm te maken – thuis kunnen werken wordt vaak in verband gebracht met de keuze voor een zzp'er of freel-

ance bestaan – Maar thuis werken is niet het soort flexibiliteit dat centraal staat in dit onderzoek.

Wat is flexibele arbeid in dit onderzoek?

Er zijn veel definities en omschrijvingen van flexibele arbeid in omloop (zie bijvoorbeeld Goudswaard, 2003). In veel definities wordt een onderscheid gemaakt tussen flexibel werk *binnen* bestaande arbeidsrelaties en (tussen) flexibele arbeid *buiten* bestaande arbeidsrelaties en er wordt onderscheid gemaakt naar kwantitatieve en kwalitatieve flexibiliteit. Dit wordt veelal weergegeven in een zogenaamd *flexibiliteitskwadrant* (zie Schilfgaarde & Cornelissen, 1988; De Haan et al., 1994; Goudswaard et al., 2000; Klein Hesselink & Miedema, 2002). Flexibele arbeidstijden zijn een manier om het werk beter op de vraag (van de arbeidsmarkt of bijvoorbeeld de thuissituatie van de werknemer) af te stemmen. Functionele flexibiliteit betekent bijvoorbeeld dat werknemers van een bedrijf op verschillende posities binnen de organisatie werkzaam kunnen zijn. In ons onderzoek beperken wij ons tot de zogenaamde externe flexibiliteit, dat wil zeggen, de inzet van flexibele contracten en/of detachering van werknemers en uitbesteding van werk.

Flexibiliteitskwadrant

	Interne flexibiliteit	Externe flexibiliteit
Kwantitatieve flexibiliteit	Flexibele arbeidstijden	Flexibele contracten
Kwalitatieve flexibiliteit	Functionele flexibiliteit	Detachering en uitbesteding

Deze externe flexibiliteit noemen we *contractflexibiliteit* (Knegt et al., 2007; Vlasblom et al., 2015). In navolging van Van Echtelt et al., (2014) onderscheiden we de volgende flexibele contractvormen: vast voor bepaalde tijd, tijdelijk met of zonder uitzicht op vast dienstverband; uitzendkrachten, zzp'ers en oproepkrachten.

Wat is generatie in dit onderzoek?

In dit rapport gebruiken we de woorden ‘generatie’ en ‘leeftijdsgroep’ door elkaar heen. ‘In de academische traditie worden generaties gedefinieerd als een identificeerbare groep die een geboortjaar, locatie en significante levensgebeurtenissen delen’ (Deprez et al., 2015). Deprez et al. stellen dat ‘de kerngedachte van generatie theorieën is dat cruciale maatschappelijke gebeurtenissen zoals [...] een economische crisis invloed hebben op het waarden- en normen systeem van het individu.’ Ook de generatiesocioloog Becker en in navolging van hem, Van Diepstraten et al. gaan uit van zo’n soort generatiebegrip. (Bontekoning, 2007; Becker, 1992) Lange tijd is men in de wetenschap uitgegaan van één generatie per periode van zeven jaar (zie voor de publieke uitwerking van deze gedachte onder andere de documentaire serie van Michael Apted, *Seven Up!*); inmiddels volgen de generaties elkaar sneller op. Maar in onderzoek naar arbeid niet, daar zijn de gehanteerde tijdintervallen nogal verschillend, maar vaak langer dan zeven jaar (Deprez et al., 2015; Bontekoning, 2007; Becker, 1992); in ons onderzoek zelfs tussen de 15 en 27 jaar. In strikt wetenschappelijke zin zijn onze leeftijdsgroepen geen generaties, daar zijn ze te ruim voor genomen. Maar in de spreekwoordelijke zin kunnen zij doorgaan voor de jongere, de midden en de oudere generatie.

Naar aanleiding van Beckers theorie worden de volgende generaties onderscheiden op de hedendaagse arbeidsmarkt: de Babyboomers, geboren tussen 1946 en 1960; generatie X, geboren tussen 1960 en 1980; generatie Y, geboren tussen 1980 en 1995; en generatie Z, geboren tussen 1995 en 2015. Deze generaties lopen niet helemaal synchroon met de door ons in dit onderzoek gehanteerde generaties. De leeftijdsgroepen die wij onderscheiden – 15-30 jaar, 31-50 jaar en 51-67 jaar in 2015- zijn geboren tussen respectievelijk 1985-2000, 1965-1985 en 1948-1964. Ze delen geboortecohort, locatie- Nederlands arbeidsmarkt- en ten dele ‘formatieve ervaringen tijdens de vroege volwassenheid’ (Deprez et al., 2015). Wie in de wederopbouwperiode op z’n achttiende de arbeidsmarkt opkwam, heeft een andere ervaring van die arbeidsmarkt en zijn eigen economische perspectieven, dan wie rond 1980 de arbeidsmarkt betrad. Onze oudste generatie heeft vooral formatieve ervaringen binnen een periode van economische groei; de midden generatie kent krimp en groei in de fase van jongvolwassenheid; en de jongste generatie werkkenden (in spe) kent vooral weer gestage economische groei.

Tabel 1 Generatieverdeling

Krimp/groei	18 in ...	Leeftijd in 2015
1930-1945 crisis en oorlog	1948-1963	70-85 jaar
1945-1975 wederopbouw + groei	1963-1993	45-70 jaar
1975-1987 krimp	1993-2005	28-45 jaar
1987-2008 groei	2005-2026	7-28 jaar
2008-2015 krimp	2026-2033	0--7 jaar

Bron: Bhagelo-Datadin & De Jong (2010).

In dit rapport zullen we zien of deze leeftijdsgroepen met hun andere ervaringen in de formatieve periode ook andere voorkeuren ten aanzien van vaste of flexibele contracten hebben ontwikkeld. Deprez en haar collega's constateerden overigens – net als Pfau – dat er voor de thema's die zij bestudeerden meer overeenkomsten dan verschillen tussen de (steeds verschillende gedefinieerde) generaties bestonden.

In het hiernavolgende hoofdstuk geven we een overzicht over wat er bekend is over generaties en vast en flexibel werk in de literatuur en de data. In het eerste deel bespreken we de cijfers over leeftijdsgroepen en hun werksituatie in vaste dan wel flexibele contracten. In het tweede deel vanaf paragraaf 2.6 staat centraal wat we uit de literatuur weten over de preferenties van de werkkenden. Er is wel wat onderzoek over die preferenties, maar het is of niet recent (2003, 2004) of niet heel erg representatief. De preferenties van verschillende generaties, of leeftijdsgroepen hebben we niet in de literatuur terug kunnen vinden.

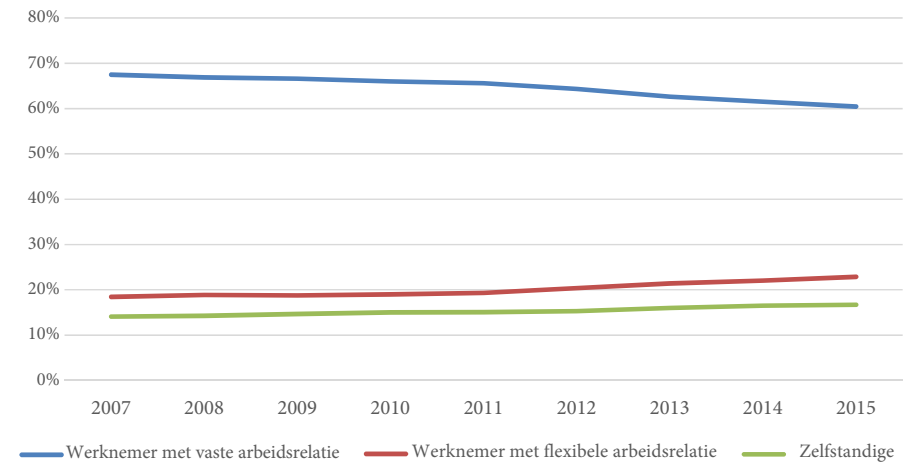
In de presentatie van de gegevens gaan we in dit hoofdstuk zoveel mogelijk uit van recente cijfers. Gegevens over ontwikkeling in arbeidscontracten presenteren we vanaf 2007 (dus net voor de economische crisis) tot 2015. Niet alle databronnen bevatten echter gegevens over al deze jaren. In de presentatie van de cijfers kan hierdoor soms wat variatie ontstaan in de getoonde jaren.

2.2 De beroepsbevolking naar type contract: een trend van vast naar meer flexibel

Het afgelopen decennium is het aantal mensen met een flexibel arbeidscontract sterk toegenomen in Nederland. Het betreft uitzendkrachten, oproepkrachten, tijdelijke contracten en zzp'ers. Inmiddels verricht 40% van de Nederlandse beroepsbevolking een vorm van flexibele arbeid (in contractvorm dan wel als zzp'ër). Vast werk komt steeds later in de loopbaan voor: pas na 10 tot 15 jaar kreeg 80% van de werkenden een vast contract in 2012 (vergelijk: in 2002 had 80% van de werknemers na 6 tot 10 jaar werkervaring een vast contract). In vier op de vijf huishoudens heeft één van de partners een vast contract. Dat percentage is het afgelopen decennium constant gebleven (Dorenbosch et al., 2015).

Cijfers van het CBS laten over de periode 2007 en 2015 een stijging zien in het aantal flexibele werknemers en in het aantal zelfstandigen.¹ Figuur 1 laat zien dat in 2007 18% van de werknemers werkte met een flexibel arbeidscontract en dat dit in 2015 is toegenomen tot 23%. Ook het aandeel zelfstandigen is de periode 2007-2015 licht toegenomen van 14% naar 17%. Het percentage vaste arbeidscontracten bestond in 2007 ongeveer uit 67%. Dit percentage is in 2015 gedaald tot circa 60% en is daarmee overigens lager dan het WEA-onderzoek over 2014, dat op basis van gegevens van werkgevers het aantal vaste contracten op 65% stelde (Emmerik et al., 2015).²

Figuur 1 Trend in vaste arbeidscontracten, flexibele arbeidscontracten en zelfstandigen, 2007-2015 (in %)



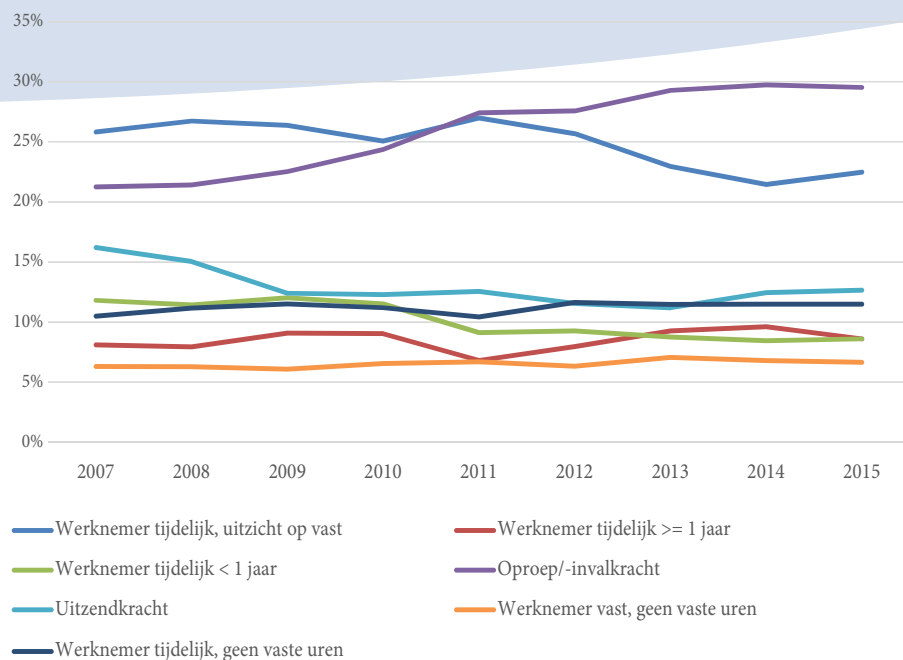
Bron: CBS (Statline, 2007-2015)

Figuur 2 toont de ontwikkeling van de verschillende flexibele arbeidscontracten over de periode 2007-2015. De grootste groei zien we onder oproep- en invalkrachten. Dit type arbeidscontract is toegenomen van 21% in 2007 tot 30% in 2015. Tijdelijke contracten 'met uitzicht op vast' wordt met 23% nog relatief vaak ingezet, maar het gebruik hiervan is de afgelopen jaren licht gedaald. De contractvorm bestond in 2007 nog uit 26%. Wat verder opvalt, is een afname van het aantal tijdelijke contracten van minder dan een jaar. De overige vormen van flexibele arbeid laten lichte fluctuaties zien over de afgelopen acht jaar, maar geen duidelijke trend.

1 Onder werknemers met een flexibel arbeidsrelatie verstaat het CBS: tijdelijke contracten met uitzicht op vast, tijdelijke contracten en meer dan een jaar in dienst, tijdelijke contract en minder dan een jaar in dienst, oproep-/invalkrachten, uitzendkrachten en vast zonder vast aantal uren. Met zelfstandigen worden zelfstandigen met en zonder personeel en meewerkende gezinsleden bedoeld. Overigens, begin 2015 heeft CBS de definitie voor het berekenen van de beroepsbevolking en de werkloosheid met aangepast. Tot begin 2015 ging het CBS in haar publicaties altijd uit van de nationale definitie van de beroepsbevolking en de werkloosheid. Volgens deze definitie wordt iemand tot de beroepsbevolking gerekend als hij of zij voor 12 uur of meer per week betaald werk heeft of dat daadwerkelijk wil. Met ingang van februari 2015 heeft het CBS de definitie van de International Labour Organisation (ILO) aangenomen. Volgens de internationale definitie wordt iedereen die 1 uur of meer per week werkt meegeteld. Dit betekent bijvoorbeeld dat scholieren en studenten met een bijbaantje onder de internationale definitie tot de werkzame beroepsbevolking worden gerekend. Een ander belangrijk verschil is dat de internationale definitie de populatie afbakt met de 15- tot 75-jarigen, terwijl bij de nationale definitie de bovengrens op 64 jaar ligt.

2 De Werkgevers Enquête Arbeid 2014, (WEA) geeft informatie over werkgeversgedrag in bedrijven en instellingen in Nederland. De WEA vraagt werkgevers ook naar het aandeel werknemers dat in een bepaald type contract binnen hun organisatie. Uit het WEA-onderzoek blijkt dat personeel met een contract voor onbepaalde tijd (vast contract) nog steeds verreweg het meest voorkomt: 65% van het personeel had in 2014 een vaste aanstelling.

Figuur 2 Trend in flexibele arbeidscontracten, 2007-2015 (in %)



Bron: CBS (Statline, 2007-2015)

De flexibilisering is al wat langer gaande dan de crisis in Nederland. In de Macro Economische Verkenningen (MEV) voor 2017 constateert het Centraal Plan Bureau (CPB) in zijn beschouwing van de aanhoudende flexibilisering dat flexibilisering geen tijdelijk fenomeen op de arbeidsmarkt en ook geen gevolg van de ongunstigere economische situatie.³ Wie verder terugkijkt, kan zien dat bijvoorbeeld sinds 2002 het aandeel werknemers met een vast contract met meer dan 15% is afgenomen en dat het aandeel werkenden met een flexibel arbeidscontract met meer dan 15% is toegenomen. Het aandeel zelfstandigen (met en zonder personeel) in de werkzame bevolking neemt

tussen 2002 en 2016 ook toe. Begin 2016 meldde het CBS dat in 2015 79% van de banen werknemersbanen waren tegenover 21% banen van zelfstandigen.

2.3 Ontwikkelingen in sectoren

Uit cijfers van CBS en de WEA-enquête blijkt ook dat in alle sectoren, uitgezonderd de overheid, de flexibele schil is toegenomen in de periode 2007-2015. Bij de overheid is het aantal vaste arbeidscontracten heel licht gestegen. De sectoren waarin het flexibele personeel met 1 a 2% het minst is gegroeid zijn de zakelijke en financiële dienstverlening. De horeca is met 10% de sector waarin de grootste flexibele groei heeft plaatsgevonden. Hierdoor heeft de horeca een flexibele schil van ongeveer 63%. Een sector die nog minder vaste werknemers heeft is de sector landbouw, bosbouw en visserij. Hier bestaat 68% uit flexibel personeel. In de meeste bedrijfssectoren is ook een groei van het aantal zzp'ers te zien. In de sectoren informatie en communicatie, bouw en industrie is de grootste groei waar te nemen. In deze sectoren steeg de inzet van het aantal zzp'ers in de periode 2007-2015 met ongeveer 7%.

In Tabel 2 is de verdeling van type arbeidscontracten naar sectoren in 2014 weergegeven. De meeste werkenden hebben een vast contract, gevolgd door een flexibel contract en zelfstandigen. De verschillen tussen sectoren zijn duidelijk in beeld. De overheid springt eruit als de sector waarin de meeste werknemers met een vast contract werkzaam zijn. Andere sectoren die hierop hoog scoren zijn financiële dienstverlening, onderwijs en industrie. Werknemers met een flexibel arbeidscontract zijn relatief vaak werkzaam in de horeca, de handel of in het vervoer en communicatie. De inzet van zelfstandigen komt verreweg het meeste voor in de landbouw, bosbouw en visserij. Daarnaast worden ook relatief veel zzp'ers ingehuurd in de bouwnijverheid, zakelijke dienstverlening en overige dienstverlening.

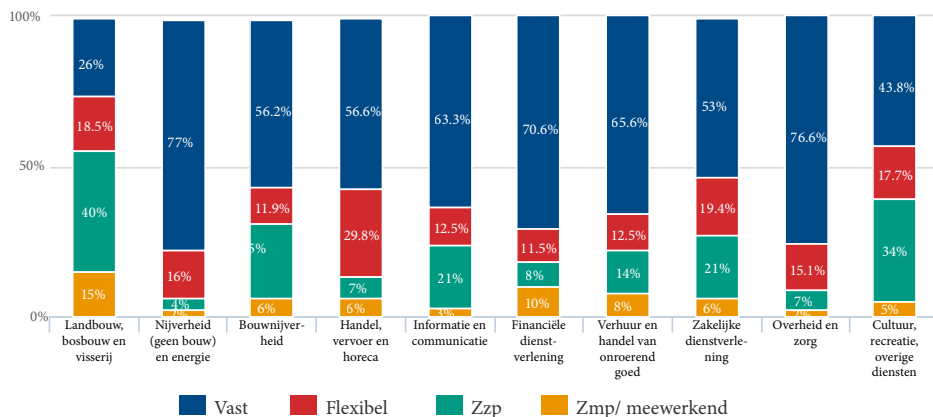
³ Volgens het CPB is de groeiende flexibilisering ook niet zomaar te verklaren uit algemene trends zoals globalisering en technologische ontwikkelingen. CPB wijst in dit verband op de gevolgen van beleidskeuzes.

Tabel 2: Procentuele verdeling in contractvormen naar sector, in WEA (2014)

	Vast	Tijdelijk	Oproepkracht	Uitzendkracht	Zzp/freelance
Landbouw, bosbouw en visserij	61	11	5,7	2,9	16
Industrie	74	10	3,4	2,9	5,3
Bouw	69	8,3	0,79	4,2	11
Handel	70	13	3,2	0,79	2,9
Horeca	38	19	32	1,7	0,73
Vervoer en communicatie	61	14	3,2	3,6	6
Financiële dienstverlening	75	9,6	2,7	1,2	4,8
Zakelijke dienstverlening	67	14	5	0,97	8,4
Overheid	77	7	1,8	2,2	1,8
Onderwijs	55	9,4	5,9	0,43	27
Zorg	72	14	5,9	0,27	6,1
Overig	56	18	4,4	0,89	14

Bron: WEA (2014)

Figuur 3 Verhouding vast-flexibel-zelfstandigen uitgesplitst naar sectoren (EBB 2014)



<http://www.flexbarometer.nl/hoofdstuk1.html>

Sectoren lijken op voorhand overigens niet de meeste geschikte ingang om preferenties van werkenden ten aanzien van vast en/of flexibel werk te categoriseren of nader te onderzoeken. Het blijkt binnen de sector meer van het beroep van de werknemer, de geweldigheid van de functie, de branche en de HRM-strategie van het specifieke bedrijf in kwestie af te hangen of vast of flexibel een keuze is.

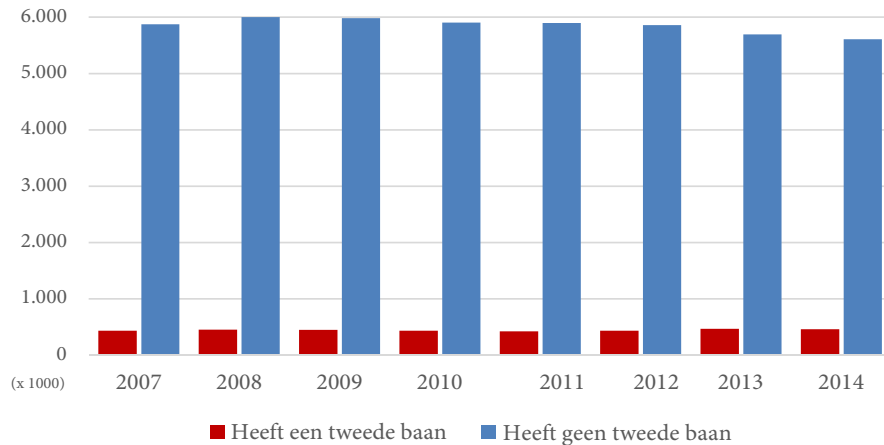
In recente casestudies van Dekker en De Beer (2014) van bedrijven in twee sectoren (creatieve industrie en transport & logistiek) die elk een specifieke flexibiliseringsstrategie volgen, komen jonge mensen zonder werkervaring en meer ervaren werkenden aan het woord over preferenties ten aanzien van vast dan wel flexibel werk. Jonge werkenden in een audiovisueel bedrijf, waar uitsluitend met zzp'ers gewerkt wordt, blijken een vast dienstverband te prefereren, omdat dit hen meer mogelijkheden (en zekerheden) zou bieden om zich te ontwikkelen en relevante werkervaring op te doen. Meer ervaren medewerkers – die zich inmiddels de gevraagde competenties en deskundigheid hebben eigen gemaakt – prefereren juist een bestaan als zzp'er, waarin zij meer vrijheid ervaren. Dekker en De Beer (2014) betogen daarbij nadrukkelijk dat dit ook een aanpassing kan zijn in preferenties ten aanzien van de contractvorm aan de realiteit in de branche. Een tweede casestudie in dezelfde branche laat zien dat de flexibiliseringsstrategie van de werkgever een belangrijke invloed heeft op deze preferenties. Want in het tweede audiovisuele bedrijf, waarin een andere HRM-strategie wordt gevolgd, zien zowel beginnende, als meer ervaren medewerkers het (gedwongen) flexibele contract als een tussenstop naar een vaste betrekking. Maar dit terzijde.

2.4 Steeds meer combineerders van banen

Uit onderzoek van SCP (Vlasblom, Van Echtelt & Voogd-Hamelink, 2015) blijkt dat het aandeel van werkenden met meer dan één baan in Nederland in de periode 1986-2012 gegroeid is van 3% naar 8%. Bij de zelfstandigen nam dit aandeel toe van 4% naar 13%. Steeds meer mensen combineren een baan in loondienst met werk als zelfstandige, ook wel 'hybride werknemers' genoemd (Dorenbosch et al., 2015). Een derde van deze 'stapelaars' werkt meer dan 40 uur in de week (vooral vmbo-ers en universitair geschoolden). Volgens CBS-onderzoek (2014) ligt echter het gemiddeld aantal werk-

uren van personen met één baan (33 uur) hoger dan het gemiddeld aantal werkuren van een persoon met twee banen in loondienst (32 uur). Voor hybride werknemers geldt dat zij gemiddeld 39 uur per week werken (CBS, 2014). Daarnaast geeft CBS aan hoeveel werknemers er een baan combineren ten opzichte van het aantal werkenden die dit niet doen. In 2014 was 7,5% van de werknemers ook werkzaam in een tweede baan.

Figuur 4 Aantal combineerders ten opzichte van niet combineerders (2007-2014)



(bron: CBS statline)

De groep werkenden die een tweede baan heeft kan ook onderscheiden worden door te kijken naar de tweede baan. Het CBS differentieert tussen mensen die in loondienst werken in beide banen, of een baan in loondienst combineren met werk als zelfstandige. In 2013 had 34,5% van de combineerders werk als zelfstandige naast hun hoofdbaan in loondienst. Het percentage combineerders met twee banen in loondienst van 2007 tot en met 2013 is gezakt van 69% naar 65,5%, terwijl er juist steeds meer combineerders zijn bijgekomen die als zelfstandige werken in hun tweede baan (CBS statline 2013).

Dat men banen gaat stapelen kan verschillende motieven hebben, het kan namelijk voortkomen uit een noodsituatie, een ideaalsituatie of een overgangssituatie (Dorenbosch et al., 2015). De noodsituatie is vaak ter sprake wanneer een werknemer de 'hours-constraint'-hypothese ervaart, hierbij kan een werknemer niet voldoende werkuren maken

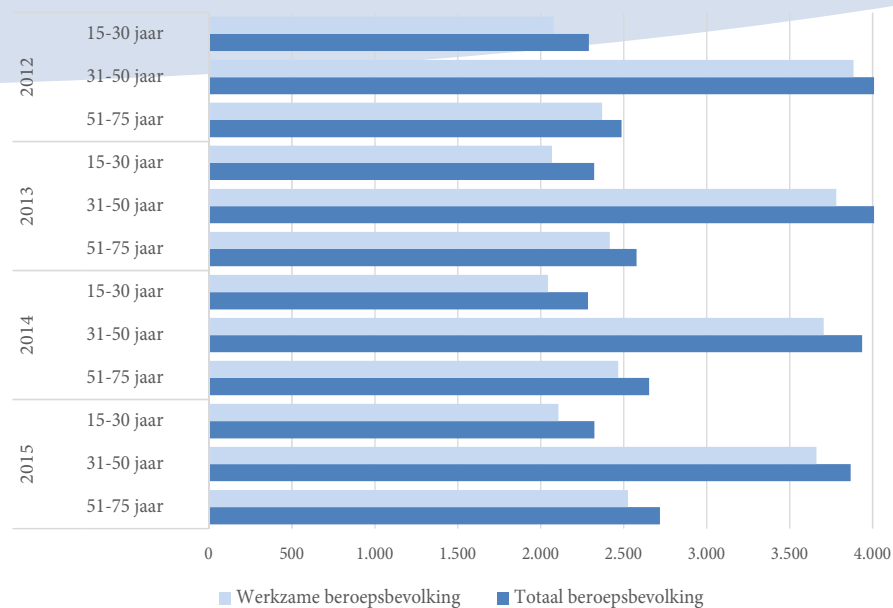
in de hoofdbaan om de levensstandaard te blijven handhaven en daarom doet hij/zij een baan erbij naast de hoofdbaan. De ideaalsituatie voor combineerders bestaat vaak uit het combineren van banen voor bijvoorbeeld extra inkomen, afwisseling in werkzaamheden of om zelfstandige activiteiten te ontplooiën waar men in de hoofdbaan niet aan toe (kan) komen. Wanneer er sprake is van een overgangssituatie voor combineerders, proberen zij vaak perspectief te ontwikkelen voor de toekomst. Hierbij kan er sprake zijn van een afnemend werkvolume in de hoofdbaan of is degene boventallig verklaard waardoor men zich richt op een nieuwe baan. Deze nieuwe baan kan een baan op eigen niveau zijn, of werk wat men graag wil uitvoeren in plaats van de huidige hoofdbaan. Deze werkenden combineren vaak banen om de zekerheden die zijn hebben vergaard in de hoofdbaan niet te verliezen alvorens meer zekerheden te hebben ontwikkeld in hun nieuwe baan. Daarnaast wordt er gemeld dat het hebben van een tweede baan de arbeidsmarktkansen kan vergroten (Dorenbosch et al., 2015).

2.5 Flex- en vaste contracten bij generaties

Figuur 5 geeft een overzicht van de totale beroepsbevolking en de werkzame beroepsbevolking, tot 75 jaar uitgesplitst naar drie leeftijdsgroepen en de jaren 2012-2015.⁴ De totale werkzame beroepsbevolking bestaat in Nederland uit circa 8,4 miljoen mensen. Het grootste deel van de werkzame beroepsbevolking wordt in alle jaren gevormd door de groep 31-50 jarigen (44%), gevolgd door de 51-75 jarigen (25%).

⁴ De CBS-definiëring voor beroepsbevolking wijkt af van de in dit onderzoek gehanteerde indeling. De oudste leeftijdsgroep (51-67 jaar) is daarom uitgebreid naar 51-75 jaar wanneer CBS-gegevens worden gepresenteerd.

Figuur 5 Totale- en werkzame beroepsbevolking in de periode 2012-2015, naar generaties (x1000)



Bron: CBS Statline

In de werkzame beroepsbevolking is in 2015 de verhouding vrouwen en mannen in de leeftijdscategorie 15-30 jaar relatief gelijk (12,6% ten opzichte van 12,8%). Mannen zijn daarentegen relatief vaker dan vrouwen vertegenwoordigd in de groep 31-50 jaar (23,6% ten opzichte van 20,6%) en 51-75 jaar (17,4% ten opzichte van 13,0 %).

Personen behoren in Nederland tot de beroepsbevolking wanneer 'zij tenminste 1 uur per week betaald werk verrichten, werk hebben aanvaard waardoor ze tenminste 1 uur per week betaald gaan werken, of verklaren ten minste 1 uur per week betaald te willen werken, daarvoor beschikbaar zijn en activiteiten ontplooiën om betaald werk voor ten minste 1 uur per week te vinden'. Deze definitie geldt sinds 2015 en met terugwerkende kracht. Daarvóór werden de banen kleiner dan 12 uur en de beroepsbevolking boven de 65 jaar niet meegeteld. Van de 11,5 miljoen mensen tussen de 15 en de 67 jaar hebben ongeveer acht miljoen personen betaalde arbeid. Een klein miljoen (982.000) van deze groep heeft een kleine baan van minder dan 12 uur per week; denk hierbij aan

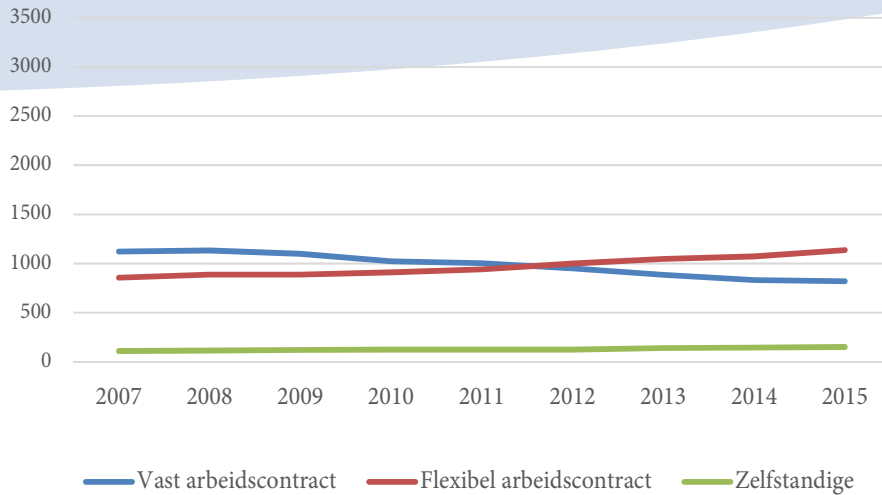
vakkenvullers, werknemers in de horeca, in de thuiszorg en bij callcenters. Vaak zijn dat jongeren met een kleine bijbaan. Van de bijna één miljoen mensen met zo'n kleine baan is ruimschoots de helft jonger dan 25 jaar. Maar het zijn ook vaak vrouwen die in een gezin met een partner en kinderen wonen.

In Figuur 6, Figuur 7 en Figuur 8 hebben we de ontwikkelingen in vaste en flexibele contracten per leeftijdsgroep uitgesplitst. Bij de leeftijdsgroep 15-30 jarigen zijn er vanaf 2011 meer flexibele arbeidscontracten dan vaste. Het aandeel vaste contracten is sinds de economische crisis wel iets teruggelopen (1,1 miljoen in 2007 naar 819.000 in 2015, Figuur 6). Het aantal flexibele contracten vertoont juist de omgekeerde trend, waar in 2007 er 855.000 flexibele contracten waren, zijn dat er in 2015 1,1 miljoen. In 2015 liggen de aantallen werknemers tussen de 15 en 30 jaar die een vast of een flexibel arbeidscontract hebben het verst uit elkaar. Zelfstandigen komen in deze leeftijdscategorie volgens de EBB-cijfers vrijwel niet voor (rond de 150.000 in 2015).

Binnen de leeftijdscategorie 31-50 jaar (Figuur 7) valt op dat door de jaren heen het grootste deel van de werkenden een vast arbeidscontract heeft (gemiddeld 2,8 miljoen over de periode). Echter, ook hier valt een afname te constateren. Het aantal flexers ligt een stuk lager (gemiddeld 480.000 over de periode) en is slechts licht toegenomen sinds 2007. Werkenden tussen de 31 en 50 jaar werken vaker als zelfstandige dan dat zij een flexibel arbeidscontract hebben.

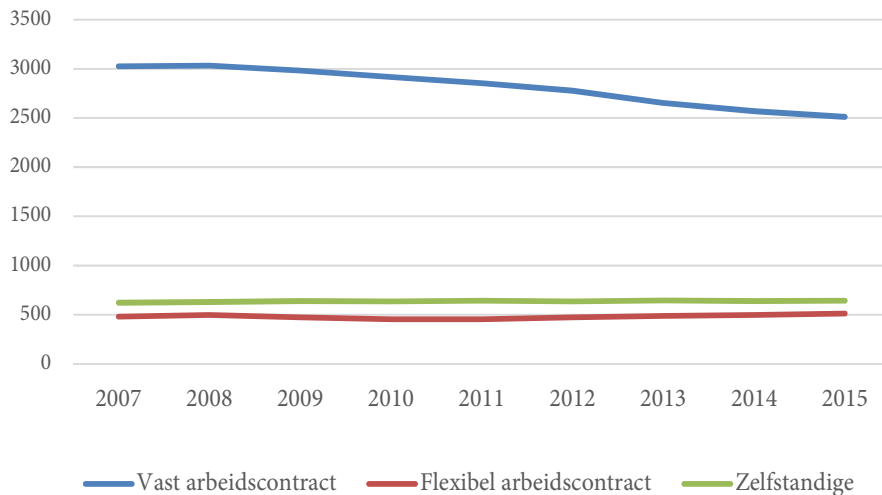
In de leeftijdscategorie 51-75 jaar (Figuur 8) is het aantal werknemers met een vast arbeidscontract wel toegenomen; in 2007 ging het om 1,3 miljoen werknemers met een vast contract, terwijl dit in 2015 is opgelopen naar ongeveer 1,7 miljoen. Het aantal zelfstandigen en flexers is gedurende de periode licht gestegen. Ook in deze leeftijdscategorie werkt men vaker als zelfstandige dan als flexwerker; het verschil tussen de aantallen zelfstandigen en flexwerkers ligt in deze leeftijdscategorie wel hoger dan bij de 31-50 jarigen. Vlasblom, Van Echtelt en Voogd-Hamelink (2015) noteren overigens dat flexwerk relatief vaak voorkomt onder 45-plussers die na een periode van uitval op de arbeidsmarkt weer aan het werk gaan. Als zij weer werk vinden, dan is dat vaak niet blijvend.

Figuur 6 Type arbeidscontracten 15-30 jarigen, 2007-2015 (x1000)



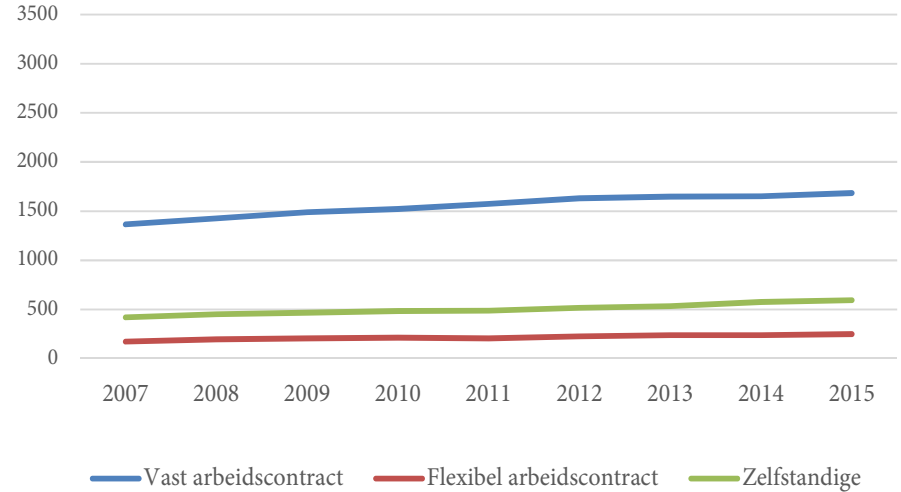
Bron: CBS statline

Figuur 7 Type arbeidscontracten 31-50 jarigen, 2007-2015 (x1000)



Bron: CBS Statline

Figuur 8 Type arbeidscontracten 51-75 jarigen, 2007-2015 (x1000)



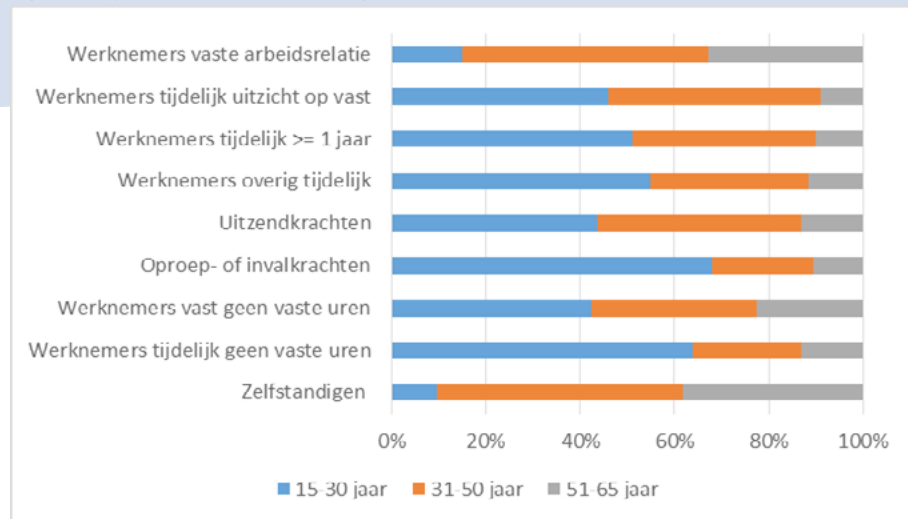
Bron: CBS Statline

Figuur 9 laat de verdeling van generaties binnen typen arbeidscontracten zien. Werkenden in de categorie 15-30 jaar zijn goed vertegenwoordigd bij oproep- en invalkrachten en bij tijdelijke werknemers zonder vaste uren. De leeftijdscategorie 31-50 jaar vormt verhoudingsgewijs de grootste groep binnen de vaste arbeidscontracten, de zelfstandigen en tijdelijke werknemers zonder uitzicht op vast. Ditzelfde patroon is zichtbaar voor de leeftijdsgroep 51-65 jaar.

Mannen hebben vaker dan vrouwen een vast arbeidscontract en werken vaker als zelfstandige of uitzendkracht. Vrouwen werken vaker dan mannen op een tijdelijk arbeidscontract langer of gelijk aan een jaar. Ook zijn vrouwen vaker werkzaam als oproep- of invalkracht. Het grootste verschil tussen mannen en vrouwen is echter zichtbaar in de categorie zelfstandigen; twee derde in de categorie zelfstandigen is man. Deze verschillen zijn zichtbaar gedurende de hele periode 2007-2014.

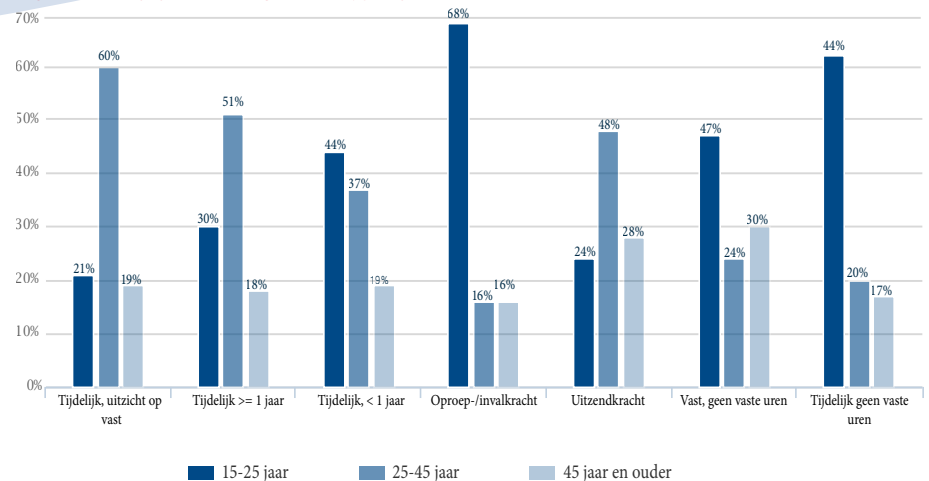
Mannen werken overigens vaker dan vrouwen 35 uur of meer in de week. Vrouwen hebben vaker dan mannen een flexibel arbeidscontract van minder dan 35 uur per week. In de categorieën 12-20 uur en 20-35 uur zijn bijna twee keer zoveel vrouwen als mannen te vinden.

Figuur 9 Type arbeidscontracten naar generaties in 2014. Bron: EBB 2014



In 2016 kwam het EBB/CBS met de volgende meest actuele leeftijdsverdeling binnen typen flexcontracten. In Figuur 10 kunnen wij de leeftijds categorieën niet aanpassen aan de categorieën die in ons onderzoek gehanteerd worden

Figuur 10 Leeftijdsverdeling binnen typen flexcontracten (EBB, 2016)



Bron: Flexbarometer/EBB 2016 <http://www.flexbarometer.nl/hoofdstuk3.html#paragraaf2>

2.6 Literatuur over voorkeuren van werkenden voor contractvorm

Wat zijn de voorkeuren van werkenden met betrekking tot type contract? In tegenstelling tot onderzoek naar de feitelijke situatie waarin men werkt, is er relatief weinig onderzoek gedaan naar de wensen en voorkeuren van werkenden ten aanzien van type dienstverbanden. Het onderzoek dat er is over preferenties en contractvormen bevaart de verschillende typen personeel (vast, tijdelijk, uitzend, payroll en zzp); het legt nauwelijks verband met leeftijd. Bovendien is dat onderzoek relatief oud (Centrum voor Werk en Inkomen, 2003; en OSA 2004), en als het de recente periode betreft is het maar in beperkte mate representatief (Ecorys, 2013, Langeveld 2012). In deze paragraaf bespreken we kort de inzichten die gepubliceerd zijn. We gaan in op onderzoek naar de wensen, motieven en tevredenheid van werknemers in relatie tot vast of flexibel werken.

Het vroege onderzoek door het Centrum voor Werk en Inkomen (2003) en de OSA (2004) liet zien dat werkenden een vast contract prefereren. Het CWI-onderzoek toonde aan dat een overgrote meerderheid (80%) van alle werknemers bij voorkeur een vast contract willen hebben. Het OSA-Aanbodpanel laat daarnaast zien dat over de periode

1986-2003 de wensen ten aanzien van het type arbeidscontract weinig verschillen. Al heel lang gaan mensen voor vast. In 1986 en in 1997 lag bij 97 procent van de werknemers de voorkeur bij een vast arbeidscontract, in 2003 was dit 93 procent.

Langeveld (2012) bevestigt deze constatering voor de wensen van personeel in de zorg. In opdracht van Abvakabo FNV deed hij onderzoek naar flexwerkers in de zorg (steekproef met 889 Abvakabo FNV leden die gewogen is voor leeftijd en geslacht). Uit dat onderzoek blijkt dat bijna driekwart van de flexers (72%) liever een vast contract zou hebben getekend. De helft van de werknemers met een tijdelijk contract (51%) geeft aan dat de werkgever voor een tijdelijk contract heeft gekozen, terwijl één op de zeven (14%) zegt zelf voor dit type contract te hebben gekozen. Ongeveer de helft van de flexers (53%) zou bij voorkeur een vast arbeidscontract en een vast aantal uren willen hebben. De meeste flexwerkers geven aan in het verleden een vast arbeidscontract te hebben gehad (88%). Ruim twee op de drie (68%) respondenten heeft voor het verkrijgen van een vast arbeidscontract geen tijdelijk contract gehad. Dit geldt met name voor werkenden van 55 jaar of ouder. Werkenden jonger dan 35 jaar vallen relatief minder vaak in deze categorie.

Ecorys: werknemersonderzoek

Het vierde relevante onderzoek komt van onderzoeksbureau Ecorys. Donker van Heel, De Wit, Van Buren, Van Der Aa en Viertelhuizen (2013) deden onderzoek naar contractvormen door werkgevers en de overwegingen die daarin meespelen. Maar zij betrokken ook de voorkeuren en motieven van werkenden daarbij. We richten ons hier op dat werknemersdeel van het onderzoek. Meer dan 1500 werkenden met een specifieke arbeidsrelatie (vast contract, tijdelijk contract, uitzendwerk, payrollwerk⁵) werden ondervraagd. Het onderzoek heeft een beperkte representativiteit, omdat de steekproef niet gewogen is naar achtergrondkenmerken.

5 Bij payroll besteedt de werkgever het formele werkgeverschap uit aan een payroll-bedrijf. Deze gaat een arbeidsrelatie aan met de payrollmedewerker. Vervolgens wordt deze kandidaat weer ter beschikking gesteld aan de opdrachtgever, onder diens leiding en toezicht. Het onderzoek maakte gebruik van een online panel van USP met 215.000 personen. De doelgroep betrof personen in de leeftijdsgroep 18-65 jaar.

Uit Ecorys' werknemersonderzoek komt naar voren dat een ruime meerderheid bij voorkeur een vast dienstverband wil bij het bedrijf waar zij werken. Voor 97 procent van de respondenten met een vast contract is een vast contract in een mogelijke nieuwe baan belangrijk tot heel belangrijk (zie Tabel 3). Ook medewerkers in andere contractvormen hechten veel belang aan een vast arbeidscontract; Payrollmedewerkers vinden dit het vaakst belangrijk tot heel belangrijk (88%), gevolgd door werknemers met uitzendwerk (79%) of een tijdelijk contract (77%) en zzp'ers (41%).

Tabel 3 Belang dat werknemers hechten aan het hebben van een vast contract per contractvorm

Belang van het hebben van een vast contract (% werknemers)	Vast	Tijdelijk	Uitzendwerk	Payroll	Zzp
Heel belangrijk	61	34	38	41	14
Belangrijk	36	43	41	47	27
Niet belangrijk/onbelangrijk	3	16	15	9	26
Onbelangrijk	0	5	5	1	22
Heel onbelangrijk	0	2	1	2	11
Totaal	100	100	100	100	100

Bron: Ecorys werknemersonderzoek

De werkenden is ook, door middel van stellingen, gevraagd om een directe afweging tussen de verschillende arbeidscontractvormen en kenmerken te maken (zie Tabel 4).

Tabel 4 Directe afwegingen tussen contractvormen en contractkenmerken door werknemers

Aandeel werkenden dat het eens is met de stelling (%)	Vast	Tijdelijk	Uitzendwerk	Payroll	Zzp
Liever vast dan tijdelijk werk	70	63	69	67	26
Liever tijdelijk werk dan vast werk	1	6	5	5	11
Liever uitzendwerk dan tijdelijk werk bij een werkgever	1	1	8	5	2
Liever fulltime dan parttime werk	40	37	42	45	22
Liever ondernemer dan werknemer	9	13	13	12	48
Maakt niet veel uit wat voor contract, als het maar betaalt	8	25	23	23	23
Bij volgend werk hetzelfde soort arbeidscontract	38	22	21	21	17
Liever werknemer dan zelfstandige	40	35	31	27	7
Liever personeel willen hebben	2	3	5	6	7

Bron: Ecorys werknemersonderzoek

Tabel 5 laat zien dat de overgrote meerderheid van de werkenden die door Donker van Heel en zijn collega's zijn ondervraagd, aangeeft bij een eventueel nieuw arbeidscontract bij voorkeur direct bij een werkgever in dienst treden. Dit is niet alleen te zien bij werknemers met een vast contract (91%), maar ook bij werknemers met een tijdelijk contract (87%), uitzendkrachten (74%) en payrollwerkers (65%). Zzp'ers hebben in een toekomstig arbeidscontract niet zo zeer een voorkeur voor het werken bij een werkgever, maar wel voor het zelfstandig ondernemerschap (73%).

Tabel 5 Voorkeuren voor werknemers van toekomstig arbeidscontract naar huidig arbeidscontract

Kolompercentage (meer dan één antwoord mogelijk)	Vast	Tijdelijk	Uitzendwerk	Payrollwerk	Zzp
Werk direct bij een werkgever	91	87	74	65	31
Werk via uitzendbureau/payrollbedrijf	2	5	21	21	3
Werken als zelfstandig ondernemer	10	9	10	7	73
Maakt niet uit	6	7	8	18	7

Bron: Ecorys werknemersonderzoek

De keuze voor een flexibel contract is voor veel werkenden een noodgedwongen keuze: men zoekt eigenlijk vast werk. Dit geldt vooral voor werknemers met een tijdelijk contract (61%), maar ook voor uitzendkrachten (49%) en payrollmedewerkers (38%). Voor een deel van de werkenden spelen eigen beschikbaarheid en persoonlijke motieven een rol in het kiezen voor tijdelijk werk; dit geldt met name voor zzp'ers (47%). Zekerheid van inkomen wordt vooral onder payrollwerkers (33%) en uitzendwerkers (23%) genoemd als motief voor tijdelijk werk.

Tabel 6 Motieven werknemers voor tijdelijk werk, naar contractvorm

Kolompercentage (%)	Tijdelijk	Uitzendwerk	Payroll	Zzp
Noodgedwongen tijdelijk, op zoek naar vast werk	61	49	38	17
Eigen beschikbaarheid en persoonlijke motieven	39	23	24	47
Financiële motieven, zekerheid van inkomen	0	23	33	10
Inhoud van het werk	0	5	5	26

Bron: Ecorys werknemersonderzoek

Tevredenheid en aanstellingsvorm

Binnen dezelfde studie onderzochten Donker van Heel et al. (2013) ook in hoeverre de tevredenheid van werkenden gerelateerd is aan het type arbeidscontract dat zij hebben. Zij vonden dat werknemers met een vast contract (87%) en zzp'ers (84%) meer tevreden zijn over hun huidige werk dan werknemers met tijdelijke contracten (75%), uitzendkrachten (69%) en payrollwerkers (72%). Hetzelfde beeld is zichtbaar voor tevredenheid over de contractvorm; werknemers met een vast contract (89%) en zzp'ers (84%) zijn meer tevreden dan werknemers met een tijdelijk contract (58%), uitzendkrachten (45%) en payrollwerkers (51%).

Vlasblom en Josten (2013) gebruikten in hetzelfde jaar de gegevens uit het Arbeidsaanbodpanel van 2012 om inzicht te krijgen in hoe zeker of onzeker het zicht op een vaste aanstelling is voor flexers. Zij laten in hun onderzoek onder meer zien dat werknemers met een tijdelijk arbeidscontract bij voorkeur een vast contract willen (49% voor werknemers met tijdelijk uitzicht op vast; 59% voor werknemers met tijdelijk zonder uitzicht op vast, zie Tabel 7). Nagenoeg alle werknemers met een vast arbeidscontract zijn tevreden met hun huidige aanstellingsvorm (97%). In de groep werknemers met een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast is het percentage dat deels of geheel als zelfstandige wil werken iets groter (6%) dan in de groep werknemers met een tijdelijk contract met uitzicht op vast (3%). Zelfstandigen met personeel (zmp) en zelfstandigen zonder personeel (zzp) zijn tevreden met hun huidige aanstellingsvorm, maar een kleine groep wil liever een vaste baan (6%) of heeft een andere voorkeur (zmp:5%, zzp:4%).

Tabel 7 Voorkeur voor aanstellingsvorm (%) in 2012

	Tevreden met huidige aanstellingsvorm	Een vaste baan	Een tijdelijke baan	Niet tevreden, liever op detacheringbasis werken vanuit een vast contract	Deels of geheel als zelfstandige werken	Nog iets anders
Vast dienstverband	97	0	0	0	1	1
Tijdelijks met uitzicht op vast	45	49	0	2	3	1
Tijdelijk contract	31	59	0	1	6	3
Anders flexibel	50	41	2	2	6	0
ZMP	90	6	0	0	0	5
ZZP	89	6	0	0	1	4

Bron: SCP (AAP 2012)

In hun studie naar de ontwikkeling, financiële positie en welbevinden van zzp'ers, geven Josten, Vlasblom en Vrooman (2014) ook inzicht in het oordeel dat werkenden hebben over leven en werk, zie Tabel 8. Hieruit blijkt dat zzp'ers (85%) niet minder tevreden zijn dan werknemers met een vast arbeidscontract (84%) en zelfstandigen met personeel (83%). Werknemers met een tijdelijk contract zijn relatief iets minder tevreden met het leven dat zij nu leiden (79%). Zzp'ers en zmp'ers geven daarnaast het vaakst aan dat zij inhoudelijk leuk werk hebben en zich kunnen ontplooien/ontwikkelen in hun werk. Werknemers met een vast contract vinden iets vaker dan flexwerkers dat zij inhoudelijk leuk werk hebben en dat werktijden goed aansluiten bij de thuissituatie. Werknemers met een tijdelijk contract oordelen dat zij het minst onder hoge tijdsdruk hoeven te werken (26%).

Tabel 8 Oordeel over leven en werk, uitgesplitst naar arbeidssituatie (%) (2006-2012)

	Is tevreden dat nu leidt	Heeft inhoudelijk leuk werk	Kan zich ontplooien/ontwikkelen in werk	Werktijden sluiten goed aan bij thuissituatie	Werkt onder hoge tijdsdruk
Zelfstandigen zonder personeel	85	89	65	82	28
Loondienst	83	85	51	72	32
Met vast contract	84	86	51	73	34
Met tijdelijk contract	79	80	51	70	26
Zelfstandigen met personeel	83	90	71	69	38
Werkzoekenden	48	-	-	-	-

De gegevens uit de jaren 2006-2012 zijn samengevoegd om voldoende waarnemingen te hebben
Bron: SCP (AAP '06-'12)

2.7 Tot slot en samenvattend

Er zijn publicaties die preferenties van werkenden ten aanzien van vast en flexibel werken in kaart brengen en daaruit blijkt dat de grote meerderheid van de werkenden in Nederland een vast dienstverband refereert. Dit geldt zowel voor werkenden die op dit moment al een vast dienstverband hebben, als werkenden die in flexibele arbeidscontracten werken. Een uitzondering zijn volgens de onderzoekers de zzp'ers, die in meerderheid aangeven een flexibel arbeidscontract te prefereren.

Inzicht in de voorkeuren van *generaties* ten aanzien van vaste of flexibele arbeid ontbreekt tot op heden. Samenvattend kunnen we zeggen dat generatieonderzoek nog geen verband heeft gelegd met voorkeur voor arbeidscontract; en dat omgekeerd, onderzoek naar preferenties omtrent contractvorm geen relatie legt met leeftijdsgroepen. In publicaties waarin dergelijke preferenties een rol spelen, wordt soms een onderscheid gemaakt tussen onervaren en meer ervaren (of jonge en oudere) werkenden, maar dan alleen op casusniveau (De Beer & Dekker, 2014). Volgens internationale metastudies (Pfau, 2016 en Deprez et al., 2015) die zich met allerlei andere werkgerelateerde thema's bezig houden, is het verschil tussen (de wensen van) verschillende generaties betrekkelijk klein. In hoofdstuk 3 en 4 kunnen we naar aanleiding van ons eigen onderzoek

(enquête en interviews) meer vertellen over ins en outs van wensen en motivaties van generaties rond contractvorm.

In het huidige schaarse onderzoek naar preferenties valt op dat deze vooral worden gezien in de context van de huidige arbeid (relatie). (On)tevredenheid met een contractvorm of voorkeuren worden meestal verklaard vanuit de aard van het actuele werk, of het actuele arbeidscontract. Er is nog weinig zicht op andere dan werkgerelateerde motieven om een vast, dan wel flexibel arbeidscontract te prefereren. De persoonlijke levenssfeer (van het huishouden van) de werkenden blijft goeddeels buiten beeld. Motivaties rond hypotheek, kostwinnerschap en het onderhouden van kinderen, kunnen ook een grote invloed hebben op de contractvormen die generaties prefereren. De Wetenschappelijke Raad van de Regering (WRR) zal in 2017 met een bundel komen waarin aan de orde komt hoe andere ontwikkelingen in de levensloop (kinderen, combinatie zorg-werk, combinatie met al dan niet verdienende partner ed.) het gedrag van werkenden ten aanzien van vaste en flexibele contracten beïnvloeden. In 2014 en 2015 hebben FNV Jong en CNV Jongeren en ABU in het Re/flex lab bij jonge nieuwkomers op de arbeidsmarkt gepeild wat de huidige dynamiek betekent voor jongeren en ‘wat er voor nodig is om de toekomst van de arbeidsmarkt aan te laten sluiten bij de generatie die bepalend is voor die toekomst?’ En ondertussen is de Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR) ook bezig met een langer lopend onderzoek naar flexibilisering.

Of de transformatie richting een meer flexibele arbeidsmarkt nu gezien wordt als nadelig voor werkenden, of juist als een kans (bijvoorbeeld doordat flexibel werken werkenden de mogelijkheid biedt om een betere werk-thuisbalans te creëren (Dekker, Van der Veen, & Peper, 2012)), veel onderzoekers wijzen op het risico op een tweedeling tussen lager opgeleiden die zich de flexibilisering van arbeid niet kunnen permitteren, en hoger opgeleiden, die beschikken over meer gewenste vaardigheden (zie bijvoorbeeld Cuperus, 2009 in De Beer, 2011). De oplossing voor deze (dreigende) tweedeling wordt gezocht in het uitbreiden van bestaande werknemersverworvenheden, zoals minimumloon en pensioenopbouw, naar flexwerkenden en zelfstandigen, dan wel in het investeren in scholing, training en loopbaanontwikkeling van werkenden, zodat zij zich kunnen (blijven) aanpassen aan de wensen van de arbeidsmarkt. In de

praktijk worden in Nederland op dit moment incidenteel beleid ontwikkeld en uitgevoerd, gericht op zowel het vergroten van bestaanszekerheid voor mensen zonder vast dienstverband, als op het investeren in de blijvende aansluiting van vaardigheden en kennis van werkenden op de arbeidsmarkt (zie voor voorbeelden onder andere de VPRO Tegenlicht uitzendingen over arbeid op <http://tegenlicht.vpro.nl/bundel/onderwerpen/arbeid.html>)

In onder andere *Het werken van morgen; En we werkten nog lang en gelukkig; De flexmens; De kapitale kracht van geluk; en Je werk of je leven* komen vele goeroe's, filosofen, sociologen, werknemers en werkgevers aan het woord die de noodzaak daarvan benadrukken. Maar structureel zijn de initiatieven niet (Stavenuiter et al., 2016) en het is ook de vraag in hoeverre deze initiatieven aansluiten bij de wensen van de werkenden zelf. Om daar meer over te kunnen zeggen zullen we die in het volgende hoofdstuk nader onder de loep nemen.

3

Werkenden over vast en flexibel werk: overeenkomsten en verschillen tussen leeftijdsgroepen

3.1 Inleiding

In 2015 zette het Verwey-Jonker Instituut in samenwerking met TNS NIPO een enquête uit onder een representatieve steekproef van de Nederlandse beroepsbevolking (in spe). Er werden 1870 potentiële respondenten tussen de 15 en de 67 jaar benaderd; ook jongeren in opleiding werden bevestigd, evenals gepensioneerden. Met het enquête resultaat kunnen wij in dit hoofdstuk een representatief beeld schetsen van

- de contracten, preferenties, verwachtingen en wensen van drie leeftijdsgroepen ten aanzien van vast en flexibel werk: (15-30 jaar; 31-50 jaar; en 51-67 jaar);
- het aandeel binnen de generaties dat de voorkeur heeft voor een vaste aanstelling, een tijdelijke aanstelling, voor uitzendwerk, voor freelance-opdrachten (zzp'ers) of oproepcontract;
- en een eerste inzicht geven in ervaringen en motieven die de wensen van deze leeftijdsgroepen ten aanzien van vast of flexibel werk beïnvloeden.

Het hoofdstuk begint met een korte beschrijving van de respondentengroep. Daarna volgt een beschrijving van de contractsituatie van de geënquêteerden (3.2). In paragraaf 3.3, en 3.4 gaan we uitgebreid in op de redenen voor de huidige contractvorm en de aanleidingen en motivaties om een nieuwe contractvorm aan te gaan. We sluiten het hoofdstuk af met een samenvattende paragraaf over de verschillen en de overeenkomsten tussen de leeftijdsgroepen (3.5).

Voor dit hoofdstuk hebben we gebruik gemaakt van statistische analyses op de respons. In de regressieanalyses zijn de resultaten per leeftijdsgroep herwogen naar geslacht, leeftijd, gevolgd opleiding, huishoudgrootte, sociale klasse (als combinatie van beroep en

opleiding), provincie en regio. In de andere beschrijvende statistieken is niet herwogen. Voor een uitgebreide onderzoeksverantwoording zie Bijlage 1.⁶

De respons

Van de totale groep hebben er 1100 respondenten de vragenlijst volledig ingevuld: 353 van de eerste leeftijdsgroep (15-30 jaar); 383 van de tweede leeftijdsgroep (31-50 jaar) en 365 van de derde leeftijdsgroep (51-67 jaar). Bijna de helft van de respondenten (501) woont in de randstedelijke provincies: Noord-Holland, Zuid-Holland en Utrecht. Van alle respondenten heeft het grootste deel (37,5%) een Mbo-opleiding afgerond. Een net iets kleiner deel is HBO of hoger geschoold. Zo'n 20% deed geen vervolgopleiding. Iets meer dan 100 respondenten geven aan dat een van hun ouders (105) of zij zelf (110) buiten Nederland zijn geboren, meestal betreft het hier een ander West Europees land. Op etniciteit hebben we geen representatieve analyses kunnen maken, omdat de n daar vaak te klein voor was.

We vroegen de respondenten kort naar de precieze samenstelling van het huishouden waar ze deel van uitmaken. Van de totale groep gaf 18% aan een eenpersoonshuishouding te hebben; 30% van alle respondenten woont samen zonder kinderen. De rest heeft één of meer kinderen. De helft van alle respondenten omschrijft zichzelf als 'medekostwinner' – in een tweeverdienershuishouden; 2% van alle respondenten zegt als inwonend kind bij te dragen aan het gezinsinkomen. Dertig procent van de ondervraagden antwoordt op de vraag naar de positie binnen het huishouden dat ze de enige kostwinner zijn. Van alle respondenten heeft twee derde een koophuis – ongeveer de helft van de totale groep heeft een hypotheek.

⁶ Onze stagiair Kristel Piets heeft ook analyses gedaan op dit databestand. Zie voor het resultaat haar masterscriptie voor de VU: 'Permanent or flexible employment contract? The effect of demographic variables on the preference for employment, contract: An exploratory study'

Iets minder dan een derde van de respondenten geeft aan geen baan (meer) te hebben: zij zijn in opleiding, werkloos of met pensioen of werken om andere redenen niet; 6% heeft twee of meer banen; de rest, zo'n 65%, heeft één baan (Zie Bijlage 2, Tabel 11). We vroegen de respondenten of ze betaald werk doen en/of een opleiding volgen, waarbij opleiding opgevat diende te worden als vol- of deeltijdonderwijs.

Bijna de helft van de respondenten tot 30 jaar volgt een opleiding; driekwart combineert dat met betaald werk. Het grootste deel van de 31 tot 50 jarigen (80%) heeft betaald werkt. De groep vanaf 51 jaar bestaat voor ongeveer de helft uit mensen zonder betaald werk of opleiding en voor de helft uit werkenden die geen opleiding volgen.

3.2 Generaties en hun huidige werk

De respondenten is gevraagd naar het type arbeidscontract waarin zij op dat moment werkten. Hadden respondenten meer dan één baan, en daardoor meer dan één soort arbeidscontract, dan konden zij meerdere antwoorden geven. Hieronder gaat het steeds om de contractvorm behorende bij de baan waaraan de respondent de meeste uren besteedt.

Type contract

Het grootste deel, ongeveer twee derde van het totale aantal respondenten heeft een vast contract (Tabel 1). Ongeveer 17% heeft een tijdelijk contract, 11% werkt als zelfstandige of freelancer, en 6% is werkzaam als uitzend-, oproep- of invalkracht.

Voor alle generaties geldt dat het merendeel van de respondenten een vast contract heeft. Bij de 31 tot 50 jarigen en de 51 tot 67 jarigen geldt dat zelfs voor bijna driekwart van de respondenten. In de generatie 15 tot 30 jarigen heeft tegen de 50% tijdelijke contracten (38%) of een uitzend-, oproep- of invalcontract (10%). Verder is in de oudere generatie het grote aandeel zelfstandigen of freelancers opvallend vergeleken met de 15 tot 30 jarigen.

Tabel 1. Type arbeidscontract, per generatie en in totaal.⁷

Soort contract	15-30 (n=260)	31-50 (n=311)	51-67 (n=193)	Totaal (n=770)
Vast contract	48,5%	74,0%	73,6%	66,4%
Tijdelijk contract	38,1%	10,9%	4,7%	17,3%
Uitzend-, oproep- of invalkracht	10,4%	3,5%	4,1%	5,6%
Zelfstandige of freelancer	3,1%	11,6%	17,6%	10,6%

De jongste groep van 15 tot 30 jaar werkt – zoals we ook al in het literatuurhoofdstuk zagen – dus minder vaak in een vast contract dan de twee oudere groepen. Voor een deel zijn het de bijbanen in de jongste groep die voor het grotere aandeel flexibele contracten verantwoordelijk zijn. Er zijn 143 respondenten die een opleiding volgen en betaald werk doen. Honderdnegen daarvan vallen in de groep van 15 tot 30 jaar. Vaker dan andere generaties werken zij minder dan 12 uur en worden hun banen in een flexibele contractvorm gegoten: tijdelijk, uitzend, oproep of inval. Maar zoals in Tabel 1 te zien is (n=260) doen ook nog eens circa 120 mensen uit de groep van 15-30 betaald werk zonder een opleiding te volgen en dat zijn vaak grotere banen. Ook zij komen vaker dan de andere generaties in de flexibele contracten terecht.

Er is ook gekeken naar het type arbeidscontract per geslacht: vrouwen hebben iets vaker een tijdelijk contract dan mannen, en mannen zijn iets vaker zelfstandige of freelancer dan vrouwen (Zie Bijlage 2, tabel 12).

Tevredenheid over type contract

In totaal blijkt ruim 80% van de respondenten tevreden te zijn met het soort arbeidscontract waarin zij de meeste uren werken. Voor de afzonderlijke leeftijdsgroepen geldt: hoe ouder, hoe groter het deel van de respondenten uit die generatie dat tevreden is over het huidige arbeidscontract.

Andersom geldt het voor respondenten die niet tevreden zijn over hun huidige arbeidscontract, en liever een vaste baan willen: hoe jonger de leeftijdsgroep, hoe groter het

⁷ In alle tabellen geldt: bij meerdere contracten gaat het om de vorm van het contract behorende bij de baan waaraan iemand de meeste uren besteedt.

percentage respondentinnen uit die generatie dat liever een vaste baan wil. Bij de 15 tot 30 jarigen is 23% niet tevreden, en wil liever een vast baan wil. Over het totale aantal respondentinnen ligt dat percentage op 14%. Van de respondentinnen die aangaven liever een vaste baan te willen, geeft het grootste deel hier in de toelichting 'zekerheid' als reden voor.

Tot slot noemt een klein deel van alle respondentinnen, namelijk 3%, andere redenen waarom zij wel of niet tevreden zijn over hun arbeidscontract. Nog geen 1% van het totale aantal respondentinnen is niet tevreden, en wil liever deels of geheel als zelfstandige werken.

Tabel 2. Tevredenheid over arbeidscontract, per generatie en in totaal.

	15-30 (n=261)	31-50 (n=311)	51-67 (n=193)	Totaal (n=765)
Tevreden	72,4%	83,0%	92,2%	82,3%
Niet tevreden, wil liever een vaste baan	23,0%	12,9%	6,2%	14,3%
Niet tevreden, wil liever deels of geheel als zelfstandige werken	0,4%	1,3%	1,0%	0,8%
Diversen	4,2%	2,9%	0,5%	2,7%

Type contracten naar sectoren

Op sectorniveau hebben we geen representatieve analyses kunnen maken over de respons. De meeste respondentinnen in onze enquête zijn werkzaam of volgen een opleiding in de sector gezondheids- en welzijnzorg (n=142). Binnen deze sector heeft ongeveer 70% van de respondentinnen een vast contract. Andere sectoren met hoge percentages vaste contracten zijn: financiële instellingen (87%), openbaar bestuur en overheid (80%), industrie (76%), vervoer en communicatie (72%), en energie- en waterleidingbedrijven (71%). Voor sommige sectoren geldt dat de percentages gebaseerd zijn op een klein aantal respondentinnen, zoals bij de sector energie- en waterleidingbedrijven (n=7) en de sector cultuur, sport en recreatie (n=11).

Zelfstandigen en freelancers zijn vooral goed vertegenwoordigd in de sector bouwnijverheid (45%) en de sector landbouw, bosbouw en visserij (44%). Opvallend zijn daar-

naast de hoge percentages tijdelijke contracten in de sector cultuur, sport en recreatie (36%), de sector handel (53%) en de sector horeca (55%).

Tabel 3. Type arbeidscontract, naar sector.

Sector*	Vast contract	Tijdelijk contract	Uitzend-, oproep- of invalkracht	Zelfstandige of freelancer
Landbouw, bosbouw en visserij (n=16)	43,8%	6,3%	6,3%	43,8%
Energie- en waterleidingbedrijven (n=7)	71,4%	14,3%	14,3%	0%
Bouwnijverheid (n=20)	45%	10%	15%	30%
Onderwijs (n=68)	66,2%	25%	8,8%	0%
Gezondheids- en welzijnzorg (n=142)	70,4%	16,9%	3,5%	9,2%
Openbaar bestuur of overheid (n=60)	80%	10%	10%	0%
Cultuur, sport en recreatie (n=11)	36,4%	45,5%	9,1%	9,1%
Horeca (n=31)	54,8%	32,3%	6,5%	6,5%
Handel (n=90)	53,3%	28,9%	3,3%	14,4%
Financiële instellingen (n=23)	87%	8,7%	0%	4,3%
Vervoer en communicatie (n=43)	72,1%	14%	4,7%	9,3%
Zakelijke dienstverlening (n=82)	67,1%	9,8%	0%	23,2%
Industrie (n=53)	75,5%	13,2%	5,7%	5,7%
Overige bedrijven, namelijk... (n=125)	66,4%	14,4%	8,8%	10,4%
Som van n per contract	512	133	44	82

Combineerders

Ook is aan respondentinnen gevraagd of zij banen combineren. Hieruit blijkt dat nog geen 10% van het totale aantal respondentinnen 'combineerder' is. Het percentage respondentinnen

dat banen combineert is het hoogst onder de respondenten van 15 tot 30 jaar. Hier ligt het percentage 'combineerders' op 13%.

Tabel 4. Combineren van meerdere banen, naar generatie en in totaal.

	15-30 (n=260)	31-50 (n=311)	51-67 (n=193)	Totaal (n=764)
Geen combinatie van banen	87,3%	93,6%	95,3%	92,2%
Combinatie van banen	12,7%	6,4%	4,7%	7,8%

Voor alle soorten contracten geldt dat het percentage 'combineerders' laag is. Het percentage 'combineerders' is het hoogst onder de zelfstandigen/ freelancers, namelijk 16%, en het laagst onder respondenten met een vast contract, namelijk 6%.

Tabel 5. Combineren van meerdere banen, naar arbeidscontract.

Soort contract	Geen combinatie van banen	Combinatie van banen
Vast contract (n=512)	94,5%	5,5%
Tijdelijk contract (n=133)	88,0%	12,0%
Uitzend-, oproep- of invalkracht (n=43)	92,7%	7,3%
Zelfstandige of freelancer (n=82)	84,0%	16,0%

Daarnaast is meer specifiek gekeken naar de combinatie van typen arbeidscontract in een huishouden van tweeverdieners (respondenten en hun partners, zie Tabel 6). Als een respondent een vast contract heeft, dan valt dat in ongeveer driekwart van de gevallen samen met een partner met een vast contract. Ongeveer de helft van de respondenten met een contract als uitzend-, oproep- of invalkracht, en met een contract als zelfstandige of freelancer heeft een partner met een vast contract. Andere combinaties van contracten komen minder vaak voor. Dat geldt vooral de combinatie uitzend-, oproep-, of invalkracht en zelfstandige of freelancer.

Tabel 6. Type arbeidscontract van respondent en partner.

Soort contract	Partner vast contract	Partner tijdelijk contract	Partner uitzend-, oproep- of invalkracht	Partner zelfstandige of freelancer
Vast contract (n=287)	76,0%	10,5%	1,7%	11,8%
Tijdelijk contract (n=48)	58,3%	20,8%	4,2%	16,7%
Uitzend-, oproep- of invalkracht (n=16)	50,0%	25,0%	25,0%	0,0%
Zelfstandige of freelancer (n=54)	51,9%	3,7%	3,7%	15,8%

Binnen partnerhuishoudens waar beiden betaald werk hebben (390 van de 654 respondenten uit partnerhuishoudens) kan er gevarieerd worden met contractvormen, blijkt. Maar dat komt niet zo vaak voor. Vast-Vast is in Nederland nog steeds de meest voorkomende combi. Van de respondenten met een tijdelijk contract heeft ongeveer 60% procent een partner met een vast contract. Maar heel, heel zelden komt er flex-flex voor binnen één huishouden. Als mensen dat doen, hebben ze vaak werk met een hoog inkomen (zie verder hoofdstuk 4). Bij de flex-flex huishoudens komt de combinatie tijdelijk-tijdelijk en de combinatie zelfstandige-zelfstandige het vaakst voor bij de respondenten.

Samenvattend over leeftijdsgroepen en de huidige contractvorm

De jongste groep van 15 tot 30 jaar werkt – zoals we in het literatuurhoofdstuk ook al zagen - minder vaak in een vast contract dan de twee oudere groepen. De bijbanen zijn deels debet aan het hoge percentage flex bij de jongere generatie, maar deels ook niet. De jongeren zijn van alle groepen het minst tevreden met hun huidige contractvorm. Zij zitten ongeveer 10% onder het gemiddelde (82% van het totaal is tevreden). De midden generatie zit óp het gemiddelde en de 51 tot 67 jarigen zijn het vaakst tevreden met hun huidige contractvorm. Bij alle groepen is het vaste contract het meest gebruikte. Zelfs bij de generatie van 15-30 jaar heeft bijna de helft van de respondenten een vast contract, bij de oudere groepen is dat tegen de driekwart.

3.3 Redenen voor huidige arbeidscontract: zekerheid troef

Aan de respondenten is gevraagd wat de belangrijkste reden is voor de contractvorm waarin zij de meeste uren werken. Respondenten konden hier kiezen uit vier redenen (zekerheid, flexibiliteit, de combinatie zorg/arbeid, en geen keuze) en daar daarna een toelichting op geven.

Als een van de belangrijkste resultaten uit analyses komt naar voren dat respondenten met een flexibel contract (tijdelijke, uitzend-, oproep- of invalkracht) hier in de meeste gevallen niet zelf voor gekozen hebben. Meer dan twee derde van deze respondenten geeft aan hier geen keuze in te hebben. Voor de zelfstandigen en freelancers geldt dat ongeveer een derde hier niet zelf voor gekozen heeft. Het grootste deel, ongeveer 60% van de zelfstandigen en freelancers, heeft voor deze werkvorm gekozen vanwege de flexibiliteit. Dit percentage ligt vooral hoog onder de 51 tot 67 jarigen; 70% van hen heeft vanwege flexibiliteit gekozen voor een baan als zelfstandige of freelancer (zie Tabel 7).

In de regressieanalyses van de belangrijkste reden voor de 'keuze' van het huidige arbeidscontract, zie je dit ook terug. De analyse van de totale steekproef laat zien dat respondenten met een tijdelijk of een uitzend-, oproep- of invalcontract, zo veel meer kans maken om in te vullen dat zij geen keuze hadden, dat het geen toeval meer is. Bij de tijdelijke contracten is de kans dat een respondent die optie kiest vele malen groter dan bij de vasten: een significant verschil van meer dan 17 keer de standaard. Bij de uitzend- en oproepkrachten komt er in de regressieanalyse een significant verschil uit van meer dan 22 keer de standaard. We hebben gekeken naar de voorspellende achtergrondkenmerken van personen die aangeven dat zij geen keuze hadden. In alle generaties zien we dat werknemers met een vast arbeidscontract minder vaak deze redenen noemen dan werknemers die een tijdelijk- of uitzend-, oproep-, afroepcontract hebben. In de middelste generatie zien we daarnaast dat personen met een lage opleiding vaker dan personen met een middelbare opleiding geen keuze noemen als motief voor hun huidige arbeidscontract (zie Bijlage 2, Tabel 13 en Tabel 14).

Tabel 7. Belangrijkste reden voor een vast arbeidscontract, naar generatie en in totaal.

	15-30 (n=125)	31-50 (n=231)	51-67 (n=142)	Totaal (n=498)
Werk met zekerheid	64,8%	68,4%	69,7%	67,9%
Flexibiliteit	8,8%	5,2%	4,2%	5,8%
Combinatie arbeid-zorgtaken	2,4%	8,7%	9,2%	7,2%
Ik heb geen keuze	24%	17,7%	16,9%	19,1%

Gevraagd naar de toelichting voor respondenten met een vast contract geldt dat het grootste deel, ongeveer 68%, daarvoor gekozen heeft vanwege 'zekerheid'. In alle generaties tekent de groep die kiest voor 'werk met zekerheid' voor 65% van de generatie. Een ander groot deel van de respondenten met een vast contract, ongeveer 19%, zegt 'geen keuze' te hebben. Dat percentage ligt bij de jongeren hoger dan bij de andere generaties. Een klein deel van de respondenten heeft gekozen voor een vast contract vanwege flexibiliteit, of een combinatie van arbeid- en zorgtaken. Naarmate de respondenten ouder worden neemt het aandeel dat kiest voor flexibiliteit af; en neemt het aandeel dat kiest vanuit het perspectief van arbeid-zorg-combinatie toe (zie Tabel 7 en Bijlage 2, Tabel 14).

Een klein deel van de respondenten in een tijdelijk contract heeft gekozen voor een tijdelijk contract vanwege flexibiliteit, namelijk 15% (zie Bijlage 2, Tabel 15). Het combineren van arbeid- en zorgtaken was voor vrijwel niemand een reden om te kiezen voor een tijdelijk contract. Dat een tijdelijk contract voor respondenten ook een vorm van zekerheid biedt, blijkt uit het feit dat 18% van het totale aantal respondenten met een tijdelijk contract 'vanwege zekerheid' als toelichting geeft voor de 'keuze' voor dit type arbeidscontract. Voor de respondenten met een contract als uitzend-, oproep- of invalkracht geldt, net als voor de respondenten met een tijdelijk contract, dat het grootste deel van hen daar niet zelf voor gekozen heeft, namelijk 64% (zie Bijlage 2, Tabel 16).

Een kleine 30% van het totale aantal respondenten met een contract als uitzend-, oproep- of invalkracht heeft hiervoor gekozen vanwege flexibiliteit. Dit percentage ligt bij de

generatie 51 tot 67 jarigen zelfs op bijna 40%. Alleen in de groep 31 tot 50 jarigen met een contract als uitzend-, oproep- of invalkracht noemen de betrokkenen het combineren van arbeid- en zorgtaken als reden (10%). Alleen in de groep 31 tot 50 jarigen kiezen respondenten er voor om te werken als zelfstandige of freelancer vanwege het combineren van arbeid- en zorgtaken. Dit geldt voor een kleine 10% van hen.

De generaties lichten hun antwoorden toe

15-30 jaar: op zoek naar zeker en vast

Uit de toelichtingen komt naar voren dat voor in ieder geval de jongste generatie respondenten (15-30 jaar) met een tijdelijk contract en daarin geen keuze, geldt dat het meestal de werkgever is die de voorwaarden van hun functie bepaalt. Zij geven over het algemeen aan liever een vaste baan te hebben.

Onder de respondenten van 15 tot 30 jaar die wel een keuze hadden is flexibiliteit een veel genoemde reden voor het type contract dat zij hebben; dat kan zowel een vast als een tijdelijk contract zijn of een contract als uitzend-, inval-, of oproepkracht. Flexibiliteit is voor deze respondenten een belangrijke reden omdat zij bijvoorbeeld een baan, in sommige gevallen een bijbaan zoals vakkenvullen of een krantenwijk, moeten combineren met een opleiding.

Ook geeft een aantal van de 15 tot 30 jarigen in hun toelichting aan moeite te hebben met het vinden van (passend) werk. Zij zijn daarom tevreden met het werk dat zij hebben, ook al is dat niet ideaal wat betreft het type contract of het aantal uren. Het overgrote deel van de jongste generatie met een vast contract, en daar een keuze in, geeft aan dat financiële zekerheid en baangarantie de belangrijkste redenen zijn voor die keuze. Voor een deel van hen speelt bijvoorbeeld mee dat zij een hypotheek hebben.

31-50 jaar: een combinatie van werk, gezin, hypotheek en vrijheid

Uit de toelichtingen van de 31 tot 50 jarigen die wel een keuze hadden, blijkt dat deze hoofdzakelijk bepaald werd door een combinatie van zorg voor kinderen of een gevoel van vrijheid, bijvoorbeeld doordat zij 'zelf hun uren kunnen indelen' en 'eigen baas zijn'.

De 31 tot 50 jarige respondenten die als reden een combinatie van arbeid- en zorgtaken noemen, hebben op 1 respondent na, allemaal een vast contract of zijn zelfstandige.

Voor de respondenten van 31 tot 50 jaar die 'flexibiliteit' hoog in het vaandel hebben, geldt vaak dat dat zo is omwille van de gezinssituatie: dat geldt voor alle typen contracten. Zij geven in hun toelichtingen aan vaak deels thuis te werken en/of vaste vrije dagen te hebben, of geven aan dat het kunnen bepalen van hun eigen tijd de zorg voor kinderen makkelijker maakt. Vrijheid op zich wordt ook vaak als reden genoemd, vooral bij freelancers en zelfstandigen. Ook het indelen van eigen tijd, het eigen baas zijn en afwisseling worden vaak genoemd door de respondenten die flexibiliteit opgaven als reden.

Voor veel respondenten uit de generatie van 31 tot 50 jaar is zekerheid een reden voor het 'kiezen' voor een vast contract – nogmaals, als die keuze er was. Veel respondenten in deze leeftijdscategorie geven in hun toelichting aan dat een vast inkomen heel belangrijk voor hen is, bijvoorbeeld vanwege een hypotheek en/of het onderhouden van een gezin. Een groot deel van de respondenten met een vast contract, en daarin een keuze, geeft geen andere reden dan dat ze het belangrijk vinden om vast werk te hebben. Ook geeft een deel van de respondenten van 31 tot 50 jaar aan niet nagedacht te hebben over een alternatief.

51-67 jaar: een gevarieerd beeld

De oudste generatie noemt zeer verschillende redenen voor hun antwoord (in de toelichtingen). Voor de 51 tot 67 jarigen met een vast contract en geen keuze in het type arbeidscontract geldt dat een groot deel van hen in hun toelichting aangeeft dat dit vaak historisch zo ontstaan is. Ze geven bijvoorbeeld aan dat een vaste aanstelling destijds de norm was. De relatief kleine groep 51 tot 67 jarigen met een tijdelijk contract geeft in hun toelichting veelal aan blij te zijn in deze tijden überhaupt werk te hebben; leeftijd speelt hierin voor hen een belangrijke rol. Zo geven sommige respondenten in hun toelichting aan bang te zijn ergens anders niet meer aangenomen te zullen worden.

Wie van de 51 tot 67 jarigen flexibiliteit opgaf als belangrijkste reden voor de keuze van een contract, en dit geldt voor alle type contracten, licht die keuze hoofdzakelijk toe met als argument vrijheid. Hierin lijkt deze generatie qua wensen sterk op de generatie 31 tot

50 jarigen. Tot slot noemt ook de generatie 51 tot 67 jarigen de zekerheid van een baan en een inkomen als belangrijkste redenen om voor een vast contract te kiezen.

3.4 Switchers en de redenen om te switchen

Welke veranderingen hebben zich in de afgelopen vijf jaar voorgedaan in het werk, het contract of de contractvorm van de respondenten? En, nog belangrijkers als we wensen en motivaties in kaart willen brengen, wat was de aanleiding voor deze verandering(en)?

Ongeveer twee derde van het totale aantal respondenten heeft geen switches gemaakt in de afgelopen vijf jaar. Het percentage dat geen switches heeft gemaakt is voor de hand liggend verdeeld over de generaties respectievelijk: 43%, 66%, en 85% (Tabel 8).

Twintig procent van het totale aantal respondenten heeft in de afgelopen vijf jaar één switch gemaakt. Bij de 15 tot 30 jarigen ligt dit percentage het hoogst; ongeveer een derde van hen heeft één switch gemaakt in de afgelopen vijf jaar. Bij de andere twee generaties liggen deze percentages respectievelijk op 20% (31-50 jarigen) en 9% (51-67 jarigen).

Verder heeft een kleine 10% van het totale aantal respondenten twee switches gemaakt in de afgelopen vijf jaar. Ongeveer 5% van het totale aantal respondenten heeft in de afgelopen vijf jaar drie of meer switches gemaakt.

Tabel 8. Aantal switches, naar generatie en in totaal.

	15-30 (n=353)	31-50 (n=384)	51-67 (n=363)	Totaal (n=1100)
Geen switches	43,3%	65,9%	84,8%	65,7%
1 switch	32,9%	19,5%	9,1%	20,0%
2 switches	14,7%	11,2%	3,3%	9,6%
3 switches	5,1%	1,6%	1,1%	2,4%
4 switches	2,3%	0,5%	0,8%	1,1%
5 switches	1,4%	1,0%	0,3%	0,9%
6 switches	0,0%	0,3%	0,3%	0,2%
8 switches	0,3%	0,0%	0,0%	0,1%
10 switches	0,0%	0,0%	0,3%	0,1%

Bij het aantal switches is per generatie meer specifiek gekeken naar het aantal switches van een baan naar zelfstandige, en van een baan naar geen baan. In Bijlage 2, tabel 17 en 18 is te zien dat maar weinig van het totale aantal respondenten een switch heeft gemaakt van een baan naar een zelfstandigen-bestaan. Slechts 2% van alle respondenten heeft deze switch 1 of 2 keer gemaakt. In de generatie 31 tot 50 jarigen ligt het percentage respondenten dat 1 switch heeft gemaakt het hoogst; het gaat dan nog steeds om slechts 3%.

Een switch van een baan naar geen baan is bij 6% van alle respondenten voorgekomen. Dit percentage is het grootst in de groep 15 tot 30 jarigen: van hen is 7% geswitcht van een baan naar geen baan. Slechts 1% van alle respondenten heeft twee keer een switch gemaakt van één baan naar geen baan. Dit percentage ligt iets hoger in de groep 15 tot 30 jarigen dan in de andere generaties (zie Bijlage 2, Tabel 18).

Belangrijkste aanleiding voor het meest recente nieuwe arbeidscontract

Bij de vraag naar de belangrijkste aanleiding voor het meest recente nieuwe arbeidscontract van de respondenten, gaat het om wijzigingen die zich sinds januari 2010 hebben voorgedaan in het werk, het contract of de contractvorm. Respondenten konden kiezen uit vier gegeven aanleidingen (zekerheid, flexibiliteit, de combinatie zorg-arbeid, en geen keuze) en daar wederom een toelichting op geven.

Voor het totale aantal respondenten dat op deze vraag antwoordde, geldt dat ‘werk met zekerheid’ voor ongeveer 30% van hen de aanleiding was voor het laatste nieuwe arbeidscontract. Deze aanleiding wordt door jongeren vaker genoemd dan door ouderen.

Voor eveneens ongeveer 30% van het totale aantal respondenten gold dat zij geen keuze hadden. Een kwart van de jongeren en ouderen zegt geen keuze te hebben en een derde van de 31 tot 50 jarigen. Ook was er voor een relatief groot deel van de respondenten een andere reden voor een nieuw contract.

Tabel 9. Aanleiding laatste nieuwe arbeidscontract, naar generatie en in totaal.

	15-30 (n=200)	31-50 (n=130)	51-67 (n=56)	Totaal (n=386)
Werk met zekerheid	31%	27,7%	19,6%	28,2%
Flexibiliteit	7,5%	3,8%	10,7%	6,7%
Combinatie arbeid-zorgtaken	0,0%	6,2%	0,0%	2,4%
Ik heb geen keuze	26,0%	33,1%	25,0%	28,6%
Diversen	35,5%	29,2%	44,6%	34,1%

In hun toelichting geven de respondenten aan dat zekerheid de belangrijkste aanleiding voor het nieuwe contract is. Maar ook hier heeft een groot deel van de respondenten het gevoel er nauwelijks een keuze in te hebben gehad. Respondenten van 15 tot 30 jaar noemen in hun toelichting verschillende redenen waarom zij geen keuze hadden in de wijzigingen die hebben plaatsgevonden. Sommige respondenten geven aan dat zij afhankelijk waren van het aanbod van de werkgever, anderen geven aan dat er geen betere opties voorhanden waren. Het grootste deel van de 15 tot 30 jarigen dat wel een keuze had en koos voor flexibiliteit, noemt in hun toelichting als reden dat zij hun (bij) baan moeten combineren met een opleiding. Van de 31 tot 50 jarigen geeft een deel van de respondenten in hun toelichting aan dat de reden voor de wijzigingen te maken had met een combinatie van arbeid en zorgtaken. Ook noemt een enkeling flexibiliteit als reden voor het nieuwe arbeidscontract. Een deel van hen geeft aan geen keuze te hebben gehad, bijvoorbeeld omdat een tijdelijk contract afliep en werd omgezet in een vast contract. Uit de toelichtingen van de 51 tot 67 jarigen blijkt dat vrijheid voor hen een belangrijke reden is voor flexibel werk, onafhankelijk van het type contract.

Uit de bijbehorende regressieanalyse valt op te maken dat het huidige arbeidscontract hier de grootste voorspellende waarde heeft (Zie Bijlage 2, Tabel 19 en Tabel 20). Als mensen eenmaal in een contractvorm zitten, is de kans dat ze daarbuiten kunnen denken steeds kleiner. Toch is voor de jongste generatie met een tijdelijk- of uitzend-, oproepcontract werk met zekerheid de belangrijkste reden voor het kiezen voor het

laatste nieuwe contract. Ook zien we dat de jongste generatie vaker zekerheid als reden geeft voor het laatste nieuwe arbeidscontract ten opzichte van de middelste generatie (Bijlage 2, Tabel 19).

De voorkeur voor flexibiliteit is het hoogst onder de jongste generatie die een bijbaan heeft. Daarnaast geven zelfstandigen vaker dan mensen met een vast contract in de jongste en middelste generatie aan dat flexibiliteit de reden was voor het laatste nieuwe contract (Bijlage 2, Tabel 20).

De laatste reden die respondenten konden geven was 'geen keuze'. De jongste generatie geeft deze reden relatief vaak. Personen in de jongste en middelste groep met een tijdelijk arbeidscontract of uitzend-/oproep-/afroepwerk zijn vaker geneigd om 'geen keuze' als motivatie voor een nieuw contract te geven dan werknemers met een vast arbeidscontract. In de oudste generatie zien we dat door het lage aantal observaties wat betreft de combinaties van achtergrondkenmerken met het motief 'geen keuze', geen (betrouwbare) schattingen konden worden verkregen (Bijlage 2, Tabel 20).

Belangrijkste reden voor eventuele overstap arbeidscontract

Bijna de helft van de respondenten die gevraagd is naar wat voor hen de belangrijkste reden zou zijn om eventueel (ook) in een ander arbeidscontract te gaan werken, geeft aan geen reden te zien om in een ander arbeidscontract te gaan werken. Hoe ouder, hoe groter het deel van de respondenten in die generatie dat geen reden ziet voor een ander arbeidscontract.

Voor ongeveer 35% van het totale aantal respondenten zou werk met zekerheid de belangrijkste reden zijn om (ook) in een ander arbeidscontract te gaan werken. Dat blijkt ook zonneklaar uit de regressieanalyses, zie Bijlage 2, Tabel 21. Hier geldt: hoe jonger de generatie, hoe groter het deel van de respondenten in die generatie dat werk met zekerheid als belangrijkste reden noemt om (ook) in een ander arbeidscontract te gaan werken. Voor mensen tussen de 15 en de 30 jaar worden de overwegingen rond de combinatie van arbeid en zorg steeds belangrijker bij een overstap naar een nieuwe baan. Tegen de dertig zullen zij op een steeds hogere odds uitkomen. Voor respondenten in de leeftijdscategorie 51-67 jaar is werk met zekerheid (en werk met flexibiliteit) niet

zo belangrijk bij een overstap naar een andere baan – ten opzichte van het belang dat de groep tussen 31 en 50 jaar daaraan hecht. Zekerheid is hoe dan ook een sterke motivatie voor een eventuele overstap naar een andere baan, behalve voor een klein aantal zelfstandigen (zie Tabel 10 en ook Bijlage 2 Tabel 21)

Tabel 10. Belangrijkste reden voor overstap arbeidscontract, per generatie en in totaal.

	15-30 (n=260)	31-50 (n=310)	51-67 (n=193)	Totaal (n=763)
Werk met zekerheid	45%	32,6%	28,0%	35,2%
Flexibiliteit	6,2%	6,1%	3,6%	5,5%
Combinatie arbeid-zorgtaken	3,8%	3,5%	2,6%	3,4%
Diversen	6,5%	10,0%	5,7%	8,1%
Ik zie geen reden om in een ander arbeidscontract te gaan werken	38,5%	47,7%	60,1%	47,9%

Uit de toelichtingen van respondenten die als belangrijkste reden voor een eventuele overstap zekerheid noemen, en dit geldt voor alle generaties en alle typen contracten, blijkt dat zij daarbij vooral denken aan *financiële zekerheid, bijvoorbeeld om een eigen huis en/of de vaste lasten te kunnen (blijven) betalen en/of een gezin te onderhouden.*

Wat ook terug komt bij respondenten uit alle generaties, maar vooral bij respondenten uit de jongste generatie met een tijdelijk contract, is dat zij in hun toelichting aangeven *dat zekerheid hen een prettig en/of rustig gevoel geeft.* Een toelichting die onder de respondenten van 15 tot 30 jaar ook meerdere malen naar voren komt is het *kunnen bouwen aan een toekomst.*

Respondenten die geen reden zien om in een ander arbeidscontract te gaan werken zijn veelal respondenten met een vast contract. Dat geldt voor alle generaties. Maar ook respondenten met een tijdelijk contract, een contract als uitzend-, oproep-, of invalkracht en respondenten die werken als zelfstandige of freelancer zien soms geen reden om in een ander arbeidscontract te gaan werken. Zij zijn tevreden met hun huidige arbeidscontract.

3.5 Tot slot en samenvattend

Wie clichépatronen op de arbeidsmarkt ziet moet ervoor waken om die als de wens van een generatie te beschouwen. In het onderzoek enquêteerden wij een representatieve groep van 1100 werkenden, al dan niet in spe (15 tot en met 67 jaar), verdeeld over verschillende leeftijdscategorieën, opleidingsniveaus, huishoudinkomen en huishoudsamenstellingen et cetera. We vroegen de respondenten over heden, verleden en wensen ten aanzien van werk in het algemeen en contractvorm in het bijzonder.

Het gros van deze groep heeft behoefte aan zekerheid, vastigheid of zoals ze het zelf soms noemen: *rust en een financiële basis in het bestaan.* Die wens komt in alle leeftijdsgroepen evenveel voor: op de vraag naar de reden achter hun huidige contractvorm zegt meer dan tweederde van de respondenten 'werk met zekerheid'. Tijdelijke contracten, oproepcontracten, uitzendwerk en freelance contracten, maar weinig mensen zitten er echt om te springen en leeftijd blijkt geen voorspellende invloed op de prevalentie van de waardering van zekerheid dan wel flexibiliteit te hebben.

Er zijn verschillen tussen de leeftijdsgroepen wat betreft hun huidige contractvorm en de tevredenheid daarover. Maar komt het aan op motivaties en wensen, dan zijn er meer overeenkomsten dan verschillen tussen de leeftijdsgroepen. De behoefte bij werkenden aan zekerheid van contract (liefst een vaste baan) is in de toelichtingen vooral een behoefte aan zekerheid van inkomen en dan vooral zekerheid van een inkomen dat een goede woonsituatie en een goede opgroeisituatie van kinderen kan garanderen. Hoofdstuk 4 zal hier verder op ingaan.

4 Niet leeftijd, maar levensfase bepaalt wensen en verwachtingen

4.1 Inleiding

Uit het vorige hoofdstuk bleek: bij de redenen die werkenden (in spe) noemen om voor een bepaalde contractvorm te kiezen zijn de verschillen tussen de generaties niet heel groot. Er zijn meer overeenkomsten dan verschillen tussen leeftijdsgroepen. En de grootste overeenkomst is dat alle leeftijdsgroepen op zoek zijn naar zekerheid, een zekerheid die belichaamd wordt door een vast contract. Generatie (opgevat als leeftijd) is geen goede voorspeller (predictor) noch verklaringsgrond van de preferenties omtrent vast en flexibel werk. En als leeftijd dat in een enkel geval wel is dan blijkt dat juist jongeren een grote behoefte hebben aan werk met zekerheid (zie Bijlage 2, Tabel 19), terwijl 50-plussers significant minder vaak kiezen voor de optie werk met zekerheid (zie Bijlage 2, Tabel 13).

Grosso modo geldt echter: niet zozeer leeftijd bepaalt of mensen vast werk willen, uitzendwerk willen doen, zzp'er willen worden, of oproepkracht willen zijn of een tijdelijke baan aannemen. Maar wat bepaalt dan wel de voorkeuren van werkenden (in spe) voor bepaalde contractvormen? In dit verdiepende hoofdstuk gaan we daar nader op in.

De verdieping kunnen we doen naar aanleiding van nadere analyses op het enquêteresultaat (clusteranalyses en regressieanalyses – zie Bijlage 3) en naar aanleiding van de analyse van zestig uitgebreide interviews met werkenden. In de statistische analyses wegen we naast leeftijd ook andere factoren die de voorkeuren van werkenden kunnen beïnvloeden: factoren als opleidingsniveau, woonsituatie (wel/geen hypotheek), kostwinnerspositie in huishouden (één-/of tweeverdieners), de samenstelling van het huishouden (wel of geen kinderen aanwezig), en geslacht.⁸

In de interviews spraken we met mensen over wensen, verwachtingen, motieven en beelden omtrent vast en flexibel werk en de achtergrond daarvan. Van elke generatie interviewden we rond de twintig respondenten. In Bijlage 1 hebben we informatie opgenomen over de achtergrondkenmerken van de geïnterviewden. Zij hadden ervaring met vast (15) of flexibel werk (15), met beide (15) of met een bestaan als zzp'er. We vroegen de respondenten naar hun persoonlijke ervaringen in verleden en heden en bespraken met hen hun verwachtingen voor de nabije toekomst ten aanzien van werk in het algemeen en contractvorm in het bijzonder. En we legden stellingen aan hen voor.⁹

Met de nadere analyses van de respons op de enquête en van de interviews komt reliëf in de beweegredenen die ten grondslag liggen aan voorkeuren voor een bepaalde contractvorm. Door deze verdiepende slag krijgen we een beter beeld van de achtergrond van de voorkeur voor zekerheid die werkenden in hoofdstuk drie zo pregnant naar voren brachten. Maar ook een beter beeld van de achtergrond en de motieven van de wat kleinere groepen die duidelijk maakten op zoek te zijn naar flexibiliteit of de mogelijkheid om arbeid en zorg te combineren.

In dit hoofdstuk berichten we eerst, in paragraaf 4.2 over het belang van levensfase en de andere factoren die er wel en niet toe doen bij de voorkeur van werkenden voor contractvormen. Daarna volgt een beschrijving van de achtergronden bij het verlangen naar zekerheid (4.3) gevolgd door een toelichting op de achtergronden bij de hang naar flexibiliteit (4.4). In paragraaf 4.5 en 4.6 komt de rol aan bod van het gezamenlijke huishoudinkomen en gaan we nader in op de verwachtingen van de verschillende generaties. We sluiten het hoofdstuk af met een samenvattende paragraaf.

⁸ In het oorspronkelijke onderzoeksplan was het de bedoeling om ook sector en etniciteit in de statistische analyses mee te wegen als mogelijke factoren die de wensen van werkenden beïnvloeden. Maar de verdeling van de respondenten in de enquête over de sectoren liet dat niet toe (zie paragraaf 3.2). Ook op etniciteit hebben we geen representatieve analyses kunnen maken, omdat de n daar vaak te klein voor was. Slechts iets meer dan 100 respondenten gaven aan dat een van hun ouders (105) of zij zelf (110) buiten Nederland zijn geboren, meestal betrof het een ander West Europees land.

⁹ Wij zijn de geïnterviewden zeer erkentelijk voor hun bijdragen aan dit onderzoek en willen ze daarvoor hartelijk bedanken. Voor de stellingen die we aan hen voorlegden zie Bijlage 1. Voor deze verdiepende slag zijn ook zes branchebijeenkomsten relevant geweest. De volgende branches deden aan het onderzoek mee: kunst en cultuur, detailhandel food, ICT, schoonmaak, transport & logistiek en de bouw. De branchebijeenkomsten hadden o.a. als doel om de dialoog tussen werknemers en werkgevers op gang te brengen. Gezien deze doelstellingen was de samenstelling van de branchebijeenkomsten divers. Tot de deelnemers behoorden werknemers en werknemersvertegenwoordigers, zzp'ers, uitzendkrachten en oproepkrachten, maar ook werkgevers en werkgeversvertegenwoordigers uit de branche.

4.2 Welke factoren zijn bepalend bij de voorkeuren van werkenden

Uit de statistische analyses blijkt opmerkelijk genoeg dat de ‘ideale contractvorm’ van de werkenden vaak niet ver ligt van de contractvorm waarin zij op dit moment werken. Dat bleek al in hoofdstuk 3, maar de interviews laten dat ook zien. In de enquête vroegen wij de werkenden op drie manieren naar die ideale contractvorm (zie Bijlage 2, Tabel 13, 14, 19, 20, 21, 22):

- Wat is de belangrijkste reden dat u gekozen hebt voor dit type arbeidscontract?
- Wat is de belangrijkste aanleiding voor uw laatste nieuwe contract?
- Wat zou voor u de belangrijkste reden zijn om in een ander arbeidscontract te gaan werken?

Deze vragen kenden gegeven antwoordopties en een toelichtingsmogelijkheid. Op de respons van alle drie hebben we analyses gemaakt waarin we de preferenties van de werkenden proberen te relateren aan verschillende achtergrondkenmerken. Dat hebben we gedaan per generatie, maar ook voor de totale respons op de desbetreffende vraag. Als de kans dat iemand een preferentie aangeeft te verklaren is aan de hand van een specifiek achtergrondkenmerk, dan komen er in de regressietabellen asterisken (***) achter het getal dat de odds ratio (OR) aangeeft.¹⁰ Asterisken geven aan dat er sprake is van een significante samenhang, oftewel dat het gevonden resultaat niet aan toeval moet worden toegeschreven (zie verder Bijlage 1 Onderzoeksverantwoording). Door in de regressie-tabellen in Bijlage 2 op zoek te gaan naar de asterisken komen we de achtergrondfactoren op het spoor die de voorkeuren van werkenden zichtbaar bepalen.

Het huidige contract is bepalend voor de wens

In de tabellen 13, 14, 19, 20, en 21, in Bijlage 2 (ook toegelicht in Bijlage 3) blijken werkenden met een flexibel contract significant vaker te zeggen geen keuze te hebben

gehad bij de huidige en meest recente contractvorm dan anderen. Ook is de kans dat zij als reden voor hun flexibele contract ‘flexibiliteit’ invullen groot. Dit zijn niet per se dezelfde respondenten. In beide gevallen is het huidige contract een belangrijke voor-speller voor voorkeuren. Dat geldt overigens ook voor de vaste contracten.

Dat mensen idealiter kiezen voor wat ze kennen/ een voorkeur hebben voor wat ze al doen, is voor een groot deel te verklaren uit het feit dat opvattingen over wat ‘goed werk’ is, mede vorm krijgen onder invloed van de normatieve en financiële omstandigheden waarin werkenden hun keuzes (moeten) maken (Crompton & Lyonette, 2005; Kan 2007 in Cloin, 2010). Het is een psychologische factor van belang, waar we hier verder niet uitgebreid op in zullen gaan. Opvattingen en voorkeuren kunnen zich ‘aanpassen’ aan de norm en aan de wellicht noodgedwongen gemaakte keuzes. Mensen stellen vaak naar aanleiding van de feitelijke gebeurtenissen achteraf hun eigen mening of ideaal bij (Ooms, Eggink & Van Gameren 2007). Het is goed mogelijk dat dit hier gebeurd is met de voorkeur voor zekerheid bij vaste contracten, en met de voorkeur voor flexibiliteit bij flexwerkenden. Bij de flexwerkers wordt die voorkeur in ons onderzoek trouwens ruimschoots overruled doordat veel meer respondenten de optie ‘geen keuze’ hebben aangevinkt. Dat laatste zegt ons inziens meer over de totale groep flexers, een aantal zelfbewuste tevreden hoogopgeleide flexers daargelaten (zie ook hoofdstuk 3.3).

Zelfs een groot deel (30%) van de groep die werkgever en werknemer tegelijk is en die in de krant vaak naar voren komen als vrije jongens – de zzp'ers - gaf in dit onderzoek aan geen keuze te hebben gemaakt voor dit bestaan. Eerdere cijfers gaven aan dat rond de 12% min of meer gedwongen een stap naar het zelfstandigenbestaan maakte (CBS, 2013).

In dit kader van normen en al dan niet zelf gemaakte keuzes is het van belang om te memoreren dat het vaste contract in vele interviews nog steeds geldt als de norm. Zeker over ‘vast’ hebben mensen weinig nagedacht. Een van de geïnterviewden verwoordt het zo: “Als je ZZP'er bent, vraagt iedereen constant wat voor werk je doet en wat voor project je aan het doen bent. Als ik een vaste baan heb, vraagt niemand naar mijn werk. Dan is het gewoon van: “Hoe was het? Prima? Ok!”. P42: 5003_zzp_jong_vrouw_hoog.rtf. Een ander zegt: “Als ik ergens anders iets zou vinden waar ik meer vastigheid heb en het werk

¹⁰ Een odds ratio (OR) van 1 geeft aan dat er, gegeven de andere predictoren in het model, geen relatie is tussen de predictor en de kans op het noemen van de preferentie. Hoe verder de odds ratio van 1 afwijkt, des te sterker het verband is tussen predictor en de uitkomstvariabele. Hierbij wijst een hogere waarde dan 1 op een toename van de odds als de predictor (bijvoorbeeld opleiding) toeneemt. Wanneer de odds ratio kleiner is dan 1 wijst dat op een lagere odds wanneer de predictor toeneemt.

ook leuk zou vinden, dan zou ik wel weggaan. Hoe graag ik hier ook [als flexer] werk". P47: H005_flex_middelbaar_vrouw_midden.rtf

Wat de voor- en nadelen zijn van een vast contract, wordt vaak zo vanzelfsprekend bekend geacht, dat er weinig woorden aan gewijd behoeven te worden: een vast contract geeft zekerheid. Vanuit een flexibel contract aanspraak maken op meer zekerheid is moeilijker: "Het voordeel van vast is dat je het kan opzeggen. En het nadeel van tijdelijk is dat het voor je wordt opgezegd". P20: 1136_flex_jong_vrouw_hoog.rtf

Daarnaast is het aardig om hier te vermelden dat bij het overgrote deel van de geïnterviewden de contractvorm geen spontaan onderwerp van gesprek is geweest. Liever praat men over de aard en inhoud van het werk, de aansluiting op de opleiding en werkervaring, de collega's, autonomie en de verdiensten. Het zijn allemaal zaken die volgens de respondenten in veel grotere mate bepalen welke keuzes men maakt op de arbeidsmarkt en of men tevreden is met het huidige werk, dan de contractvorm. De mensen die wij spraken, zijn zich dus grotendeels niet bewust van de grotere patronen die hun keuzes beïnvloeden. Ook contract/werkwensen voor de toekomst zijn volgens henzelf veel meer ingegeven door aansluiting met het persoonlijke, dan door de aard van het dienst- of werkverband. Een geïnterviewde zegt het zo: "Ik ben gesteld op dat ik kan doen wat ik leuk vind om te doen. En ik vind dat belangrijker dan een vast contract, simpel!". P43: H001_hybride_jong_man_hoog.rtf

Huishoudinkomen, het hebben van kinderen en hypotheeklasten bepalend

In de interviews die de onderzoekers met de drie leeftijdscategorieën hebben gehouden, zijn citaten aan te treffen als: 'Als ik dertig ben verwacht ik wel dat ik een gezin met kinderen heb. Dan wil ik wel een goede toekomst voor hen hebben, dan wil ik dus wel een vast bedrag per maand verdienen.'

Dit citaat is exemplarisch. Of men nu tot generatie babyboom, X, Y of Z behoort, niet leeftijd, maar levensfase blijkt de wensen rond het toekomstige contract te bepalen. Dat zien we terug in de significantie van de volgende achtergrondkenmerken in de regressietabellen in Bijlage 2: de hoogte van het huishoudinkomen, wel/geen hypotheeklasten, en – last but not least – wel of geen kinderen. Qua levensfase zijn het hebben

van kinderen en het hebben van een hypotheek – beide gaan gepaard met vaste lasten en verplichtingen – het meest bepalend in het zoeken naar zekerheid. Veel meer dan leeftijd, zo blijkt uit onze statistische analyses en uit de verdiepende interviews. Het belang van huishoudinkomen loopt daaraan parallel.

Mensen zonder kinderen en zonder hypotheek kiezen – ook na de opleiding en bijbaan-fase – vaker voor flexibiliteit in hun arbeidzame leven en dat vertaalt zich ook naar een hogere prevalentie van flexibele contractvormen.

Eénoudergezinnen

Wie kinderen heeft, zo blijkt uit de statistische analyses en de interviews, heeft meer behoefte aan 'werk met zekerheid' dan wie ze niet heeft. In de regressieanalyses vindt men vaak asterisken bij de kostwinners in een éénoudergezien (zie Bijlage 2, Tabel 14). Zekerheid is een belangrijk motief voor het huidige arbeidscontract (Bijlage 2, Tabel 13,14), de combinatie van arbeid en zorg is het in het huidige arbeidscontract (Tabel 14), en flexibiliteit is het bij de vraag naar de motivatie voor een eventuele overstap naar een andere baan (Tabel 21). Bij de groepen boven de 30 jaar zien we een enorm verschil in behoefte aan werkzekerheid tussen de eenoudergezinnen en paren met kinderen. Wie alleen zorgt voor kinderen, voelt de verantwoordelijkheid voor inkomenszekerheid zwaarder.

Levensfase, huishoudinkomen en hypotheek

De behoefte bij werkenden aan zekerheid van contract (liefst een vaste baan) is vooral een behoefte aan zekerheid van inkomen en sociaal-economische rust. Deze moeten een goede woonsituatie en een goede opgroeisituatie van kinderen garanderen. Huishoudinkomen is een belangrijke voorspeller voor de behoefte aan zekerheid, vaak in combinatie met de factor hypotheeklasten.

Op het totaal van mensen met woonlasten bijvoorbeeld, ligt het aandeel flexende respondenten bij de mensen met hypotheeklasten op ongeveer een kwart; en bij de mensen zonder hypotheeklasten op meer dan de helft.

Tabel 1 Aandeel contracten naar hypotheek

	Met hypotheek	Zonder hypotheek
Vast in dienst	319	152
Flex (inclusief tijdelijke contracten)	119	199
Aandeel flex	27,2%	56,7%

Op welke manier huishoudinkomen preferenties beïnvloedt is minder voorspelbaar dan verwacht. Mensen met een minder dan modaal inkomen blijken ook minder behoefte te hebben aan zekerheid. Maar dit blijkt tevens de groep met de bijbanen. Voor wie de bijbaan voorbij is, geldt juist wel een grotere behoefte aan zekerheid, omdat met die zekerheid vaste lasten betaald moeten worden. Mensen met één tot twee keer modaal inkomen blijken juist weer meer behoefte aan zekerheid te hebben, maar dat zijn nu juist ook vaak weer de respondenten met hypotheekverplichtingen.

In de interviews hebben we de stelling voorgelegd: *Als mensen die flexibel werken makkelijker een hypotheek zouden kunnen krijgen, zouden veel meer mensen flexibel willen werken.* De grote meerderheid van de geïnterviewden (83%) denkt dat dat inderdaad het geval is, al aarzelen ze als we ze vragen de stelling op zichzelf te betrekken. Op *Als ik een hypotheek zou kunnen krijgen met een uitzendcontract, of freelance opdrachten zou ik het liefst op uitzend of freelance basis willen werken* reageert bijna een derde positief, en meer dan een derde niet positief. Regelmatigheid van inkomsten blijft belangrijk voor werkenden.

Tot de grote voordelen van de vaste baan behoren dat de schaal van het inkomen vaststaat, dat de werkuren over het algemeen vast staan en dat het aandeel van de verdiener in het huishoudinkomen constant is. De volgende citaten maken duidelijk die vastigheid veel aantrekkingskracht op mensen heeft.

“Als je vast bent, kan niemand tegen je zeggen: “Ja, je zat altijd in schaal elf-negen, maar wij vinden bij nader inzien dat je met ingang van morgen in schaal vijf-zes gaat”. En dat gebeurt in mijn werk wel”. P25: 1318_zzp_oud_vrouw_hoog.rtf

“Toen kregen we kinderen. Dan is zes uur aan de aardappelen een belangrijk moment”.

P12: 0266_vast_middelbaar_man_hoog.rtf

Een niet gering aantal mannen merkt op dat zij (ook) in een vast contract werken vanwege het belang dat hun partner hier aan hecht:

“Ik zou op zich wel veel meer voor mezelf kunnen werken, maar als je getrouwd bent, dan moeten beiden een goed gevoel hebben over de werkzaamheden van de ander. Dat klinkt heel zwaar, maar zij wordt niet gelukkig als ik ga zeggen: “Joh, weet je wat, ik ga lekker die zekerheid van die loondienst op het spel zetten en dan maar eens kijken of ik meer werk kan krijgen”. P49: H007_hybride_middelbaar_man_hoog.rtf.

Mensen blijken op zoek naar vast werk vanwege sociaal-economische achtergronden en een verlangen naar erkenning van capaciteiten: een vast contract is voor velen nog steeds de bevestiging dat je goed functioneert of een teken van een gelijkwaardige relatie. Een contract is een *‘manier waarmee je met elkaar afspreekt hoe je gaat werken’*. Sommigen merken op dat een vast contract in feite misschien een schijnzekerheid is – voor burger en bank –, *‘maar het geeft wel psychologische zekerheid’*.

Geslacht en opleiding niet of nauwelijks bepalend

Geslacht en opleidingsverschillen doen er nauwelijks toe bij wensen omtrent contractvorm; voor de hele groep werkenden (in spe) zijn er geen significante verschillen te melden in geslacht en opleidingsniveau. Maar binnen de leeftijdsgroepen zijn er wel degelijk relevante verschillen tussen opleidingsgroepen. Hoger opgeleide jongeren onder de 30 jaar kruisen vaker dan hun leeftijdsgenoten flexibiliteit aan als reden voor hun keuze voor het huidige arbeidscontract. Het is goed om te weten dat juist deze groep het meest aanwezig is in de publieke discussie over werk. De jongeren van het Reflexlab (van CNV en FNV) hebben dat al vaker met spijt geconstateerd. Het gros van middelbaar en laagopgeleide jongeren hecht aan werk met zekerheid, maar heeft vaak het gevoel geen keuze te hebben. Dat laatste geldt trouwens in nog veel hogere mate voor ouderen met een tijdelijk contract. Binnen de groep hoger opgeleiden tussen de 31 en de 50 jaar komt de combinatie van arbeid en zorg veel meer voor dan andere redenen voor het huidige contract. Lager en middelbaar opgeleiden zijn minder met deze combinatie bezig.

Woonplaats: een beetje bepalend

Daarnaast beïnvloeden andere factoren de wensen ten aanzien van contractvorm een beetje. De meest intrigerende in dat rijtje factoren is woonplaats binnen Nederland. Wie buiten de Randstad woont, noemt vaker 'geen keuze' als reden voor het huidige contract én veel minder vaak 'flexibiliteit' als reden voor het huidige of een volgende contract - dan wie binnen de Randstad woont (Noord-Holland, Zuid-Holland en Utrecht samen in dit onderzoek) (zie Bijlage 2, Tabel 13 en Tabel 21). Ook wordt in de buitenprovincies (Friesland, Groningen, Limburg, Zeeland) de combinatie arbeid-zorg significant vaker als reden genoemd voor het huidige contract (Bijlage 2, Tabel 13).

Hoe dit alles komt is nog niet duidelijk, maar een combinatie van traditionelere waarden (een vaste baan is goed, een flexibele baan niet) en een kleiner aantal beschikbare banen in de regio ligt voor de hand. In tijden van crisis (het instituut bevroeg de respondenten vooral over de periode 2007-2014) is dit verschil tussen gebieden waar veel en minder economische activiteit is wellicht nog sterker aanwezig dan wanneer de economie aantrekt. Respondenten buiten de Randstad motiveren hun baan vaker dan inwoners van de Randstad met woorden als: 'Ik wil een degelijke baan bij een solide instantie' of 'Ik hou van duidelijkheid, zekerheid en structuur'. Ze krijgen 'dichtbij huis geen vastigheid' en zijn 'in deze tijd van werkloosheid erg blij met een vast contract'.

4.3 Overige achtergronden bij het verlangen naar zekerheid

In de interviews en de toelichtingen op de antwoorden in de enquête komen de behalve bovenstaande statistisch significante factoren, ook nog een aantal andere thema's aan de orde die voor de werkenden van belang zijn als zij nadenken over vast en flexibel werk. Vaak spiegelen de thema's elkaar: de voordelen van het vaste contract worden als gebrek genoemd bij de flexibele contracten en andersom. Maar soms is er een nieuwe invalshoek.

Gedekt bij ziekte, zwangerschap en arbeidsongeschiktheid

Een aantal geïnterviewden vertelt over de voordelen van een vast contract bij ziekte, zwangerschap en arbeidsongeschiktheid. In een lange arbeidsloopbaan, hebben veel

oudere respondenten te maken gehad met levensgebeurtenissen die van invloed zijn (geweest) op hun arbeidsmarktpositie: loopbaanonderbreking voor vrouwen die kinderen kregen, burn-out, ontslag et cetera. Veel van deze respondenten constateren dat een vast contract hen vaak beschermd heeft, maar dat ze er nu in de praktijk niet meer voor in aanmerking komen. Een geïnterviewde in de groep 51-67 jarigen: "Dat is waarom ik nog steeds, al 25 jaar bij dezelfde werkgever ben. Omdat ik dat niet zomaar opgeef. Ik ga niet zomaar voor mezelf beginnen. Ik heb pensioenopbouw, ik heb vakantiegeld. Ik word doorbetaald als ik ziek ben". P53: H011_hybride_oud_vrouw_hoog.rtf

Wie vanwege ziekte toch al kwetsbaar is, worstelt met zijn behoefte aan zekerheid en de terughoudendheid van werkgevers die ook risico's proberen af te dichten (zie Stavenuiter, et al. 2016). "Ik ben niet iemand die snel aangenomen zal worden met mijn suikerziekte. En dan zeggen ze altijd: 'dat verzwijg je dan toch gewoon?'. Maar als het uit komt, en je zit dan toch op een tijdelijke basis - want je krijgt toch nooit gelijk een vaste aanstelling - dan lig je er ook uit". P17: 0905_flex_oud_man_hoog.rtf.

Voor zzp'ers is de afwezigheid van werknemersverzekeringen en het feit dat risico's rondom uitval of ziekte meestal (geheel) voor eigen rekening komen een bron van kwetsbaarheid; een kwetsbaarheid waartegen je je maar in bepaalde mate kunt wapenen.

"Ik werk bij bedrijven waar ze soms wel 25 zzp'ers hebben. Die zijn nooit ziek. Mensen in vaste dienst zijn vaker ziek. Ik denk dat dat mentaal een verschil maakt. Als ik ziek ben, dan betaal ik dat zelf. Ik heb geen vangnetje. Als wij lichtelijk ziek zijn, dan gaan wij toch gewoon. [...]. Wij moeten ons toch weer elk uur bewijzen. Anders huren ze gewoon iemand anders in". P5: 0117_zzp_middelbaar_man_laag.rtf

Behoeft aan erkenning

Veel geïnterviewden lichten hun voorkeur voor vast ook toe met een behoefte aan erkenning; dat is vooral een behoefte om voor vol aangezien te worden op de werkvloer. "Tijdens mijn bijbaan had ik niet echt het idee dat ik aandeel was van een organisatie. Want ik dacht gewoon: 'Ja, ik moet hier maar gewoon vakken vullen en dat is het'. Maar nu is dat natuurlijk veranderd. Nu denk ik: 'Ik ben wel een aandeel van een organisatie, want de medewerkers maken de organisatie'". (P23: 1285_flex_jong_man_hoog.rtf).

Flexers missen dat gevoel van erkenning vaak; zij vinden het pijnlijk of ergeren zich er aan dat werkvloeren waar vast de norm is, zij een status aparte lijken te hebben: “De manager heeft nu opgemerkt dat het toch wel een beetje raar is als ik en mijn andere collega van het uitzendbureau niets krijgen, dus nu krijgen we ook een kerstpakket toegestuurd. Dat soort dingen. Maar dan voel je je altijd een beetje buitengesloten”. P40: 5001_flex_jong_man_hoog.rtf

Een ander die zelf vast in dienst is, vertelt: “Op een vestiging hadden ze in de kantine dus een aparte tafel waar de inhuur aan zat. Daarin kun je het onderscheid zien tussen de inhuur en het vaste personeel”. P38: 1652_vast_middelbaar_man_laag.rtf

4.4 Achtergronden van het verlangen naar flexibiliteit

Ervaringen opdoen zonder verplichtingen

Een belangrijke beweegreden van flexibele werknemers (tijdelijke, uitzend- en oproepkrachten) is in diverse settings ervaringen opdoen:

“Het leuke van tijdelijke contracten is dat je echt veel verschillende dingen ziet, en dat je een enorm netwerk opbouwt. En soms merk ik dat ik denk: “Maar bij mijn andere werk zouden we het zó oplossen, misschien is dat ook wel iets waar we hier naar zouden kunnen kijken”. Dat vind ik wel mooi”. P27: 1384_flex_jong_vrouw_hoog.rtf

Degenen die hun keuze voor het flexcontract met ‘vanwege de flexibiliteit’ toelichten, noemen vooral de voordelen: “Voor mij, op dit punt, zie ik vooral voordelen van flexibel werken. Omdat ik zelf helemaal nog niet zo goed weet welke richting ik eigenlijk op wil. Dus voor mij is het gewoon heel goed om me zo te oriënteren. Maar voor mensen die toch al meer ervaring hebben, al langer in het vak zitten, heeft het toch vooral nadelen, denk ik”. P32: 1476_flex_jong_vrouw_hoog.rtf

“Ik kan me altijd op een onafhankelijke positie zetten. Dan kan ik zeggen: “Joh, ik ben extern ingehuurd, maar ik signaleer dit en dat. Moeten we daar iets mee?” Dat vind ik een hele leuke rol”. P10: 0180_zzp_middelbaar_vrouw_hoog.rtf

Flexibel werkenden noemen ook als voordeel dat zij gemakkelijk afscheid kunnen nemen van werk dat niet bevalt, of dat als het werk wegvalt, zij gemakkelijk weer aan de slag komen. Flexers in de ICT hebben bijvoorbeeld zo’n positie, hun loon is relatief hoog en er is op het moment voldoende werk. “Het is heel afwisselend. En als er dingen zijn die ik niet leuk vind, dan denk ik ook: “Ja, het is maar tijdelijk””. P26: 1329_flex_middelbaar_vrouw_hoog.rtf. Een flexer met een goede arbeidsmarktpositie merkt op: *Ik moet er niet te bang voor zijn dat ik zonder werk kom te zitten, want langer dan een maand zal het niet duren. En ander kan ik altijd weer gaan freelancen. Dat heb ik altijd achter de hand*”. P27: 1384_flex_jong_vrouw_hoog.rtf.

De citaten hierboven zijn overigens allemaal van hoger opgeleide vrouwen met een goede positie op de arbeidsmarkt. Natuurlijk heeft niet iedereen met een flexibel contract zo’n goede uitgangspositie. In tegendeel, heel veel uitzend-, en oproepkrachten, bijvoorbeeld in de schoonmaak en de zorg, zijn lager opgeleid, hebben een veel lager loon en een slechtere arbeidsmarktpositie. Zij hebben in onze enquête meer dan eens geen keuze aangevinkt bij de reden voor hun flexibele contract. Zie verder paragraaf 4.5.

Vrijheid en eigen regie

Vrijheid en eigen regie staan hoog in het vaandel bij de bewuste hoogopgeleide flexers “Het idee dat ik elke dag acht uur moet maken, vind ik eigenlijk gewoon heel erg eng. Dat benauwt me ontzettend. En dan heb ik zo iets van: “Over tien jaar, dan word ik een loonslaaf”. Jee, dat wil ik helemaal niet”. P20: 1136_flex_jong_vrouw_hoog.rtf

Soms is die behoefte aan eigen regie ingegeven door een kwetsbare gezondheid: “Ik moet gewoon werk hebben waarbij ik mijn tijd kan indelen en waarbij ik ’s middags naar bed kan, een ook een keer een eind kan gaan fietsen als ik mijn dag niet heb. Dat ik dan niet met al mijn collega’s verplicht op kantoor zit”. P25: 1318_zzp_oud_vrouw_hoog.rtf

In de ogen van de geïnterviewden gelden de voordelen van flexibel werken het meest voor ‘echte’ zzp’ers die uit vrije wil voor een zelfstandigenbestaan gekozen hebben. De verhalen van deze zzp’ers zelf bevestigen dat. Zij kunnen hun eigen tijd kunnen indelen en zo werk en andere zaken gemakkelijker combineren: “Dat ik een keer zo midden op de dag mijn boodschappen kan doen, en dan zeg van: “Nou, vanavond doe ik nog de rest

van mijn administratie” dat is gewoon heel prettig”. P22: 1273_zzp_middelbaar_vrouw_hoog.rtf

Daarnaast geeft voor ‘jezelf werken’ volgens hen meer voldoening, omdat de geleverde prestatie geheel aan jezelf toe te schrijven is: *“Als zzp’er zijn alle complimenten voor jou. Dus je bent gewoon the bom. Omdat je zzp’er bent, komen complimenten gewoon veel harder aan, omdat je het allemaal zelf hebt gedaan”*. P44: H002_hybride_middelbaar_vrouw_hoog.rtf

“Dat heb ik toch maar weer even gedaan”. P15: 0552_zzp_oud_man_midden.rtf, van een 50-plusser zijn tevreden gevoel over zijn afgeronde opdrachten samen. De keerzijde hiervan is uiteraard dat ook mislukkingen je persoonlijk worden aangerekend: *“Wat ik altijd zeg van ZZP: “De high is echt tien keer zo hoog, maar de low is ook tien keer zo laag”*”. P39: 5000_zzp_middelbaar_vrouw_hoog.rtf.

De geïnterviewden merken ook op dat er tegenwoordig veel gedwongen zzp’ers zijn: *“Het hangt er ook van af hoe je zzp’er wordt. Als het een gedwongen situatie is, is het vaak een ongeïnformeerde keuze”*. P35: 1533_vast_jong_vrouw_hoog.rtf. In de interviews is veelgenoemd dat sommige werkenden door een (oude) werkgever gedwongen worden om zich als zzp’er te laten inhuren. Daarbij verschillen schijn-zzp’ers van echte ondernemers omdat ze in één setting – en voor één werkgever werkzaam zijn: *“Er is natuurlijk een verschil tussen echte zzp’ers en de postpakketjes bezorgers. Die zijn eigenlijk nog steeds in dienst”*. P16: 0819_zzp_jong_man_hoog.rtf

“Negen van de tien zzp’ers werken gewoon voor één vaste baas. Ik ken er heel veel. Dus ik vraag me af of dat zo flexibel is”. P 4: 0014_vast_oud_man_midden.rtf

De geïnterviewden constateren dat deze werkenden kwetsbaar zijn op de arbeidsmarkt.

4.5 Rol huishoudinkomen

Omdat huishoudinkomen een belangrijke voorspeller is van de voorkeur voor werk met zekerheid met name (zie Bijlage 2, Tabel 13), hebben we ook uitgezocht hoe groot het aandeel flexibele contracten is in de verschillende groepen huishoudinkomens, zie Tabel 2 hieronder.

Tabel 2 Aandeel flexibele contracten naar huishoudinkomen

	Vast	Flex	Aandeel flex
Minimum inkomen <12.500	14	30	68,2%
Beneden modaal inkomen (12.500-26.200)	28	38	57,6%
Modaal inkomen (26.200-38.800)	77	54	41,2%
1-2x modaal inkomen (38.800-65.000)	145	69	32,2%
2x modaal inkomen (65.000-77.500)	52	13	20%
Meer dan 2x modaal inkomen (>=77.500)	62	26	29%
huishoudinkomen onbekend	93	88	48,6%

Van 849 respondenten hebben we een indicatie van het gezamenlijke huishoudinkomen. Bij werkenden met een huishoudinkomen lager dan modaal blijkt het aandeel dat (nu) een flexibel contract heeft rond de 60%. Daar zitten maar weinig mensen tussen met een baan van minder dan 12 uur (22) of die in opleiding zijn (31). Met andere woorden de bijbaners in opleiding vormen niet het grootste deel van deze flexers die in een huishouden wonen met weinig geld. Vanaf modaal en hoger daalt het aandeel flexcontracten, om bij meer dan 2x modaal weer toe te nemen. Waarbij aangetekend dat de categorieën vanaf modaal ook de grootste aantallen zzp’ers kennen (15 in modaal; 16 in 1-2x modaal; en 14 in meer dan 2x modaal). Het lijkt er op dat respondenten uit de lagere huishoudinkomens oververtegenwoordigd zijn in flexibele contracten waarmee ze niet zoveel verdienen. Een niet gering aantal mensen werkt meer dan 12 uur waarmee ze voor het huishouden maximaal een bruto-inkomen van iets minder dan 2200 euro per maand verdienen. In combinatie met de geringe rechten die deze groep flexers heeft en de bestaansonzekerheid die zij ervaren, lijkt dit een schrijnende situatie.

Enkele (lager opgeleide) geïnterviewden blijken het heft in eigen handen te nemen en worden vanuit bovenbeschreven motivatie zzp’er. Zij noemen de verdien capaciteit van het zelfstandig ondernemerschap expliciet als (het) voordeel van flexibel werken: *“Ik hoef ook minder te werken voor hetzelfde loon zeg maar. Als ik nu in vaste dienst zou gaan*

dan... Ja of ik moet een hele goeie baan vinden. Maar ja, omdat ik geen opleiding heb wordt het sowieso een beetje lastig". P16: 0819_zzp_jong_man_hoog.rtf

En ook een aantal gescheiden vrouwen volgt deze redenering: Een vrouwelijke geïnterviewde uit de groep 31 tot 50 jarigen ging bijvoorbeeld direct na haar scheiding als zzp'er aan de slag, omdat dit voor haar *de makkelijkste manier was om snel meer inkomen te genereren*.

Achtergrond van combineren van typen contracten in een huishouden

In hoofdstuk 3 bespraken we al dat flex-flex combinaties in Nederland zeldzaam zijn. Alleen werkenden die als zelfstandigen meer dan voldoende verdienen durven deze combinatie aan. Vaak heeft een van de partners in het huishouden wel een vast contract. Een oudere werknemer in vaste dienst die wel eens wat flexibelers zou willen verwoordt de situatie zo: *"Het blijft gewoon switchen van 'eigenlijk heb ik het wel gezien' naar 'het is goed zo' [...] mijn man heeft geen vast contract, die heeft een half jaar contract [...] dan denk ik van 'ja, ik moet het er gewoon mee doen'."* P41: 5002_vast_oud_vrouw_midden.rtf.

De aan- of afwezigheid van een partner met een voldoende (stabiel) inkomen is een bepalende factor, zo blijkt uit de interviews: Een vast verdienende partner biedt de ander de mogelijkheid om te experimenteren met meer flexibel werk, zoals het zelfstandig ondernemerschap.

Wij hebben vele vrouwen gesproken wier man het vaste regelmatige inkomen binnenbracht, maar ook 50-plussers (m/v) beginnen na het pensioen op die manier aan een experiment met flexibel werk. *"Ik heb heel veel vriendinnen, die zijn ook aan het freelancen, maar daar is altijd een vast inkomen en een flexibel inkomen in zo'n huishouden"*. P 3: 0013_zzp_oud_vrouw_hoog.rtf.

Diverse geïnterviewden noemen het fenomeen van zzp'ers die zich kunnen veroorloven om niet (direct) in het eigen inkomen te voorzien. *"Het zijn vaak mensen die niet voor zichzelf hoeven te zorgen. Dus bijvoorbeeld wiens man een goede baan heeft, en hun inkomen is leuk, maar niet nodig. Die mensen gaan ook vaak voor zichzelf beginnen en die hebben natuurlijk een enorme luxepositie, want die kunnen prijzen accepteren die jij niet*

kan accepteren. Die kunnen ook nee zeggen tegen opdrachten die ze niet leuk vinden". P44: H002_hybride_middelbaar_vrouw_hoog.rtf

"Als ik bijvoorbeeld voor een jaar twee dagen in de week bij een organisatie kan werken, dan zou ik dat heel fijn vinden. Want ik vind die onzekerheid als zzp'er soms echt killing! Ik heb op dit moment geen relatie. Een aantal mensen om me heen hebben een partner en die kan dan zeggen: "Joh, dan draag ik wel iets meer bij". P39: 5000_zzp_middelbaar_vrouw_hoog.rtf

De vast-flexibel verdeling in huishoudens, loopt vaak parallel aan de man-vrouw verdeling: een geïnterviewde vrouw van de midden generatie: *"Achteraf bleek wel dat flexen ook wel fijn, omdat ik elke keer tussen twee banen zit en dus, ja, een paar weken even met die kleine gewoon fulltime ben. Dus ik heb op die manier heel veel vrije, ja, vrijheid"*. P26: 1329_flex_middelbaar_vrouw_hoog.rtf. Flexibel werken in de periode dat er kleine kinderen zijn, zorgt er voor veel vrouwen bovendien voor dat de deur naar een vaster arbeidscontract open blijft. Als er weer meer tijd is om te werken, is er dan geen gat in de loopbaan. Een van de geïnterviewde vrouwen met kleine kinderen: *"Ik word natuurlijk ook ouder. En hoe ouder je wordt, hoe lastig het ook is dat ze je aannemen"*. *Er zijn gewoon geen bedrijven, of overheden, die mensen in dienst durven te nemen. Als ik zou willen solliciteren – ik ben er jaren uit geweest – dat gaat echt niet meer lukken hoor. Nee, forget it"*. P26: 1329_flex_middelbaar_vrouw_hoog.rtf

4.6 Conjunctuur en verwachtingen

Uit de toelichtingen van de respondenten in de enquête en uit de interviews spreekt vaak opluchting over het feit dat ze überhaupt werk hebben. Of ze nu vast of flexibel aan het werk zijn, het werk en de inkomsten worden enorm gewaardeerd. Wij hebben de indruk dat die opluchting ook met de beleving van werk in afgelopen crisisperiode te maken heeft. In de enquête vroegen we mensen naar de afgelopen vijf jaar. En in de interviews kwam het hele arbeidzame leven langs. Conjunctuur is niet weg te denken uit de verhalen die de mensen vertellen. Iedereen met enige ervaring op de arbeidsmarkt was doordrongen van de economische crisis. De respondenten hadden vaak helemaal niet het gevoel dat ze nu zoveel te wensen hadden.

Dat was in eerdere perioden wel anders. Een van de geïnterviewden die al in de jaren zeventig kon starten op de arbeidsmarkt met een vast contract (na een korte proefperiode), verwoordt het zo:

“Ja kijk, een vast contract dat was toen allemaal niet zo ingewikkeld. En dan was je bij de overheid, dan zat je gewoon goed. Want als je daar eenmaal dan was, dan kwam de daar niet meer vanaf, tenminste als je niet zelf wegging, en dat deed je niet”. P8: 0152_zzp_middelbaar_vrouw_midden.rtf.

Jongeren van nu beschouwen de flexibele arbeidsmarkt meer als een gegeven. Een gegeven waar ze mee moeten omgaan, maar dat hen ook kansen biedt. Een twintiger in onze interviews: *“Ik denk dat er tegenwoordig steeds meer flexibele werkers komen zoals ik, die bij een bedrijf zitten en daarnaast nog iets voor zichzelf aan het opzetten zijn. Puur omdat de middelen om iets te starten, gewoon steeds goedkoper zijn geworden. Vroeger had je echt een mega lening nodig bij de bank om een paar computers aan te schaffen. Op dit moment heb je één computer die megaveel kan”. P55: H013_hybride_jong_man_midden.rtf*

En over zoiets als de introductie van de Wet Werk en zekerheid zegt een van de respondenten in ons onderzoek: *Soms is werk nou eenmaal flexibel werk. Daar moet je niet een regel of een wet op schrijven die ervan uitgaat dat het op een gegeven moment vast wordt (zzp, jong, vrouw, hoogopgeleid).* Voor de groep onder de 30 jaar is de flexibilisering

minder angstaanjagend dan voor veel collega's van 50 jaar en ouder. Zij zijn niet anders gewend. De beleving van vast en flexibel werk heeft dus ook heel veel te maken met verwachtingen. En die verwachtingen blijken per generatie wel enigszins te verschillen. In de volgende alinea's gaan we nog één maal nader in op de respons in onze enquête en dat vooral op de vraag of de verschillende leeftijdsgroepen andere verwachtingen hebben ten aanzien van het type contractvorm waarin zij de komende 12 maanden zullen werken.

Werksituatie de komende 12 maanden na beëindiging contract

We hebben in de enquête gevraagd naar de verwachting van de respondenten de komende 12 maanden, zie voor een overzichtstabel Bijlage 2, Tabel 23. Meer dan de helft van de respondenten in de enquête denkt de komende 12 maanden te blijven werken: 31-50 jaar 66%; 51-67 36% (deel gaat met pensioen); 15-30 56%. Daarnaast verwacht ongeveer een derde van het totale aantal respondenten geen wijzigingen in de komende 12 maanden. Het percentage dat verwacht te gaan werken ligt bij de 15 tot 30 jarigen hoog: 15% van hen (grote groep scholieren en studenten) verwacht te gaan werken. Het percentage dat wil ophouden met werken is met ongeveer 6% het hoogst onder de 51 tot 67 jarigen.

Na een vast contract

Op de vraag 'stel dat uw vaste contract nu afloopt, bijvoorbeeld vanwege ontslag door reorganisatie of faillissement. Wat denkt u dan dat u gaat doen binnen 12 maanden?' antwoordt het grootste deel van de respondenten (43%) dat het verwacht een tijdelijk contract te krijgen bij een nieuwe werkgever. De percentages zijn vooral hoog onder de 15 tot 30 jarigen (45%) en de 31 tot 50 jarigen (55%). Ongeveer een vijfde van het totale aantal respondenten verwacht een tijdelijk contract te krijgen in een andere functie bij dezelfde werkgever (16%), een vast contract te krijgen bij dezelfde werkgever (22%), of werkloos te worden (23%). Hoe ouder de generatie, hoe minder respondenten uit die generatie verwachten een vast contract te krijgen bij een nieuwe werkgever. Hetzelfde geldt voor het doen van uitzendwerk en het beginnen als zelfstandige of freelancer.

Tabel 3. Verwachting over vervolg op vast contract, per generatie en in totaal.

	15-30 (n=132)	31-50 (n=232)	51-67 (n=144)	Totaal (n=521)
Ik krijg waarschijnlijk een tijdelijk contract in een andere functie bij dezelfde werkgever	17,2%	15,5%	16,3%	16,1%
Ik krijg waarschijnlijk een vast contract bij een nieuwe werkgever	26,8%	24,0%	13,4%	21,7%
Ik krijg waarschijnlijk een tijdelijk contract bij een nieuwe werkgever	44,8%	54,4%	20,4%	43,2%
Ik krijg waarschijnlijk een oproep-/invalcontract bij een nieuwe werkgever	5,6%	6,5%	7,3%	6,5%
Ik ga uitzendwerk doen	14,0%	11,4%	11,5%	12,0%
Ik ga als zelfstandige beginnen/ ik ga freelance werk doen	12,7%	10,8%	6,0%	9,9%
Ik word werkloos	11,1%	16,8%	42,8%	22,5%
Niet van toepassing; ik heb geen vast contract	1,9%	1,7%	4,5%	2,5%

Na een tijdelijk contract

Bij respondenten met een tijdelijk contract verwacht het grootste deel (ongeveer 28%) als hun tijdelijke contract afloopt wederom in tijdelijke dienst te worden genomen bij hun werkgever. Dit percentage ligt vooral hoog onder de 31 tot 50 jarigen, namelijk op 34%.

Een iets kleiner deel van het totale aantal respondenten (24%) weet niet wat zijn of haar werkgever van plan is als hun tijdelijke contract afloopt. Dit geldt vooral voor respondenten van 51 tot 67 jaar; bijna de helft van hen (48%) weet niet wat zijn of haar werkgever van plan is na het aflopen van hun tijdelijke contract. Er is bij veel mensen met een tijdelijk contract een grote mate van onzekerheid over het vervolg van de contract-carrière.

Ongeveer een tiende van het totale aantal respondenten verwacht een vast contract bij hun werkgever als hun tijdelijk contract niet meer verlengd kan worden; net als ongeveer een tiende geen vast contract verwacht bij hun huidige werkgever, of een tijdelijk contract bij een nieuwe werkgever. Ook verwacht 10% van het totale aantal respondenten werkloos te worden na afloop van hun tijdelijke contract. Dit percentage ligt het hoogst onder de 51 tot 67 jarigen (23%). Het percentage respondenten dat een vast contract bij

hun werkgever verwacht na het aflopen van hun tijdelijke contract ligt vergeleken met de andere generaties hoog onder de 31 tot 50 jarigen. Bijna een kwart van hen verwacht een vast contract bij hun werkgever na afloop van hun tijdelijke contract.

De Wet Werk en zekerheid die sinds 2015 in fasen wordt geïntroduceerd en die vooral bedoeld is om werknemers met een contract van bepaalde tijd eerder naar vast te loodsen, is bij de meeste werknemers niet of nauwelijks bekend. We hebben er in de interviews naar gevraagd en veel respondenten reageerden met de: “De wet, wat?”. Op de stelling ‘Sinds de Wet werk en zekerheid is ingevoerd stijgen mijn kansen op een vaste baan’ reageert bijna driekwart van de zestig geïnterviewden met scepsis.

Tabel 4. Verwachting over vervolg op tijdelijk contract, per generatie en in totaal.

	15-30 (n=131)	31-50 (n=47)	51-67 (n=15)	Totaal (n=193)
Ik krijg waarschijnlijk een vast contract bij mijn werkgever als mijn tijdelijk contract niet meer verlengd kan worden	10,5%	17,9%	6,8%	12,4%
Ik krijg waarschijnlijk een vast contract bij mijn werkgever	10,1%	22,5%	11,9%	13,9%
Ik krijg waarschijnlijk geen vast contract bij mijn werkgever	11,2%	10,4%	0,0%	10,1%
Ik word wederom in tijdelijke dienst genomen bij mijn werkgever	27,9%	33,6%	11,6%	28,3%
Ik weet niet wat mijn werkgever van plan is	24,7%	14,5%	47,9%	23,6%
Ik krijg een tijdelijk contract bij een nieuwe werkgever	10,7%	8,4%	13,5%	10,3%
Ik krijg een vast contract bij een nieuwe werkgever	2,0%	0,0%	0,0%	1,3%
Ik ga als zelfstandige beginnen/ga freelance werk doen	2,4%	0,0%	0,0%	1,5%
Ik word werkloos	12,8%	1,1%	22,9%	10,2%
Niet van toepassing; ik heb geen tijdelijk contract	5,0%	7,3%	17,3%	6,6%

Na een zelfstandigen- of freelancebestaan

Ook aan zelfstandigen en freelancers is gevraagd welk vervolg zij verwachten als hun eigen bedrijf of bestaan als zelfstandige eindigt (zie Bijlage 2 Tabel 24). Het grootste deel van de respondenten, en dat geldt voor alle generaties, denkt opnieuw als zelfstandige te

beginnen of freelance werk te gaan doen als hun eigen bedrijf of bestaan als zelfstandige eindigt. De percentages liggen respectievelijk op 65% (15 tot 30 jarigen), 50% (31-50 jarigen) en 80% (51-67 jarigen).

Een vijfde van de totale populatie verwacht werkloos te worden als hun eigen bedrijf of bestaan als zelfstandige eindigt. Het percentage dat verwacht werkloos te worden is het hoogst onder de 31 tot 50 jarigen, nu net de groep die qua levensfase vaak met de vaste lasten van kinderen en hypotheek zit. Een kwart van hen verwacht werkloos te worden als hun eigen bedrijf of bestaan als zelfstandige eindigt.

Na een opleiding

Op de vraag welk vervolg respondenten verwachten na het afronden van hun opleiding antwoordt ongeveer 30% van het totale aantal respondenten dat zij verwachten een vast of een tijdelijk contract bij een werkgever te krijgen. Dit zijn overwegend jongeren: respondenten uit de groep 15-30 jaar. Opvallend is dat bijna geen van de respondenten verwacht werkloos te worden na afronding van hun opleiding.

Tabel 5. Verwachting over vervolg na afronding opleiding, per generatie en in totaal.

	15-30 (n=174)	31-50 (n=31)	51-67 (n=8)	Totaal (n=213)
Ik verwacht een vast contract bij een werkgever te krijgen	33,3%	24,8%	14,7%	31,0%
Ik verwacht een tijdelijk contract bij een werkgever te krijgen	37,1%	10,5%	0,0%	30,8%
Ik verwacht een oproep-/invalcontract bij een werkgever te krijgen	3,3%	1,9%	11,4%	3,3%
Ik ga uitzendwerk doen	5,0%	4,5%	10,8%	5,1%
Ik ga als zelfstandige beginnen/ga freelance werk doen	8,4%	15,0%	15,4%	9,9%
Ik word werkloos	3,6%	0,0%	0,0%	2,8%
Diversen	26,6%	47,9%	39,9%	31,0%
Niet van toepassing: ik heb geen tijdelijk contract	1,9%	10,7%	7,8%	3,8%

De generatie tussen de 15 en de 30 jaar is relatief optimistisch over de vastigheid in hun toekomst. En gezien de daadwerkelijke contractvormen waarin zij terecht komen op korte termijn, is dat dus vaak onrealistisch. Hoewel jongeren vaker dan ouderen (50-plus) en middelbaren (31-50 jaar in ons onderzoek) in flexibele uitzend- en oproep-contracten terecht komen (zie de CBS-data over de arbeidsmarkt), verwacht een derde in de groep onder de 30 jaar een vast contract te krijgen binnen 12 maanden na het afronden van hun opleiding; en meer dan een derde (37%) verwacht een tijdelijk contract. Slechts 4% denkt werkloos te worden in die termijn. Een flexibele bijbaan in de jonge jaren vindt bijna niemand in de jongste groep een probleem, maar als je de bijbaan voorbij bent moet het vaster worden: *“Het is niet waar je voor gaat in de toekomst. Het is gewoon een dingetje voor op dat moment erbij. [...] de studie brengt je naar de toekomst. Daarna begint het”*.P32: 1476_flex_jong_vrouw_hoog.rtf

De midden- en de oudere generatie hebben over het algemeen wat meer ervaring met de arbeidsmarkt en – wijs geworden door conjunctuurschommelingen en een realistische inschatting van hun eigen waarde op die arbeidsmarkt- zijn hun verwachtingen meer getemperd.

4.7 Tot slot en samenvattend

Het onderzoek naar wensen en verwachtingen van leeftijdsgroepen in Nederland heeft duidelijk gemaakt dat bij het verlangen naar vast werk naast sociaaleconomische factoren ook psychologische mechanismen van doorslaggevend belang zijn. Mensen blijken op zoek naar vast werk vanwege een verlangen naar erkenning van capaciteiten: een vast contract is voor velen nog steeds de bevestiging dat je goed functioneert of een teken van een gelijkwaardige relatie. Een contract is een *‘manier waarmee je met elkaar afspreekt hoe je gaat werken’*. Sommigen merken op dat een vast contract in feite misschien een schijnzekerheid is – voor burger en bank –, *‘maar het geeft wel psychologische zekerheid’*.

Degenen die op zoek zijn naar flexibel werk, zijn niet per se op zoek naar een flexibele contractvorm – met minder verplichtingen voor werkgevers en werknemers – maar hebben behoefte aan eigen regie op arbeid of op de verdeling van arbeid en zorg. Ze willen

zelf hun uren in kunnen delen of bepalen wanneer ze thuis werken. Voor sommigen is uitzendwerk of een freelanceopdracht gekoppeld aan afwisseling van werkgever en van type werk. We zien dat de behoefte aan flexibiliteit gemotiveerd wordt met een behoefte aan vrijheid om meer je eigen gang te kunnen gaan, om eigen netwerken op te bouwen, of te zoeken wat bij je past (jongeren). Voor een aantal ouderen die hun schaapjes op het droge hebben (vaak zzp'ers, de hypotheek is afbetaald, de kinderen zijn zelfstandig, hun expertise verdient goed) is flexwerken een manier om met leuk werk in korte tijd geld te verdienen naast het pensioen.

De behoefte aan zekerheid is verbonden met de behoefte aan een regelmatig inkomen om woonruimte (huur en hypotheek) en het onderhoud van kinderen te betalen. Het hebben van kinderen en/of een hypotheek bleken in de statistische analyses de belangrijkste factoren die de behoefte aan zekerheid konden voorspellen. Omdat deze beweegredenen het significante verschil maakten in de analyses, is niet leeftijd maar levensfase van doorslaggevend belang bij de wensen die werkenden formuleren. Voor respondenten van alle drie de leeftijdsgroepen staan kinderen en hypotheek op één en twee als verklaring voor de behoefte aan zekerheid. Met deze achtergrond in het vizier zijn we dichterbij de eisen waaraan een toekomstgericht arbeidsmarktbeleid dient te voldoen.

Een toekomstgericht arbeidsmarktbeleid dat rekening wil houden met wensen van werkenden heeft te maken met verschillende wensen van verschillende groepen. Maar vooral met de behoefte aan meer zekerheid. Flexwerkenden ervaren een bestaansonzekerheid waarvan zij hopen en soms ook echt verwachten dat werkgevers er meer aan zouden doen om die te compenseren. Een meerderheid van de geïnterviewden (70%) was het helemaal eens met de stelling: *Bij flexibele contracten hoort een hoger loon omdat de werkende minder zekerheden heeft.*

En driekwart van de geïnterviewden beaamden de stelling: *Werkgevers moeten hun werknemers in flexibele contracten meer zekerheden kunnen aanbieden dan nu het geval is.*

En die zekerheden liggen dus niet alleen op het gebied van het werk. Hoe belangrijk van werk naar werk projecten ook zijn, en hoe belangrijk bijvoorbeeld de garantie of uitbreiding van uren kan zijn in een slechter betalende branche. De wensen van werkenden hebben een achtergrond die verder gaat: ze zijn vooral ingegeven door de hang naar

inkomensgarantie om kinderen te kunnen onderhouden of een hypotheek aan te kunnen gaan of te kunnen betalen. Met de in dit hoofdstuk beschreven achtergronden en beweegredenen van werkenden is duidelijk geworden dat een transformatie die het alleen zoekt in het werkerterrein niet voldoende is. De oplossingen en dus ook de sociale dialoog dient ook andere terreinen van het leven – buiten het werk – mee te nemen.

5 Zoeken naar zekerheid, inkomen en eigen regie

Conclusies over de wensen van werkenden

De afgelopen tijd is de arbeidsmarkt geflexibiliseerd. Steeds meer mensen kregen tijdelijke contracten of uitzendwerk, werden oproepkracht, zzp'er of freelancer en steeds minder mensen kregen een vast contract aangeboden. Hoewel vaste contracten nog steeds het overgrote deel van de werkovereenkomsten vormen, is flexibilisering niet meer weg te denken uit de arbeidsmarkt in Nederland. In dit onderzoek gingen we na hoe deze contractflexibilisering zich verhoudt tot de wensen van werkenden. Wat willen werkenden (in spe) eigenlijk? Wat hebben zij nodig nu flexibilisering een feit is? En hoe hangen de wensen van werkenden samen met generatie of leeftijd? Dat zijn de vragen die het Verwey-Jonker Instituut centraal stelde in dit onderzoek. In dit rapport presenteren wij de resultaten.

Werkenden aan het woord

De onderzoekers gingen op zoek naar wensen, verwachtingen en motieven wat betreft vast en flexibel werk van werkenden (in spe). We brachten de voorkeuren en motivaties voor contractvormen in kaart via literatuur en reeds beschikbare data, een representatieve unieke enquête onder werkenden (in spe) en verdiepende interviews en via de inbreng van werknemers en werknemersvertegenwoordigingen, zzp'ers, uitzendkrachten en oproepkrachten in branchebijeenvakkomsten.

Over de beweegredenen van werkenden in Nederland was tot voor kort weinig bekend. Er is weinig onderzoek gedaan naar wensen van werkenden, en al helemaal niet via een representatieve steekproef, of in combinatie met generatiethema's en de voorkeur voor contractvormen. De metastudies van de universiteiten van Harvard Leuven over de verschillen tussen generaties op de werkvloer betrekken de voorkeuren voor type contractvorm niet en gaan bovendien niet over Nederland.

Instituut Gak vroeg om de voorkeuren van werkenden voor typen contractvormen systematisch naar leeftijdsgroepen uit te zoeken: voor de groepen van 15 tot 30 jaar, van 31 tot 50 jaar en van 51 tot en met de pensioenleeftijd (67). Het Verwey-Jonker Instituut enquêteerde een representatieve groep van elfhonderd werkenden en werkenden in spe (15-67 jaar), verdeeld over verschillende opleidingsniveaus, inkomenscategorieën en gezinssamenstellingen. Daarnaast namen we zestig interviews af. We vroegen de respondenten naar heden, verleden (2007-2014) en verwachtingen voor de nabije toekomst ten aanzien van werk in het algemeen en contractvorm in het bijzonder. En wat blijkt? Er zijn meer overeenkomsten dan verschillen tussen leeftijdsgroepen.

Meer overeenkomsten dan verschillen tussen leeftijdsgroepen.

Uit ons onderzoek blijkt dat er meer overeenkomsten dan verschillen tussen generaties zijn als het gaat om voorkeuren voor vast en flexibel werk. In alle leeftijdsgroepen speelt de behoefte aan zekerheid een grote rol. Het belang van die behoefte lijkt in de praktijk van de afgelopen jaren echter betrekkelijk. Dat geldt in elk geval voor de periode waarover we onze respondenten bevroegen: de periode tussen 2007 en 2014, waarin de meeste mensen zich meer bewust lijken van de invloed van de crisis op de werkgelegenheid. De respondenten hadden vaak helemaal niet het gevoel dat ze zoveel te wensen hadden. Uit hun toelichtingen spreekt opluchting over het feit dat ze überhaupt werk hebben. Of ze nu vast of flexibel aan het werk waren, de optie dat ze geen keuze hebben gehad in hun contractvorm werd in totaal door ongeveer een derde van de respondenten aangekruist. En bij tijdelijke, uitzend- en oproepkrachten loopt dat percentage tegen de twee derde. Zelfs een groot deel (30%) van de groep die werkgever en werknemer tegelijk is en die in de krant vaak naar voren komt als 'vrije jongens' (de zzp'ers) gaf in dit onderzoek aan geen keuze te hebben gemaakt voor dit bestaan. Eerdere cijfers gaven aan dat rond de 12% min of meer gedwongen een stap naar het bestaan als zelfstandige maakte (CBS, 2013). Ook de zzp'ers, traditioneel gezien een groep die juist voor

flexibiliteit (of hoge inkomens) kiest, geven bij ons voor een deel aan eigenlijk geen keus te hebben gehad.

Werkenden willen zekerheid

Het gros van de werkenden (in spe), zo blijkt uit ons onderzoek, heeft behoefte aan zekerheid, vastigheid of, zoals ze het zelf soms noemen: een *basis in het bestaan*. Die wens komt in alle leeftijdsgroepen evenveel voor: op de vraag naar de reden voor hun huidige contractvorm zegt meer dan twee derde van de respondenten: ‘werk met zekerheid’. Op de vraag wat een reden zou zijn om naar een andere baan over te stappen geven flexibele werknemers zoveel vaker de optie ‘werk met zekerheid’ dat het geen toeval meer is. Tijdelijke contracten, oproepcontracten, uitzendwerk en freelancecontracten: maar weinig mensen geven hier de voorkeur aan en leeftijd blijkt geen voorspellende invloed te hebben op de prevalentie van de waardering van zekerheid dan wel flexibiliteit.

De behoefte bij werkenden aan zekerheid van contract (liefst een vaste baan) is vooral een behoefte aan zekerheid van inkomen en dan vooral zekerheid van een inkomen dat een goede woonsituatie en een goede opgroeisituatie van kinderen kan garanderen. Daarnaast beïnvloeden andere factoren de wensen betreffende de contractvorm.

Niet generatie, maar levensfase en huishoudinkomen bepalend

Of men nu tot generatie babyboom, X, Y of Z behoort, niet leeftijd, maar levensfase, woonplaats en huishoudinkomen blijken de wensen rond het toekomstige contract te bepalen. Qua levensfase zijn het hebben van kinderen en het hebben van een hypotheek – beide gaan gepaard met vaste lasten en verplichtingen – het meest bepalend in het zoeken naar zekerheid. Veel meer dan leeftijd, zo blijkt uit onze statistische analyses. Mensen zonder kinderen en zonder hypotheek kiezen – ook na de opleiding en bijbaan-fase – vaker voor flexibiliteit in hun arbeidzame leven en dat vertaalt zich ook naar een hogere prevalentie van flexibele contractvormen.

In de interviews die de onderzoekers met de drie leeftijdscategorieën hebben gehouden, zijn citaten aan te treffen als: *‘Als ik dertig ben verwacht ik wel dat ik een gezin met kinderen heb. Dan wil ik wel een goede toekomst voor hen hebben, dan wil ik dus wel een vast bedrag per maand verdienen.’*

Niet voor niets stelde de Duitse minister van Gezinszaken Manuela Swesig in 2014 op basis van onderzoek van het Max Planck Instituut (Goldstein et al., 2013) dat tijdelijke contracten in het huidige tijdsgewricht de beste anticonceptiepil zijn. Vanwege economische onzekerheid bleken twintigers in Europa hun besluit om kinderen te krijgen de afgelopen jaren uitgesteld te hebben. De behoefte bij werkenden aan zekerheid van contract (liefst een vaste baan) is vooral een behoefte aan zekerheid van inkomen en dan vooral zekerheid van een inkomen dat een goede woonsituatie en een goede opgroeisituatie van kinderen kan garanderen.

Woonplaats: een tweedeling tussen de Randstad en de rest?

Daarnaast beïnvloeden andere factoren de wensen ten aanzien van contractvorm. De meest intrigerende in dat rijtje factoren is woonplaats binnen Nederland. Wie buiten de Randstad woont, noemt vaker ‘geen keuze’ als reden voor het huidige contract én veel minder vaak ‘flexibiliteit’ als reden voor het huidige of een volgende contract – dan wie binnen de Randstad woont. Ook wordt in de provincies aan de buiten rand van Nederland (Friesland, Groningen, Limburg, Zeeland) de combinatie arbeid-zorg significant vaker als reden genoemd voor het huidige contract. Hoe dit alles komt is nog niet duidelijk, maar een combinatie van traditionelere waarden (een vaste baan is goed, een flexibele baan niet) en een kleiner aantal beschikbare banen in de regio ligt voor de hand. In tijden van crisis (het instituut bevroeg de respondenten vooral over de periode 2007-2014) is dit verschil tussen gebieden waar veel en minder economische activiteit is wellicht nog sterker aanwezig dan wanneer de economie aantrekt. Respondenten buiten de Randstad motiveren hun baan vaker dan inwoners van de Randstad met woorden als: *‘Ik wil een degelijke baan bij een solide instantie’* of *‘Ik hou van duidelijkheid, zekerheid en structuur’*. Ze krijgen *‘dichtbij huis geen vastigheid’* en zijn *‘in deze tijd van werkloosheid erg blij met een vast contract’*.

Daarnaast is huishoudinkomen een belangrijke voorspeller voor de behoefte aan zekerheid, maar dat heeft te maken met andere factoren en is minder voorspelbaar dan verwacht. Mensen met een minder dan modaal inkomen hebben namelijk minder behoefte aan zekerheid. Dit zijn nu net ook de mensen met een bijbaan. Mensen met één

tot twee keer modaal inkomen blijken juist weer meer behoefte aan zekerheid te hebben, maar dat zijn nu juist ook vaak weer de respondenten met hypotheekverplichtingen.

Opleiding en voorkeur vast of flexcontract

Opleidingsverschillen doen er nauwelijks toe bij wensen omtrent contractvorm; voor de hele groep werkenden (in spe) zijn er geen significante verschillen te melden in opleidingsniveau. Maar binnen de leeftijdsgroepen zijn er wel degelijk relevante verschillen tussen opleidingsgroepen. Hoger opgeleide jongeren onder de 30 jaar kruisen vaker dan hun leeftijdsgenoten flexibiliteit aan als reden voor hun keuze voor het huidige arbeidscontract. Het is goed om te weten dat juist deze groep het meest aanwezig is in de publieke discussie over werk. De jongeren van het Reflexlab (van CNV en FNV) hebben dat al vaker met spijt geconstateerd. Het gros van middelbaar en laagopgeleide jongeren hecht aan werk met zekerheid, maar heeft vaak het gevoel geen keuze te hebben. Dat laatste geldt trouwens in nog veel hogere mate voor ouderen met een tijdelijk contract. Binnen de groep hoger opgeleiden tussen de 31 en de 50 jaar komt de combinatie van arbeid en zorg veel meer voor dan andere redenen voor het huidige contract. Lager en middelbaar opgeleiden zijn minder met deze combinatie bezig.

Belang van combinaties in een huishouden

Bij de ouderen – boven de 30 jaar - zien we een enorm verschil in behoefte aan werkzekerheid tussen de eenoudergezinnen en paren met kinderen. Wie alleen zorgt voor kinderen, voelt de verantwoordelijkheid voor inkomenszekerheid zwaarder. Binnen partnerhuishoudens waar beiden betaald werk hebben (390 van de 654 respondenten uit partnerhuishoudens) *kan* er meer gevarieerd worden met contractvormen, maar dat komt niet zo vaak voor. Vast-vast is in Nederland nog steeds de meest voorkomende combi. Van de respondenten met een tijdelijk contract heeft ongeveer 60% procent een partner met een vast contract. Maar zelden durven mensen voor flex-flex te kiezen binnen één huishouden en als ze dat doen hebben ze vaak werk met een hoog inkomen. Bij de flex-flexhuishoudens komen de combinatie tijdelijk-tijdelijk en de combinatie zelfstandige-zelfstandige het vaakst voor bij de respondenten.

De psychologie van de voorkeur voor contractvorm

Het onderzoek naar wensen en verwachtingen van leeftijdsgroepen in Nederland heeft vooral duidelijk gemaakt dat bij het verlangen naar vast werk naast sociaaleconomische factoren ook psychologische mechanismen van doorslaggevend belang zijn. Mensen blijken op zoek naar vast werk vanwege een verlangen naar erkenning van capaciteiten: een vast contract is voor velen nog steeds de bevestiging dat je goed functioneert of een teken van een gelijkwaardige relatie. Een contract is een *'manier waarmee je met elkaar afspreekt hoe je gaat werken'*. Sommigen merken op dat een vast contract in feite misschien een schijnzekerheid is – voor burger en bank –, *'maar het geeft wel psychologische zekerheid'*.

Degenen die op zoek zijn naar flexibel werk, zijn niet per se op zoek naar een flexibele contractvorm – met minder verplichtingen voor werkgevers en werknemers – maar hebben behoefte aan eigen regie op arbeid of op de verdeling van arbeid en zorg. Ze willen zelf hun uren in kunnen delen of bepalen wanneer ze thuis werken. Voor sommigen is uitzendwerk of een freelanceopdracht gekoppeld aan afwisseling van werkgever en van type werk. We zien dat de behoefte aan flexibiliteit gemotiveerd wordt met een behoefte aan vrijheid om meer je eigen gang te kunnen gaan, om eigen netwerken op te bouwen, of te zoeken wat bij je past (jongeren). Voor ouderen die hun schaapjes op het droge hebben (vaak zzp'er, de hypotheek is afbetaald, de kinderen zijn zelfstandig, hun expertise verdient goed) is flexwerken een manier om met leuk werk in korte tijd geld te verdienen naast het pensioen. De behoefte aan zekerheid wordt geassocieerd met inkomen en vaste lasten kunnen betalen. Een toekomstgericht arbeidsmarktbeleid dat rekening wil houden met wensen van werkenden heeft dus te maken met verschillende wensen van verschillende groepen.

Patronen, mythes, en onderzoek naar wensen

Wie clichépatronen op de arbeidsmarkt ziet moet ervoor waken om die als de wens van een generatie te beschouwen. Hoewel jongere mensen vaker in flexibele contracten terechtkomen dan 30-plussers is dat niet direct hun eigen wens. Het is een mythe dat jongeren zelf zo graag flexibiliseren. Net zo goed als het een mythe is dat ouderen altijd liever kiezen voor vastigheid. Ondanks alle discussie over flexibilisering is het vaste

contract nog steeds de meest voorkomende contractvorm - in de samenstelling van de werkzame bevolking meldt het CBS over 2015: 60% vast en 40% flex (inclusief zzp'ers) – en ook de meest populaire contractvorm.

Zowel jongeren als middelbaren en oudere werkenden hebben behoefte aan zekerheid in het bestaan: zekerheid over inkomsten en zekerheid over de kansen van het huishouden en de levensvorm waarin zij (willen) wonen. Beleidsmakers dienen hiermee rekening te houden als zij een sociaal verantwoord arbeidsmarktbeleid rond flexibilisering willen bewerkstelligen.

In Nederland is de zekerheid waar werkenden behoefte aan hebben vooral geregeld in de vaste contracten, en een beetje in de tijdelijke. Geen wonder dat iedereen streeft naar een vast contract. Voor flexers is er weinig compensatie van bestaansonzekerheid. Een enkeling in ons onderzoek noemt een groot bedrijf dat hier wel werk van maakt: een meubelgigant of een groot uitzendbureau dat werkt aan hypotheekmogelijkheden voor uitzendkrachten. Dat zijn incidentele praktijkvoorbeelden, maar structureel is er weinig aanbod. Dat is jammer en ook teleurstellend in een arbeidsmarkt die al jaren aan het flexibiliseren is in een samenleving die met werk (en contracten) ook gezinsinkomsten, woonmogelijkheden, erkenning van vaardigheden en eigen regie wil creëren.

Oplossingen in sociale dialoog

Het is hoog tijd om te werken aan oplossingen die rekening houden met de wensen van werkenden, in de kleine letters van arbeidsrecht en cao's, maar ook in een bredere infrastructuur. Flexibilisering van de arbeidsmarkt is gebaat bij de organisatie van mobiliteitscentra, collectieve scholingsfondsen en regionale en intersectorale werk-naar-werktransities. Maar ook bij flexibilisering van hypotheekvormen en inkomensback-up voor werkende alleenstaande ouders. De bevindingen in dit onderzoek hebben dat duidelijk gemaakt. In de interviews heeft driekwart van onze respondenten aangegeven dat zij vinden dat de werkgevers van flexwerkers een rol zouden moeten nemen in het compenseren van de bestaansonzekerheid die gepaard gaat met flexibilisering van de arbeidsmarkt. De komende tijd zullen sociale partners de dialoog aan moeten gaan over

hoe en waarin ze willen investeren om de onzekerheid van flexwerkers op het gebied van arbeid en de andere gebieden van het leven te beperken.

- Becker, H. A. (1992). *Generaties en hun kansen*. Amsterdam: Meulenhoff
- Beer, P. de (2011). 'Moderne bestaanszekerheid', in: *Socialisme & Democratie* jrg. 68 nr.5/6, pp.102-111.
- Beer, P. de, & J. van Hoof (2009). '25 jaar onderzoek naar arbeidsvraagstukken'. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 25(3), 259-261.
- Bhagelo-Datadin, R., & Jong, J. de. (2010). De naoorlogse economische ontwikkeling van Nederland en Duitsland. *De Nederlandse Economie 2010*, 217-230. doi: 10.1007/s13398-014-0173-7.2
- Bontekoning, A. C. (2007). *Generaties in organisaties*. Labyrint Publications, 215.
- Broek, A. van den, Bronneman, R. & Veldheer, V. (2010). *Wisseling van de wacht: generaties in Nederland*. SCP: Den Haag.
- CBS (2016). Statline 2007-2015. <http://statline.cbs.nl>
- CBS (2014). CBS: Aantal werknemers met twee banen neemt toe - Webmagazine. Retrieved February 16, 2016, from <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2014/2014-4142-wm.htm>
- CBS (2013). *Zelfstandigen Enquête Arbeid voor 2012*. Den Haag: CBS.
- CBS (2011). *Van flexibel naar vast?* Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Centrum voor werk en inkomen (2003), *Hoe zoeken werkzoekenden?*, Amsterdam.
- Cloin, M. (2010). *Het werken waard: Het arbeidsaanbod van laagopgeleide vrouwen vanuit een economisch en sociologisch perspectief*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Cörvers, F. & Van Thor, J. (2010). *Flexwerk in Nederland*. Maastricht: ROA.
- CPB (2016). Macro Economische Verkenning 2017: onzekere wereld, overheidstekort neemt af. Centraal Planbureau en Sdu Uitgevers.
- Crompton, R., & Lyonette, C. (2005). The new gender essentialism – domestic and family 'choices' and their relation to attitudes. *British Journal of Sociology*, 56(4), 601-620. doi: 10.1111/j.1468-4446.2005.00085.x
- Cuperus, R. (2009). *De wereldburger bestaat niet*. Amsterdam: Bert Bakker.
- Dekker, F. (2011). *Flexibel Employment, Risk and the Welfare State*. Rotterdam: Academisch Proefschrift.
- Dekker, F & Beer, P. de. (2014). *Flexibele arbeid. De rol van werkgevers*. Amsterdam: De Burcht Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging / Verwey-Jonker Instituut.
- Dekker, F., Veen van der, R., & Peper, B. (2012). Herziening van sociale zekerheid: het perspectief van flexwerkers en zelfstandigen. *Beleid En Maatschappij*, 39(3), 297-310.
- Dekker, R. & Wilthagen, T. (red., 2012). *ReflecTies op de arbeidsmarkt*. Tilburg: Celsus.
- Deprez, J., Boermans, S., Euwema, M., & Stouten, J. (2015). 'Generatieverschillen' op het werk: overzicht van een halve eeuw onderzoek. *Tijdschrift Voor Arbeidsvraagstukken*, 31(1), 29-45.
- Diepstraten, I., Ester, P. & Vinken, H. (2008). *Mijn Generatie, tien jaar later*. Amsterdam: Rozenberg Publishers.
- Diepstraten, I., Ester, P. & Vinken H. (1999). *Mijn generatie. Zelfbeelden, jeugdervaringen en lotgevallen van generaties in de twintigste eeuw*. Syntax Publishers.
- Donker van Heel, O., Wit, P. de, Buren, D. van, Aa, R. van der, & Viertelhuizen, T. (2013). *Contractvormen en motieven van werkgever en werknemers*. Rotterdam: Ecorys.
- Dorenbosch, L., Boneschansker, O., Fermin, B., Andriessen, S., & Sanders, J. (2015). Multi-jobbing als employability-strategie, *2015(31)*, 165-185.
- Echtelt, P. van, Vlasblom, J.D., & Voogd-Hamelink, M. de (2014). *Vraag naar Arbeid 2013*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

- Ecorys-NEI (2002), *Rationale of agency work - European labour suppliers and demanders' motives to engage in agency work*. Rotterdam: ECORYS.
- Emmerik, M. L. van., Vroome, E. M. M. de., Kraan, K. O., & Bossche, S. N. J. van den (2015). *Werkgevers enquête arbeid 2014*. Leiden: TNO
- Godschalk, J. (red.). (1999). *Die tijd komt nooit meer terug. De arbeidsmarkt aan het einde van de eeuw*. Amsterdam: Het Spinhuis.
- Goldstein, J.R., Kreyenfeld, M., Jasilioniene, A. & Karaman Örsal, D. (2013). Fertility reactions to the “Great Recession” in Europe: Recent evidence from order-specific data. *Demographic Research*, doi: 10.4054/DemRes.2013.29.4
- Goudswaard, A. (2003), *Flexibele arbeid - duurzame arbeid? De stand van zaken na twintig jaar flexibilisering van arbeid* Proefschrift, TNO Arbeid, Hoofddorp.
- Goudswaard, A., Kraan, K., Dondt, S. (2000). *Flexibiliteit in balans. Flexibilisering en de gevolgen voor werkgever en werknemers*. Hoofddorp: TNO Arbeid.
- Haan, E. de, Vos, P., & Jong, Ph. de (1994). *Flexibilisering van de arbeid*. Den Haag: Welboom, wetenschappelijke publicaties nationaal vakbondsmuseum.
- Josten, E., Vlasblom, J.D. & Vrooman, C. (2014). *Bevrijd of beklemd? Werk, inhuur, inkomen en welbevinden van zz'ers*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Klein Hesselink, D. J., Miedema, E. (2002). *Uitgezonden of uitgezonderd worden. Kenmerken van uitzendwerknemers en de inzet van uitzendwerk in Nederlandse bedrijven*. Hoofddorp: TNO Arbeid.
- Knegt, R., Klein Hesselink, D.J., Houwing, H., & Brouwer, P. (2007). *Tweede evaluatie Wet flexibiliteit en zekerheid*. HSI/TNO, Amsterdam en Hoofddorp.
- Langeveld, D. (2012). *Zorgbarometer 7: Flexwerkers. Onderzoek naar de positie van flexwerkers in de zorg*. Den Dolder: ADV Market Research.
- Ooms, I., Eggink, E., & Gameren, E. van (2007). *Moeders, werk en kinderopvang in model. Analyse van arbeidsparticipatie- en kinderopvangbeslissingen van moeders met jonge kinderen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- OSA (2004), *Het aanbod van arbeid*, Den Haag.
- Pfau, B. N. (2016). What Do Millennials Really Want at Work? The Same Things the Rest of Us Do, *Harvard Business Review*, Retrieved April 07, 2016, from <https://hbr.org/2016/04/what-do-millennials-really-want-at-work>
- Piets, K. (2016). Permanent or flexibel employment contract? The effect of demographic variables on the preference for employment contract: An exploratory study (masterthesis). VU University: Amsterdam.
- Reinders, A., Beers, A. van, Nauta, A., Dekker, F., & Dekker, R. (2013). Feiten en cijfers over flexibele arbeidsvormen. *Algemene Bond Uitzendondernemingen*.
- Schilfgaarde P. van, Cornelissen, W.J.M., (1988). *De flexibele onderneming: mogelijkheden en instrumenten om de flexibele inzet van personeel te vergroten*. Assen: van Gorcum.
- Stavenuiter (2016). Vast en flex in vele vormen: Werkgevers, bedrijven en sectoren aan het woord over flexibele arbeidscontracten. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut
- Vlasblom, J.D. & Josten, E. (2013). *Een onzeker perspectief: vooruitzichten van tijdelijke werknemers*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Vlasblom, J.D., Echtelt, P. van, & Voogd-Hamelink, M. de (2015). *Aanbod van Arbeid 2014. Arbeidsdeelname, flexibilisering en duurzame inzetbaarheid*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- WEA (2014). *Werkgevers enquête arbeid 2014*. Leiden: TNO

Websites

- CBS (2015). Twintigers minder huisje boompje beestje dan eerdere generatie. Retrieved October 27, 2016, from <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2015/10/twintigers-minder-huisje-boompje-beestje-dan-eerdere-generatie>
- EBB (2016). Enquête beroepsbevolking. Retrieved 31 oktober, 2016, from <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/onderzoeksomschrijvingen/korte-onderzoeksbeschrijvingen/enquete-beroepsbevolking--ebb-->
- Flexbarometer (2016). Flexbarometer. Retrieved 31 oktober, 2016, from <http://www.flexbarometer.nl/index.html>
- Reflexlab (2015). Skillen en chillen: 50 jongeren bedenken 5 nieuwe visies op de arbeidsmarkt van morgen. Retrieved 27 oktober, 2016, from <http://www.dewerkmarkt.nl/skillen-chillen-50-jongeren-bedenken-5-nieuwe-visies-op-de-arbeidsmarkt-van-morgen/>

Bijlage 1. Onderzoeksverantwoording

Aansluiting bij CBS en SCP onderzoek over typen arbeidscontracten

Werkenden verrichten betaalde arbeid binnen verschillende typen arbeidscontracten. In grootschalig onderzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) worden de volgende typen contracten gehanteerd.

Het CBS maakt in zijn jaarlijkse *Enquete Beroeps Bevolking (EBB)*¹ gebruik van drie hoofdcategorieën: *werknemers met een vaste arbeidsrelatie*, *werknemers met een flexibele arbeidsrelatie* en *zelfstandigen*. Deze indeling is gebaseerd op de variabele 'positie in de werkkring'. Werkenden worden ingedeeld op basis van hun hoofdbaan. Binnen de groep *werknemers met een vaste arbeidsrelatie* vallen werknemers die een vast dienstverband hebben en in dienst zijn voor een vast aantal uren. Het CBS rekent onder deze groep ook personen met een tijdelijk dienstverband voor minimaal een jaar en personen die een tijdelijk dienstverband hebben maar waarmee met de werkgever afspraken zijn gemaakt dat ze bij goed functioneren in vaste dienst komen. Dat doen wij in ons onderzoek niet. Vast is alleen vast voor onbepaalde tijd. De tijdelijke werknemers rekenen wij tot de flexibele arbeidskrachten.

Onder *werknemers met een flexibele arbeidsrelatie* vallen bij het CBS uitzendkrachten, oproepkrachten, invalkrachten en alle overige werknemers die geen vast dienstverband hebben of niet voor een vast aantal uren in dienst zijn. De categorie *zelfstandigen* bestaat uit ondernemers met een eigen bedrijf, de meewerkende gezinsleden en de overige zelfstandigen zoals freelancers. De zelfstandigen zonder personeel (zzp) maken onderdeel uit van de groep zelfstandigen. Onder de *flexibele schil* worden alle werknemers met

een flexibele arbeidsrelatie verstaan, plus de zelfstandigen zonder personeel. (Hilbers, Houwing en Kösters, 2011).

Binnen het door SCP tweejaarlijks uitgevoerde Arbeidsaanbodpanel (AAP) wordt ook gevraagd naar het dienstverband van werknemers. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen een vast dienstverband, een tijdelijk contract met uitzicht op een vast dienstverband, een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vast dienstverband, en een ander dienstverband. Indien men zelfstandig werkt, wordt een onderscheid gemaakt tussen zelfstandig met personeel (zmp), zelfstandig zonder personeel (zzp) of meewerkend in een zaak van echtgeno(o)t(e) of partner. Ook wordt gevraagd naar mogelijke kenmerken van het dienstverband, namelijk: via uitzend- of detachingsbureau uitgeleend, door eigen werkgever uitgeleend of gedetacheerd, contract met werk op afroep-/oproepbasis, thuiswerkcontract, leerlingcontract/opleidingscontract/stagecontract, werkervaringsplaats en sociale werkplaats. In rapportages over het AAP (zie bijvoorbeeld Van Echtelt, Vlasblom en De Voogd-Hamelink, 2014) worden echter de volgende hoofdcategorieën aangehouden: vast voor onbepaalde tijd, tijdelijk met uitzicht op vast; tijdelijk zonder uitzicht op vast; uitzendkrachten, zzp'ers en oproepkrachten. In dit onderzoek sluiten we aan bij de definiëring zoals gehanteerd door het SCP en niet bij de definitie van het EBB/CBS, maar we gebruiken natuurlijk wel cijfers van het CBS, met name in hoofdstuk 2.

Verantwoording (analyse) enquête

Eind april, begin mei 2015 zette het Verwey-Jonker Instituut in samenwerking met TNS NIPO een enquête uit onder een representatieve steekproef van de Nederlandse beroepsbevolking (in spe). Er werden 1870 potentiële respondenten tussen de 15 en de 67 jaar benaderd; ook jongeren in opleiding en werden bevraagd, evenals gepensioneerden.

¹ De EBB is een steekproefonderzoek onder personen die in Nederland wonen, met uitzondering van personen in inrichtingen, instellingen en tehuizen (institutionele bevolking). Binnen de EBB worden kenmerken van personen in verband gebracht met hun huidige en toekomstige positie op de arbeidsmarkt. Er wordt elk kwartaal gepubliceerd over een beperkt aantal arbeidsvariabelen. Tevens worden er jaarlijks over een uitgebreidere set arbeidsmarktvariabelen gepubliceerd. Het EBB maakt gebruik van een panel design. Respondenten worden via internet benaderd of telefonisch of persoonlijk geïnterviewd. Het onderzoek wordt uitgevoerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).

De vragenlijst is online uitgezet door TNS NIPO (via CAWI, computer assisted web interviewing). De representatieve steekproef is getrokken uit TNS NIPObase (ruim 150.000 respondenten die regelmatig meedoen aan onderzoek van TNS NIPO). Het veldwerk heeft gelopen van 23 april t/m 3 mei 2015. Er is per leeftijdsgroep een representatieve steekproef geselecteerd op geslacht, leeftijd, gevolgde opleiding, huishoudgrootte, sociale klasse, provincie en regio. In eerste instantie zijn er 1620 respondenten per email uitgenodigd met een directe link naar de vragenlijsten. Deze groep heeft vervolgens nog een herinneringsmail ontvangen indien men niet had deelgenomen. Op 1 mei is er nog een extra steekproef van 250 respondenten in de leeftijd van 31-50 jaar uitgenodigd, omdat de respons bij deze groep iets achter bleef.

Naast de al genoemde beschikbare standaardgegevens is ook bekend of de respondent wel/niet werkzaam is, zijn/haar gezinsinkomen & etniciteit. Bovendien heeft het Verwey-Jonker Instituut in de enquête zelf aanvullend gevraagd naar:

- inkomen van de respondent,
- woonsituatie (hypotheek, huur of anders),
- kostwinnerspositie (enige kostwinner, medekostwinner, inwonend kind dat bijdraagt aan huishoudinkomen et cetera),
- precieze samenstelling van het huishouden (aantal kinderen bijvoorbeeld),
- de sector waarin men werkzaam is of opgeleid wordt,
- het geboorteland van de ouders
- en de schuldsituatie.

Na het veldwerk zijn de onderzoeksresultaten door TNS NIPO in een SPSS-bestand gezet.

Beschrijvende statistieken

Van de totale groep hebben er 1100 respondenten de vragenlijst volledig ingevuld (59% respons). Gemiddeld duurde de vragenlijst 9 minuten. Alvorens er gekeken kan worden naar de preferenties van werkenden zijn er eerst analyses gedaan voor de beschrijvende

statistieken. Deze analyse is gedaan over 1100 respondenten waarvan 353 van de eerste leeftijdsgroep (15-30 jaar); 383 van de tweede leeftijd (31-50 jaar); en 365 van de derde leeftijdsgroep (51-67 jaar). Om te kunnen bepalen hoe onze dataset is vormgegeven zijn er verschillende kruistabellen gevormd en frequentieanalyses gedaan. Hieruit kan informatie worden opgehaald zoals, percentage respondenten binnen een sector, percentage respondenten per type contract en het onderscheiden van generaties.

Regressieanalyses

In hoofdstuk 3 en 4 bespreken we de resultaten van analyses waarin we de preferenties van de werkenden proberen te relateren aan verschillende achtergrondkenmerken. We analyseren hierbij redenen die de respondenten hebben gegeven voor de keuze van het huidige arbeidscontract waarin men de meeste uren werkt, het (gemiddeld) aantal uren dat iemand werkt en de aanleiding voor het laatste nieuwe contract. Daarnaast onderzoeken we ook welke achtergrondkenmerken samenhangen met redenen die men aangeeft om over te willen stappen naar een ander arbeidscontract. Deze analyses zijn uitgevoerd per generatie, maar ook voor de totale steekproef. De resultaten zijn per leeftijdsgroep herwogen naar geslacht, leeftijd, gevolgde opleiding, huishoudgrootte, sociale klasse (als combinatie van beroep en opleiding), provincie en regio. Dit is gedaan om een representatieve steekproef te vormen voor deze predictoren. We lichten hieronder eerst kort de analysemethode en interpretatie van de tabellen toe.

We maken in hoofdstuk 3 en 4 gebruik van logistische regressieanalyse. Hiermee proberen we de kans dat iemand een preferentie heeft aangegeven te verklaren aan de hand van verschillende achtergrondkenmerken. Het wel of niet bestaan van de preferentie is de uitkomstvariabele en de kenmerken van de respondent die dit wellicht verklaren noemen we de predictoren. De predictoren die we in deze analyses meenemen zijn; het geslacht, de opleiding, de sociale klasse, de provincie waar men woont, de kostwinnerspositie, de positie in het huishouden, heb al dan niet hebben van kinderen, het al dan niet hebben van een hypotheek, het huidige arbeidscontract van de respondent, het huishoudinkomen en voor de totale steekproef ook de generaties. Deze vragen zijn alleen voorgelegd aan mensen die hebben aangegeven een baan te hebben of een baan te hebben en daarnaast een opleiding te volgen.

De waarschijnlijkheid waarmee de respondent de preferentie heeft genoemd, drukken we uit in een odds, wat staat voor de kans op het noemen van de preferentie gedeeld door de kans op het niet noemen van de preferentie. In de tabellen rapporteren we zogenaamde odds ratio's. Een odds ratio (OR) van 1 geeft aan dat er, gegeven de andere predictoren in het model, geen relatie is tussen de predictor en de kans op het noemen van de preferentie. Hoe verder de odds ratio van 1 afwijkt, des te sterker het verband is tussen predictor en de uitkomstvariabele. Hierbij wijst een hogere waarde dan 1 op een toename van de odds als de predictor (bijvoorbeeld opleiding) toeneemt. Wanneer de odds ratio kleiner is dan 1 wijst dat op een lagere odds wanneer de predictor toeneemt. De asterisken achter de odds ratio's geven aan dat er sprake is van een significante samenhang, oftewel dat het gevonden resultaat niet aan toeval moet worden toegeschreven.

Toelichting op de interviews en de geïnterviewde werkenden

De onderzoekspopulatie en werving

Er zijn zestig diepte interviews uitgevoerd met werkenden in vier verschillende contactvormen. Deze contractvormen betreffen werkenden met een vast contract, flexibel contract (tijdelijk dienstverband, uitzendkracht of oproepkracht), zelfstandigen (zppers en freelancers) en werkenden die werken in een hybride construct. We hebben gestreefd om voor elke 'type werknemer' vijftien interviews af te nemen. Dit is voor de groep zelfstandige en hybride geïnterviewden behaald. Met de vaste en flexibele werkenden zijn respectievelijk veertien en zestien verdiepende interviews afgenomen. Voor informatie over de precieze verdeling over contractvormen van de geïnterviewden verwijzen we naar het laatste deel van deze bijlage.

De meeste werkenden zijn geworven via de TNS NIPO enquête; respondenten konden aangeven of ze belangstelling hadden om mee te doen aan verdiepende interviews. In totaal zijn er 21 werkenden geworven buiten de enquête populatie. Slechts drie respondenten in de enquêtepopulatie zijn hybride, waarvan één respondent toe heeft gezegd voor een interview. De overige veertien hybride werkenden zijn benaderd via sociale (formele en informele) netwerken. De resterende zes geïnterviewde werkenden buiten de enquête hebben verschillende contractvormen. Interviewers werven deze kandi-

daten buiten de enquête populatie om de evenredige verdeling van kenmerken binnen de groepen te waarborgen of door lage respons.

Bij het samenstellen van de groep geïnterviewden hebben we, naast contractvormen, rekening gehouden met enkele achtergrondkenmerken van de betrokken werkenden. Zo zijn er 32 (53%) mannen en 28 (47%) vrouwen geïnterviewd. Er zijn 7 (11,7%) interviews met laag² opgeleide werkenden afgenomen, tegenover 14 (23,3%) middelbaar³ opgeleide en 39 (65%) hoogopgeleide⁴ werkenden. De scheve verdeling van de opleidingsniveau hangt samen met, op de eerste plaats, de werving van de hybride werkenden. Werving vond met name plaatst via persoonlijke netwerken van medewerkers van het onderzoeksinstituut, waardoor er voornamelijk hoogopgeleide werkenden zijn benaderd. Daarnaast lag gewoonweg de respons van laagopgeleide werkenden voor de verdiepende interviews laag.

De achtergrondkenmerken

In dit onderzoek kijken we naar de mogelijke specifieke wensen en verwachtingen van de beroepsopleiding in spé van verschillende generaties ten aanzien van vast en flexibel werk. Het leeftijdsperspectief is ook duidelijk aanwezig in de interviews. Zo hebben we aan geïnterviewden gevraagd terug (en vooruit) te blikken op hun loopbaan binnen drie leeftijdsgroepen (15-30 jaar, 31t/m 50 jaar en 51-67 jaar). Welke dingen speelden (of zullen) mee (spelen) bij de keuzes voor contractvormen in hun jonge jaren en zijn deze anders wanneer ze ouder zijn? In tabel 1 laten we allereerst een overzicht zien van de leeftijdsverdeling binnen de leeftijdsgroepen.

2 Laagopgeleiden zijn gedefinieerd als personen met (1) geen onderwijs/basis onderwijs hebben gevolgd, (2) afgeronde LBO/VBO/VMBO (kader en beroepsgerichte leerweg) en MBO opleiding, (2) Mavo/ eerste 3 jaar van HAVO en VWO/VMBO (theoretische leerweg) opleiding.

3 Middelbaar opgeleiden zijn gedefinieerd als personen met (1) MBO 2, 3, 4 of MBO oude structuur opleiding m (2) Havo en VWO bovenbouw opleiding.

4 Hoogopgeleiden zijn gedefinieerd als personen met (1) HBO-WO propedeuse, (2) HBO- WO bachelor of kandidaats en (3) HBO- WO master of doctoraal

Tabel 1 Leeftijdverdeling binnen de drie leeftijdsgroepen

15-30 jaar		31-50 jaar		51-67 jaar	
Leeftijd		Leeftijd		Leeftijd	
21	1	32	1	51	4
22	1	35	1	52	4
24	2	37	2	53	2
25	4	39	1	56	1
27	3	40	1	57	1
28	4	41	1	59	1
29	3	42	1	60	3
30	3	44	1	61	1
		45	3	66	2
		46	1		
		47	1		
		48	1		
		49	3		
		50	1		
Totaal	21		20		19

De geïnterviewden zijn vrijwel evenredig verdeeld over de drie leeftijdsgroepen. Tabel 2 geeft een overzicht van enkele achtergrondkenmerken van de drie leeftijdsgroepen. Weinig jonge geïnterviewden (15-30 jaar) die zijn geïnterviewd zijn uitsluitend zzp-er/freelancer, zij werken, in vergelijking tot de overige leeftijdsgroepen, het vaakst in een flexibel contract. Het omgekeerde geldt voor de geïnterviewden van de oudste leeftijdsgroep die zijn geïnterviewd; zij zijn het vaakst uitsluitend zzp-er/freelancer en het minst werkzaam in een flexibel contract. Verder valt op dat de meeste geïnterviewden werkzaam zijn in de zakelijke dienstverlening en 'overige sectoren'. De overige sectoren zijn (over het algemeen) geïnterviewden die werkzaam zijn in meer dan één sector (dit kwam vaak voor onder de hybride geïnterviewden). Wij verwijzen naar bijlage 1 voor een totaal overzicht van de sectorverdeling.

Tabel 2 Achtergrondkenmerken naar leeftijdsgroep

	15-30 jaar	31-50 jaar	51-67 jaar	Totaal
Sekse				
Man	12	9	11	32
Vrouw	9	11	8	28
Opleidingsniveau				
Laag	1	4	2	7
Middelbaar	4	4	6	14
Hoog	16	12	11	39
Kostwinner				
Hoofdkostwinner	5	7	6	18
Medekostwinner	15	13	13	41
Geen bijdrage aan huishoudinkomen	1	0	0	1
Contract				
Vast	5	5	4	14
Flexibel	8	5	3	16
ZZP/freelance	3	5	7	15
Hybride	5	5	5	15
Sector				
Landbouw, bosbouw en visserij	1	-	-	1
Bouwnijverheid	1	1	0	2
Onderwijs	2	1	1	4
Gezondheids- en welzijnszorg	3	4	3	10
Openbaar bestuur of overheid	2	1	1	4
Horeca	1	-	-	1
Handel	2	1	1	4
Financiële instellingen	1	1	1	3
Vervoer en communicatie	1	1	1	3
Zakelijke instellingen	4	5	3	12
Industrie	-	2	2	4
Overig	3	3	6	12
Totaal	21	20	19	60

Tabel 3 Typen arbeidscontracten die voorkomen onder geïnterviewden

Contractvorm	Aantal
Vast contract, vast aantal uren	14
Tijdelijk dienstverband, vast aantal uren, uitzicht op vast dienstverband	4
Tijdelijk dienstverband van 1 jaar of langer, vast aantal uren	5
Uitzendkracht	5
Oproepkracht of invalkracht	1
Tijdelijk dienstverband zonder vast aantal uren	3
Zelfstandige of freelancer	1
Vast dienstverband en zelfstandige/freelancer	10
Tijdelijk dienstverband van 1 jaar of langer, vast aantal uren en zelfstandige/freelancer	5
Tijdelijk dienstverband van 1 jaar of langer, vast aantal uren, uitzendkracht en zelfstandige/freelancer	1
Tijdelijk dienstverband, vast aantal uren, korter dan 1 jaar en/of geen uitzicht op vast dienstverband en uitzendkracht	1
Oproepkracht of invalkracht en tijdelijk dienstverband zonder vast aantal uren	1
Totaal	60

Tabel 4 Opleidingsniveau van geïnterviewden

Opleiding	Aantal
LBO \ VBO \ VMBO (kader- en beroepsgerichte leerweg) \ MBO	5
MAVO \ eerste 3 jaar HAVO en VWO \ VMBO (theoretische en ge	2
MBO 2, 3, 4 of MBO oude structuur	11
HAVO en VWO bovenbouw	3
HBO-\WO-propedeuse \ HBO-\WO-bachelor of kandidaats	18
HBO-\WO-master of doctoraal	21
Totaal	60

Tabel 5. Sectorverdeling

Sector	Aantal
Landbouw, bosbouw en visserij	1
Bouwnijverheid	2
Onderwijs	4
Gezondheids- en welzijnszorg	10
Openbaar bestuur of overheid	4
Horeca	1
Handel	4
Financiële instellingen	3
Vervoer en communicatie	3
Zakelijke dienstverlening	12
Industrie	4
Overige bedrijven, namelijk...	12
Asml	1
Offshore	1
Interviewer	1
Supermarktwezen	1
Woningcorporaties	1
3 sectoren: gezondheids- en welzijnszorg, onderwijs en overheid	1
2 sectoren: gezondheids- en welzijnszorg en cultuur	1
2 sectoren: zakelijke dienstverlening en cultuur	2
Totaal	60

De stellingen

Tijdens de interviews zijn ook steeds de volgende stellingen voorgelegd. Met deze stellingen konden respondenten het helemaal mee eens, mee eens, mee oneens of helemaal mee oneens zijn. Ook was het mogelijk dat een stelling niet van toepassing was op een respondent.

- Mensen met een vast contact zijn stoffig en ZZP'ers zijn dynamisch en ondernemend
- Werkgevers moeten hun werknemers in flexibele contracten meer zekerheden kunnen aanbieden dan nu het geval is
- De Wet werk en zekerheid pakt goed uit voor mij en mijn leeftijdsgenoten
- Sinds de Wet werk en zekerheid is ingevoerd stijgen mijn kansen op een vaste baan
- ZZP-ers hebben de ideale combinatie van vrijheid, flexibiliteit en inkomen
- Als ik begeleiding of scholing zou krijgen zou ik de stap naar een flexibeler bestaan wel willen wagen
- Als ik een hypotheek zou kunnen krijgen met een uitzendcontract, of freelance opdrachten zou ik het liefst op uitzend of freelance basis willen werken
- Als mensen die flexibel werken makkelijker een hypotheek zouden kunnen krijgen, zouden veel meer mensen flexibel willen werken
- Werknemers zouden altijd een contract voor vijf jaar moeten krijgen. Daarna beslissen werkgever en werknemer of een nieuw contract wordt aangegaan
- Als ik op mijn werk de gelegenheid zou krijgen om bijscholing te volgen in mijn vakgebied, zou ik genoeg nemen met iets minder salaris
- Bij flexibele contracten hoort een hoger loon omdat de werker minder zekerheden heeft

Bijlage 2. Tabellen en figuren bij hoofdstuk 3 en 4

In alle tabellen geldt: Bij meerdere contracten gaat om de vorm van het contract behorende bij de baan waaraan iemand de meeste uren besteedt.

Tabel 11. Werk en opleiding in de respons.⁵

	15-30	31-50	51-67
Betaald werk, volgt geen opleiding	43,6%	73,9%	51,2%
Betaald werk én volgt een opleiding	30%	7,3%	1,6%
Geen betaald werk, volgt wél een opleiding	19,3%	0,8%	0,5%
Geen betaald werk, geen opleiding	7,1%	18%	46,6%
Som van n per leeftijdscategorie	353	383	365

Tabel 12. Type arbeidscontract in de respons, naar geslacht.

Soort contract	Man (Vrouw
Vast contract	67,7%	65,1%
Tijdelijk contract	14,1%	21,2%
Uitzend-, oproep- of invalkracht	5,1%	6,1%
Zelfstandige of freelancer	13,1%	7,5%
Som van n per geslacht	412	358

⁵ In alle tabellen geldt: Bij meerdere contracten gaat het om de vorm van het contract behorende bij de baan waaraan iemand de meeste uren besteedt.

Tabel 13. Regressie analyse belangrijkste reden voor keuze arbeidscontract, totale steekproef. Wat is de belangrijkste reden dat u gekozen hebt voor dit type arbeidscontract?

	Werk met zekerheid	Flexibiliteit	Combinatie arbeid-zorg	Geen keuze
Constante	0,81	0,03***	0,03***	0,13
Vrouw	0,72*	1,47	1,13	0,76
Opleidingsniveau (ref: Opleidingsniveau midden)				
Opleidingsniveau laag	0,79	2,04	2,52	0,20**
Opleidingsniveau hoog	0,68	1,14	2,79*	1,03
Sociale klasse 2015 (gecentreerd)	0,85	0,94	1,03	0,97
Regio (ref: randstad)				
Provincies rond randstad	0,93	0,52*	0,76	1,58*
Provincies tweede schil	0,82	1,32	2,45*	0,86
Kostwinnerspositie (ref: medekost- winner)				
Enige kostwinner	1,24	0,90	0,48	1,17
Positie in het huis- houden (ref: paar met kinderen)				
Eenoudergezin	2,23*	0,00	2,01	0,79
Overig lid huishouden	1,25	2,65	3,05	0,28
Geen kinderen	0,96	0,71	0,26**	1,13
Hypotheek	2,06***	0,61	1,76	1,42
Arbeidscontract (ref: vast)				
Tijdelijk	0,30***	3,08**	0,17	17,51***
Uitzend/oproep/afroep	0,05**	6,49***	0,73	22,25***
Zelfstandige	0,45***	2,16***	0,95	1,32***
Huishoudinkomen (ref: Modaal inkomen (26.200 - < 38.800 euro))				
Minimum (<12.500 euro)	0,38*	1,08	0,00	0,82
Beneden modaal (12.500 - < 26.200 euro)	0,35**	1,37	1,02	,90
1-2x modaal (38.800 - < 65.000 euro)	1,66**	1,14	0,79	,91
2x modaal (65.000 - < 77.500 euro)	2,22**	0,46	0,92	1,00
Meer dan 2x modaal (>= 77.500 euro)	1,14	1,23	1,23	1,40
Leeftijdscategorie (ref: 31-50 jaar)				
15-30 jaar	0,59	1,28	0,59	1,08
51-67 jaar	0,51*	1,51	1,79	,62
Interactie 15-30 jaar en opleidingsniveau (ref: 31-50 jaar x opleidingsniveau midden)				
15-30 jaar en opleidingsniveau laag	0,97	0,71	0,00	2,70
15-30 jaar en opleidingsniveau hoog	2,20*	2,13	0,26	,70
Interactie 51-67 jaar en opleidingsniveau (ref: 51-67 jaar x opleidingsniveau midden)				
51-67 jaar en opleidingsniveau laag	0,88	0,18	0,12	3,13
51-67 jaar en opleidingsniveau hoog	1,19	1,42	0,48	0,67

*: p<0,05, **: p<0,01; ***p<0,001; -: odds ratios konden niet geschat worden vanwege te laag aantal observaties op combinatie predictor-uitkomst

Tabel 14. Regressie analyse belangrijkste reden voor keuze arbeidscontract, per generatie Wat is de belangrijkste reden dat u gekozen hebt voor dit type arbeidscontract?

	Werk met zekerheid			Flexibiliteit			Combinatie arbeid-zorg			Geen keuze		
	15-30 (n= 352)	31-50 (n=382)	51-67 (n=361)	15-30 (n=352)	31-50 (n=382)	51-67 (n= 361)	15-30 (n=352)	31-50 (n=382)	51-67 (n=361)	15-30 (n=352)	31-50 (n= 382)	51-67 (n= 361)
Constante	1,66	2,78	2,15	0,08	0,04	0,03	0,00	0,03	0,32	0,36	0,26	0,08
Vrouw	1,43	0,83	0,72	1,01	2,11	3,34	-	1,13	0,81	0,72	0,86	0,95
Opleidingsniveau (ref: Opleidingsniveau midden)												
Opleidingsniveau laag	1,53	1,41	2,17	0,92	2,08	0,23	-	4,07	0,72	0,66	0,18*	1,09
Opleidingsniveau hoog	0,79	0,62	0,85	3,61**	0,76	1,26	-	3,86*	1,31	0,62	1,04	0,69
Bijbaan	0,30*	0,09	0,00	2,42	4,32	75,27*	-	4,34	0,00	1,08	0,54	1,25
Sociale klasse 2015 (gecentreerd)	0,84	0,93	1,17	1,00	1,02	0,72	0,01	1,09	0,92	1,02	1,14	0,95
Regio (ref: randstad)												
Provincies rond randstad	0,70	1,14	0,73	0,72	0,49	0,39	0,00	0,48	1,26	1,46	1,53	2,18
Provincies tweede schil	0,95	0,93	0,31*	1,77	0,58	2,16	0,00	2,46	3,73	0,81	0,71	0,99
Kostwinnerspositie (ref: medekost- winner)												
Enige kostwinner	1,57	0,95	0,73	0,79	1,94	0,62	0,00	0,45	0,38	0,84	1,12	1,69
Positie in het huis- houden (ref: paar met kinderen)												
Eenoudergezin	-	0,41	43,46*	0,00	0,00	0,00	-	8,87*	0,00	0,00	1,07	0,06
Overig lid huishouden	1,00	2,02	1,29	5,02	34,03	2,17	-	0,00	-	0,60	0,00	0,00
Geen kinderen	1,28	0,92	2,07	0,38	1,20	0,96	0,00	0,31	0,22*	1,39	1,28	1,02
Hypotheek	1,00	1,00	0,82	0,11*	1,20	0,61	-	1,46	0,75	1,15	0,78	2,36
Arbeidscontract (ref: vast)												
Tijdelijk	0,10***	0,15***	0,08*	1,79	0,74	0,00	0,00	0,00	0,00	6,78***	15,29***	32,89***
Uitzend/oproep/afroep	0,02***	0,02*	0,00	1,89	1,24	40,40*	0,00	0,60	0,00	9,36***	19,04***	12,32**
Zelfstandige	0,01	0,37***	0,38***	2,07***	1,97***	2,40***	0,00	1,01	0,00	1,10	1,27**	1,22
Huishoudinkomen (ref: Modaal inkomen (26.200 - < 38.800 euro))												
Minimum (<12.500 euro)	0,47	3,23	2,71	2,29	0,09	4,79	0,00	0,00	0,00	0,99	1,70	0,00
Beneden modaal (12.500 - < 26.200 euro)	0,67	0,47	0,40	3,43	0,51	4,11	0,00	1,63	1,68	0,70	1,80	1,42
1-2x modaal (38.800 - < 65.000 euro)	1,21	1,57	2,61	1,32	0,98	0,56	0,00	1,32	0,06*	0,88	0,56	1,22
2x modaal (65.000 - < 77.500 euro)	2,88	1,85	0,98	1,03	0,00	0,84	0,00	1,13	0,37	0,59	0,79	1,51
Meer dan 2x modaal (>= 77.500 euro)	1,48	0,57	1,46	0,00	1,77	1,74	0,00	0,84	1,68	1,89	1,82	0,29

*: p<0,05, **: p<0,01; p<0,001; -: odds ratios konden niet geschat worden vanwege te laag aantal observaties op combinatie predictor-uitkomst.

Tabel 15. Belangrijkste reden voor een tijdelijk arbeidscontract, naar generatie en in totaal.

	15-30	31-50	51-67	Totaal
Werk met zekerheid	15,2%	23,5%	22,2%	17,6%
Flexibiliteit	20,2%	2,9%	0,0%	14,8%
Combinatie arbeid-zorgtaken	1,0%	0,0%	0,0%	0,7%
Ik heb geen keuze	63,6%	73,5%	77,8%	66,9%
Som van n per leeftijdscategorie	99	34	9	142

Tabel 16. Belangrijkste reden voor een arbeidscontract als uitzend-, oproep- of invalkracht, naar generatie en in totaal.

	15-30	31-50	51-67	Totaal
Werk met zekerheid	3,7%	10,0%	0,0%	4,4%
Flexibiliteit	29,6%	20,0%	37,5%	28,9%
Combinatie arbeid-zorgtaken	0,0%	10,0%	0,0%	2,2%
Ik heb geen keuze	66,7%	60,0%	62,5%	64,4%
Som van n per leeftijdscategorie	27	10	8	45

Tabel 17. Aantal switches vanuit een arbeidscontract naar een bestaan als zelfstandige, naar generatie en in totaal.

	15-30	31-50	51-67	Totaal
Geen switches	98%	97,1%	98,8%	97,9%
1 switch	2,0%	2,9%	0,8%	2,0%
2 switches	0,0%	0,0%	0,3%	0,1%
Som van n per leeftijdscategorie	353	383	364	1100

Tabel 18. Aantal switches vanuit een arbeidscontract naar werkloosheid, naar generatie en in totaal.

	15-30	31-50	51-67	Totaal
Geen switches	89,8%	93,5%	95,6%	93,2%
1 switch	7,3%	6,3%	3,3%	5,6%
2 switches	2,8%	0,3%	1,1%	1,2%
Som van n per leeftijdscategorie	354	383	364	1100

Tabel 19. Regressie analyse van belangrijkste aanleiding voor het laatste nieuwe contract, totale steekproef. Wat was de belangrijkste aanleiding voor uw laatste nieuwe contract?

	Werk met zekerheid	Flexibiliteit	Combinatie arbeid-zorg	Geen keuze
Constante	0,05***	0,01***	0,00	1,00***
Vrouw	1,06	0,79	0,05	1,00
Opleiding (ref: opleidingsniveau midden)				
Opleidingsniveau laag	2,46	0,54	0,00	0,44
Opleidingsniveau hoog	2,14	1,67	4,58	1,51
Sociale klasse 2015 (gecentreerd)	0,92	1,33	4,02	1,16
Regio (ref: randstad)				
Provincies rond randstad	0,97	0,34	15,81	1,17
Provincies tweede schil	1,69	0,39	11,90	1,51
Kostwinnerspositie (ref: medekostwinner)				
Enige kostwinner	1,15	1,04	1,16	1,70
Positie in het huishouden (ref: paar met kinderen)				
Eenoudergezin	1,30	0,00	0,00	1,15
Overig lid huishouden	0,98	0,00	-	5,84*
Geen kinderen	1,53	1,05	0,00	0,73
Hypotheek	1,26	1,28	-	1,33
Arbeidscontract (ref: vast)				
Tijdelijk	0,83	3,24	0,00	7,39***
Uitzend/oproep/afroep	0,25	5,66*	-	12,87***
zelfstandige	0,69*	1,82***	0,03	1,15
Huishoudinkomen (ref: Modaal inkomen (26.200 - < 38.800 euro))				
Minimum (<12.500 euro)	0,39	2,94	-	0,70
Beneden modaal (12.500 - < 26.200 euro)	0,60	1,44	0,00	1,89
1-2x modaal (38.800 - < 65.000 euro)	1,03	1,12	-	0,95
2x modaal (65.000 - < 77.500 euro)	0,62	0,00	-	0,27
Meer dan 2x modaal (>= 77.500 euro)	1,38	0,83	-	0,61
Leeftijdscategorie (ref: 31-50 jaar)				
15-30 jaar	4,36***	4,64	0,00	0,81
51-67 jaar	0,42	1,82	0,00	0,46
Interactie 15-30 jaar en opleidingsniveau (ref: 31-50 jaar x opleidingsniveau midden)				
15-30 jaar en opleidingsniveau laag	0,05*	0,90	-	0,41
15-30 jaar en opleidingsniveau hoog	0,52	0,58	0,00	1,09
Interactie 51-67 jaar en opleidingsniveau (ref: 51-67 jaar x opleidingsniveau midden)				
51-67 jaar en opleidingsniveau laag	0,08	0,00	-	2,42
51-67 jaar en opleidingsniveau hoog	0,95	0,99	-	0,00

*: p<0,05, **: p<0,01; p<0,001 ; - : odds ratios konden niet geschat worden vanwege te laag aantal observaties op combinatie predictor-uitkomst.

Tabel 20. Regressie analyse van belangrijkste aanleiding voor het laatste nieuwe contract, per generatie. Wat was de belangrijkste aanleiding voor uw laatste nieuwe contract?

	Werk met zekerheid			Flexibiliteit			Combinatie arbeid-zorg			Geen keuze		
	15-30 (n= 352)	31-50 (n=382)	51-67 (n=361)	15-30 (n= 352)	31-50 (n=382)	51-67 (n=361)	15-30 (n= 352)	31-50 (n=382)	51-67 (n=361)	15-30 (n= 352)	31-50 (n=382)	51-67 (n=361)
Constante	0,61	0,08	0,01	0,01	0,00	0,00	-	0,00	-	0,06	0,06	0,00
Vrouw	1,68	0,85	2,37	0,64	0,75	0,00	-	0,04	-	1,02	1,27	0,00
Opleiding (ref: opleidingsniveau midden)												
Opleidingsniveau laag	0,13	2,05	0,72	0,31	0,67	0,00	-	0,00	-	0,31	0,27	0,00
Opleidingsniveau hoog	0,94	2,39	1,76	0,96	0,42	-	-	5,18	-	1,38	1,95	0,00
Bijbaan	0,45	0,74	0,00	11,41**	0,00	0,00	-	0,00	-	0,28*	0,80	0,00
Sociale klasse 2015 (gecentreerd)	1,07	1,04	0,69	1,88	0,81	0,02	-	5,12	-	1,12	1,39	-
Regio (ref: randstad)												
Provincies rond randstad	0,83	0,97	1,98	0,50	1,54	0,00	-	12,11	-	0,61	1,75	101,76
Provincies tweede schil	1,58	2,62*	1,67	0,90	0,00	0,00	-	12,15	-	0,61	1,44	-
Kostwinnerspositie (ref: medekostwinner)												
Enige kostwinner	1,56	0,84	0,19	0,65	11,82	-	-	1,57	-	1,97	0,80	-
Positie in het huishouden (ref: paar met kinderen)												
Eenoudergezin	2,88	0,96	0,99	0,00	0,00	-	-	0,00	-	0,00	2,35	0,00
Overig lid huishouden	1,79	0,00	0,00	0,00	0,00	-	-	4685,09	-	48,21*	2,03	0,33
Geen kinderen	1,29	2,52*	1,09	2,28	0,15	-	-	0,00	-	0,66	0,44	-
Hypotheek	0,58	1,00	1,47	3,35	0,77	0,00	-	-	-	1,57	0,67	-
Arbeidscontract (ref: vast)												
Tijdelijk	0,23***	1,15	0,59	1,68	5,88	-	-	0,00	-	7,60***	15,58***	-
Uitzend/oproep/afroep	0,13*	0,00	0,00	4,16	0,00	-	-	-	-	11,55***	31,38***	-
Zelfstandige	0,02	0,58	0,83	1,95**	2,01*	1541,13	-	0,05	-	0,03	1,26	-
Huishoudinkomen (ref: Modaal inkomen (26.200 - < 38.800 euro))												
Minimum (<12.500 euro)	0,39	1,36	0,00	2,09	0,00	0,00	-	14366,25	-	0,76	0,51	-
Beneden modaal (12.500 - < 26.200 euro)	0,50	0,62	19,92	0,31	21,14	0,00	-	0,00	-	0,94	1,93	0,00
1-2x modaal (38.800 - < 65.000 euro)	1,32	0,55	2,61	0,77	5,18	0,00	-	-	-	1,12	1,24	0,00
2x modaal (65.000 - < 77.500 euro)	0,46	0,51	0,00	0,00	0,00	0,00	-	-	-	1,20	0,30	-
Meer dan 2x modaal (>= 77.500 euro)	1,56	0,74	2,71	0,00	10,01	0,00	-	-	-	0,49	0,87	0,00

*: p<0,05, **: p<0,01; p<0,001 ; - : odds ratios konden niet geschat worden vanwege te laag aantal observaties op combinatie predictor-uitkomst

Tabel 21. Regressie analyse van belangrijkste reden mogelijke overstap arbeidscontract, totale steekproef. Wat zou voor u de belangrijkste reden zijn om (ook) in een ander arbeidscontract te gaan werken?

	Werk met zekerheid	Flexibiliteit	Combinatie arbeid-zorg
Constante	0,18	0,04	0,01
Vrouw	1,04	1,41	1,94
Opleiding (gecentreerd)	0,94	1,32	1,04
Sociale klasse 2015 (gecentreerd)	0,93	0,99	1,20
Regio (ref: randstad)			
Provincies rond randstad	1,03	0,35*	0,44
Provincies tweede schil	1,09	0,83	0,23
Kostwinnerspositie (ref: medekostwinner)			
Enige kostwinner	1,32	0,43	0,44
Positie in het huishouden (ref: paar met kinderen)			
Eenoudergezin	0,56	8,34**	3,75
Overig lid huishouden	1,37	10,69**	0,00
Geen kinderen	0,75	0,83	0,26*
Hypotheek	1,42	1,21	9,72***
Arbeidscontract (ref: vast)			
Tijdelijk	4,86***	1,26	0,53
Uitzend/oproep/afroep	8,61***	1,25	1,35
zelfstandige	1,11	1,26*	0,83
Huishoudinkomen (ref: Modaal inkomen (26.200 - < 38.800 euro))			
Minimum (<12.500 euro)	1,67	1,73	0,00
Beneden modaal (12.500 - < 26.200 euro)	1,17	0,19	0,00
1-2x modaal (38.800 - < 65.000 euro)	1,11	1,61	0,63
2x modaal (65.000 - < 77.500 euro)	1,50	0,00	0,61
Meer dan 2x modaal (>= 77.500 euro)	1,49	0,81	0,46
Leeftijdscategorie (ref: 31-50 jaar)			
15-30 jaar	1,12	0,89	3,82*
51-67 jaar	0,61*	0,36*	0,83

*: p<0,05, **: p<0,01; p<0,001 ; - : odds ratios konden niet geschat worden vanwege te laag aantal observaties op combinatie predictor-uitkomst

Tabel 22, Detail uit Tabel 13

Reden voor huidige contract	wmz	flexibil.	arb/zorg	gkeu
Arbeidscontract (ref: vast)				
Tijdelijk	0,30***	3,08**	0,17	17,51***
Uitzend/oproep/afroep	0,05**	6,49***	0,73	22,25***
Zelfstandige	0,45***	2,16***	0,95	1,32***

NB. De kans dat flexers 'geen keus' (gkeu) zeggen bij huidige contract is nog groter dan de kans dat ze flexibiliteit (flexibil.) als reden noemen zeggen, m.u.v. zelfstandigen t.o.v. vast.

Tabel 22, Detail uit Tabel 19

Aanl. laatste contract	wmz	flexibili	arb/zorg	gekeu
Arbeidscontract (ref: vast)				
Tijdelijk	0,83	3,24	0,00	7,39***
Uitzend/oproep/afroep	0,25	5,66*	-	12,87***
zelfstandige	0,69*	1,82***	0,03	1,15

NB. De kans dat flexers 'geen keus' zeggen bij reden meest recente contract is groter dan de kans dat ze flexibiliteit zeggen (met uitzondering van zelfstandigen ten opzichte van vast).

Tabel 22, Detail uit Tabel 21

Reden voor event. ander contract	wmz	flexibil.	arb/zorg
Arbeidscontract (ref: vast)			
Tijdelijk		4,86***	1,26
Uitzend/oproep/afroep		8,61***	1,25
zelfstandige		1,11	1,26*

NB. De kans dat flexers de reden 'werk met zekerheid' (wmz) aanvoeren als belangrijkste reden voor een mogelijke overstap naar een nieuw arbeidscontract is groter dan de kans dat vasters dat doen

Tabel 23 Verwachting over werksituatie de komende 12 maanden, per generatie en in totaal.

	15-30	31-50	51-67	Totaal
Ik blijf werken	55,5%	66,3%	36,2%	53,7%
Ik word werkloos	5,1%	3,4%	3,6%	3,8%
Ik wil zelf ophouden met werken	2,3%	0,8%	5,5%	2,7%
Ik zal gaan werken	15,3%	6,3%	0,8%	7,0%
Ik verwacht geen wijzigingen	21,8%	23,2%	54,0%	32,7%
Som van n per leeftijdscategorie	353	383	365	1100

Tabel 24. Verwachting over vervolg op bestaan als zelfstandige, per generatie en in totaal.

	15-30	31-50	51-67	Totaal
Ik krijg waarschijnlijk een tijdelijk contract bij een nieuwe werkgever	20,2%	19,5%	8,4%	15,4%
Ik krijg waarschijnlijk een vast contract bij een nieuwe werkgever	7,9%	24,9%	2,4%	14,6%
Ik krijg waarschijnlijk een oproep-/invalcontract bij een nieuwe werkgever	11,1%	5,4%	2,4%	4,9%
Ik ga uitzendwerk doen	6,3%	8,3%	2,4%	5,9%
Ik ga opnieuw als zelfstandige beginnen/ freelance werk doen	64,9%	49,6%	79,3%	62,4%
Ik word werkloos	19,3%	25,4%	12,7%	20,0%
Niet van toepassing: ik heb geen eigen bedrijf/ ben geen zelfstandige	6,9%	1,8%	7,5%	4,5%
Som van n per leeftijdscategorie	11	41	35	87

Bijlage 3. Welke factoren voorspellen preferenties?

In deze bijlage bespreken we uitgebreid de resultaten van analyses waarin we de preferenties van de werkenden proberen te relateren aan verschillende achtergrondkenmerken. We analyseren hierbij redenen die de respondenten hebben gegeven voor de keuze van het huidige arbeidscontract waarin men de meeste uren werkt, en de aanleiding voor het laatste nieuwe contract. Daarnaast onderzoeken we ook welke achtergrondkenmerken samenhangen met redenen die men aangeeft om over te willen stappen naar een ander arbeidscontract. Deze analyses zijn uitgevoerd per generatie, maar ook voor de totale steekproef. We lichten hieronder eerst kort de analysemethode en interpretatie van de tabellen toe, waarna we vervolgen met een korte beschrijving van de resultaten voor de verschillende preferenties.

Analyses

We maken in deze bijlage gebruik van logistische regressieanalyse. Hiermee proberen we de kans dat iemand een preferentie heeft aangegeven te verklaren aan de hand van verschillende achtergrondkenmerken. Het wel of niet bestaan van de preferentie is de uitkomstvariabele en de kenmerken van de respondent die dit wellicht verklaren noemen we de predictoren. De predictoren die we in deze analyses meenemen zijn; het geslacht, de opleiding, de sociale klasse, de provincie waar men woont, de kostwinnerpositie, de positie in het huishouden, heb al dan niet hebben van kinderen, het al dan niet hebben van een hypotheek, het huidige arbeidscontract van de respondent, het huishoudinkomen en voor de totale steekproef ook de generaties. De waarschijnlijkheid waarmee de respondent de preferentie heeft genoemd, drukken we uit in een odds, wat staat voor de kans op het noemen van de preferentie gedeeld door de kans op het niet noemen van de preferentie. In de tabellen rapporteren we zogenaamde odds ratio's. Een odds ratio (OR) van 1 geeft aan dat er, gegeven de andere predictoren in het model, geen relatie is tussen de predictor en de kans op het noemen van de preferentie. Hoe verder de odds ratio van 1 afwijkt, des te sterker het verband is tussen predictor en de

uitkomstvariabele. Hierbij wijst een hogere waarde dan 1 op een toename van de odds als de predictor (bijvoorbeeld opleiding) toeneemt. Wanneer de odds ratio kleiner is dan 1 wijst dat op een lagere odds wanneer de predictor toeneemt. De asterisken achter de odds ratio's geven aan dat er sprake is van een significante samenhang, oftewel dat het gevonden resultaat niet aan toeval moet worden toegeschreven.

Belangrijkste reden voor keuze arbeidscontract

In tabellen 1 en 2 worden de resultaten weergegeven voor de belangrijkste reden (preferentie) voor de keuze van een arbeidscontract. We onderscheiden hierbij de volgende redenen: werk met zekerheid, flexibiliteit, combinatie arbeid-zorg taken en geen keuze.

Werk met zekerheid

In de jongste generatie (15-30 jarigen) zien we dat het hebben van een bijbaan negatief samenhangt met het kiezen voor zekerheid in een arbeidscontract. Werkenden met een tijdelijk arbeidscontract en een uitzend-, oproep- of afroepcontract geven minder vaak dan werkenden met een vast arbeidscontract aan dat zij voor dit arbeidscontract hebben gekozen vanwege zekerheid.

In de middelste generatie (31-50 jarigen) zijn werkenden met een ander arbeidscontract dan vast minder geneigd deze reden aan te geven. De uitzend-, oproep- en afroepkrachten geven zekerheid het minst vaak aan als reden voor het kiezen voor het huidige arbeidscontract.

De resultaten voor de oudste generatie (51-67 jarigen) tonen dat wanneer men in de provincies tweede schil woont, men minder geneigd is om zekerheid als reden op te geven. Werkenden die deel uitmaken van een eenoudergezin geven daarentegen wel vaker aan dat dit een belangrijke reden is voor het huidige arbeidscontract. Ook zien

we dat zelfstandigen, mensen met een tijdelijk arbeidscontract en uitzend-, oproep- en afroepkrachten minder vaak zekerheid als reden opgeven.

In de totale groep zien we dat vrouwen minder vaak aangeven dat zekerheid de belangrijkste reden is voor de keuze voor het huidige arbeidscontract. Zekerheid is echter een belangrijk motief voor personen uit een eenoudergezin en/of met een hypotheek. Werknemers met een ander contract dan een vast contract noemen deze reden minder vaak dan personen met een vast arbeidscontract. Daarbij wordt deze reden minder vaak genoemd door werkenden met een lager dan modaal huishoudinkomen, terwijl zekerheid wel een belangrijk motief is voor mensen met een hoger dan modaal huishoudinkomen ten opzichte van werkenden met een modaal huishoudinkomen. Daarnaast valt op dat de oude werknemers deze reden minder snel geven voor hun huidige contract dan dat werknemers van middelbare leeftijd deze reden geven. Ten slotte is zichtbaar dat jongeren met een hoog opleidingsniveau vaker geneigd zijn om zekerheid als reden te noemen dan jongeren met een middelbaar opleidingsniveau.

Samenvattend is voornamelijk het huidige arbeidscontract van de respondent het achtergrondkenmerk die de grootste invloed heeft bij het kiezen voor werk met zekerheid als belangrijkste reden voor dit type arbeidscontract. Dit geldt voor de totale groep aan respondenten, maar ook in zekere mate voor de respondenten als ze gesplitst zijn in leeftijdsgroepen. De overige achtergrondkenmerken die in de totale groep naar voren komen - namelijk geslacht, positie in het huishouden, het hebben van een hypotheek en huishoudinkomen - als voorspellende factoren lijken binnen de leeftijdsgroepen juist verdeeld te zijn. De genoemde achtergrondkenmerken kunnen de behoefte voor zekerheid uit werk vergroten doordat de respondenten het inkomen nodig hebben uit deze baan om hun levensstandaard te behouden. Hierdoor zullen de mensen die voldoen aan deze achtergrondkenmerken eerder geneigd zijn om werk met zekerheid aan te geven als belangrijkste reden voor hun huidige contract in vergelijking met de mensen die niet aan deze achtergrondkenmerken voldoen.

Flexibiliteit

Als we kijken welke achtergrondkenmerken voornamelijk van invloed zijn om als belangrijkste reden flexibiliteit te geven voor het huidige arbeidscontract dan valt het volgende op. In de jongste generatie zien we dat deze reden vaker genoemd wordt wanneer men een hogere dan een middelbare opleiding heeft. Werknemers zonder een hypotheek zien dit vaker als een belangrijk motief voor hun huidige arbeidscontract dan die met een hypotheek. Personen met een vast arbeidscontract zijn veel minder geneigd dan zelfstandigen om deze reden als hoofdreden op te geven voor het arbeidscontract dat zij hebben.

In de middelste generatie zien we weinig verschillen op achtergrondkenmerken voor de geneigdheid om flexibiliteit te noemen. Alleen zelfstandigen ten opzichte van mensen met een vast arbeidscontract geven vaker deze reden als belangrijkste motief aan voor hun huidige contractvorm.

In de oudste generatie zien we ook weinig voorspellende waarde van de kenmerken van de werkenden. Zichtbaar is een grotere geneigdheid bij vrouwen om flexibiliteit als hoofdreden te noemen en bij personen met een bijbaan. Daarnaast valt op dat ook in deze generatie uitzend-, oproep-, of afroepkrachten ten opzichte van werknemers met een vast arbeidscontract veel eerder flexibiliteit als hoofdreden geven, ditzelfde geldt in mindere mate voor zelfstandigen. Deze resultaten zijn echter lastig interpreteerbaar, omdat zij gebaseerd zijn op relatief weinig observaties van de combinatie predictor-uitkomst variabele in de specifieke generatie.

De resultaten voor de totale groep laten zien dat werknemers in provincies rond de randstad minder vaak ten opzichte van die in de randstad flexibiliteit opgeven als hoofdmotief. Werknemers met een tijdelijk- of uitzend-/oproep-/afroepcontract en zelfstandigen zijn vaker dan personen met een vast contract geneigd om flexibiliteit als hoofdreden voor hun huidige arbeidscontract te geven. Opvallend is dat huishoudinkomen in zijn geheel geen voorspellende waarde lijkt te hebben voor het geven van deze reden.

Over het algemeen valt op dat vooral de jongere werknemers bepaalde achtergrondkenmerken hebben die een neiging teweegbrengt om flexibiliteit als hoofdreden te geven voor hun huidige arbeidscontract. Bij de andere generaties geldt voorname-

lijk dat het huidige arbeidscontract van invloed is voor het kiezen voor deze reden. Huishoudinkomen en huishoudsamenstelling hebben ten slotte geheel geen invloed op het kiezen voor flexibiliteit voor het huidige arbeidscontract, dit geldt voor de totale groep maar ook als de leeftijdsgroepen gesplitst zijn.

Combinatie arbeid-zorg taken

In tabel 1 valt te zien dat achtergrondkenmerken in alle drie generaties weinig tot niet bepalend zijn voor de geneigdheid om de combinatie van arbeid-zorg taken als belangrijkste reden te noemen. In de middelste generatie zijn hoger opgeleiden vaker dan middelbaar opgeleiden geneigd deze reden te noemen. In de oudste generatie is zichtbaar dat het hebben van kinderen ervoor zorgt dat men eerder geneigd is om de reden combinatie van arbeid-zorg taken als hoofdreden te noemen. Ook zijn personen in de oudste generatie met een huishoudinkomen van 1-2x modaal minder vaak dan personen met een modaal inkomen geneigd om deze reden te noemen. In de jongste generatie zijn geen achtergrondkenmerken beschikbaar die bepalend zijn voor de geneigdheid om voor deze hoofdreden te kiezen.

De totale groep laat echter een aantal voorspellende achtergrondkenmerken zien. Werknemers in provincies aan de randen van Nederland (tweede schil) zijn vaker dan werknemers in de randstad geneigd de mogelijkheid tot het combineren van arbeid en zorg als belangrijkste motief te noemen. Ook geven personen met een hoge ten opzichte van een middelbare opleiding vaker de combinatie van arbeid en zorg als reden aan. Daarnaast geven mensen met kinderen eerder de combinatie van arbeid en zorg als hoofdreden op.

In conclusie, als je per generatie kijkt naar de reden 'combinatie van arbeid-zorg' geldt alleen voor de oudste generatie dat het hebben van kinderen invloed heeft op het geven van deze reden. Terwijl in de totale groep deze reden ook genoemd wordt door mensen die in provincies aan de randen van Nederland wonen. Dat er weinig achtergrondkenmerken gevonden worden voor deze hoofdreden kan een gevolg zijn van het lage aantal observaties van deze predictor-uitkomst in de gehele dataset.

Geen keuze

Ook hebben we gekeken naar de voorspellende achtergrondkenmerken van personen die aangeven dat zij geen keuze hadden in het kiezen van hun huidige arbeidscontract. In alle generaties zien we dat werknemers met een vast arbeidscontract minder vaak deze reden noemen dan werknemers die een tijdelijk- of uitzend-/oproep-/afroepcontract hebben. In de middelste generatie zien we daarnaast dat personen met een lage opleiding vaker dan personen met een middelbare opleiding geen keuze noemen als motief voor hun huidige arbeidscontract.

In de totale steekproef zien we een redelijk vergelijkbaar beeld. Werknemers met een vast contract geven minder vaak aan dat zij geen keuze hadden met betrekking tot het type arbeidscontract waarin zij werken. Daarnaast zijn werknemers woonachtig in provincies rond de randstad (ten opzichte van personen in de randstad) vaker geneigd om 'geen keuze' als motief te noemen. Tot slot geven personen met een laag opleidingsniveau ten opzichte van personen met een middelbaar opleidingsniveau minder vaak aan 'geen keuze' te hebben voor hun huidige contract dan dat de middelste generatie werkenden doet.

Er zijn niet veel achtergrondkenmerken die een voorspellende werking hebben voor het kiezen van 'geen keuze' als hoofdreden voor het huidige arbeidscontract. Alleen het huidige arbeidscontract komt in alle generaties naar voren als een voorspellende factor voor deze reden.

Conclusie

Als er gekeken wordt naar welke achtergrondkenmerken van invloed zijn op de reden voor het kiezen van het huidige arbeidscontract, dan valt voornamelijk op dat het huidige contract van grote invloed is om een bepaalde reden al dan niet op te geven.

Tabel 1. Regressie analyse belangrijkste reden voor keuze arbeidscontract, per generatie Wat is de belangrijkste reden dat u gekozen hebt voor dit type arbeidscontract?

	Werk met zekerheid			Flexibiliteit			Combinatie arbeid-zorg			Geen keuze		
	15-30 (n= 352)	31-50 (n=382)	51-67 (n=361)	15-30 (n=352)	31-50 (n=382)	51-67 (n= 361)	15-30 (n=352)	31-50 (n=382)	51-67 (n=361)	15-30 (n=352)	31-50 (n= 382)	51-67 (n= 361)
Constate	1,66	2,78	2,15	0,08	0,04	0,03	0,00	0,03	0,32	0,36	0,26	0,08
Vrouw	1,43	0,83	0,72	1,01	2,11	3,34	-	1,13	0,81	0,72	0,86	0,95
Opleidingsniveau (ref: Opleidingsniveau midden)												
Opleidingsniveau laag	1,53	1,41	2,17	0,92	2,08	0,23	-	4,07	0,72	0,66	0,18*	1,09
Opleidingsniveau hoog	0,79	0,62	0,85	3,61**	0,76	1,26	-	3,86*	1,31	0,62	1,04	0,69
Bijbaan	0,30*	0,09	0,00	2,42	4,32	75,27*	-	4,34	0,00	1,08	0,54	1,25
Sociale klasse 2015 (gecentreerd)	0,84	0,93	1,17	1,00	1,02	0,72	0,01	1,09	0,92	1,02	1,14	0,95
Regio (ref: randstad)												
Provincies rond randstad	0,70	1,14	0,73	0,72	0,49	0,39	0,00	0,48	1,26	1,46	1,53	2,18
Provincies tweede schil	0,95	0,93	0,31*	1,77	0,58	2,16	0,00	2,46	3,73	0,81	0,71	0,99
Kostwinnerspositie (ref: medekost- winner)												
Enige kostwinner	1,57	0,95	0,73	0,79	1,94	0,62	0,00	0,45	0,38	0,84	1,12	1,69
Positie in het huis- houden (ref: paar met kinderen)												
Eenoudergezin	-	0,41	43,46*	0,00	0,00	0,00	-	8,87*	0,00	0,00	1,07	0,06
Overig lid huishouden	1,00	2,02	1,29	5,02	34,03	2,17	-	0,00	-	0,60	0,00	0,00
Geen kinderen	1,28	0,92	2,07	0,38	1,20	0,96	0,00	0,31	0,22*	1,39	1,28	1,02
Hypotheek	1,00	1,00	0,82	0,11*	1,20	0,61	-	1,46	0,75	1,15	0,78	2,36
Arbeidscontract (ref: vast)												
Tijdelijk	0,10***	0,15***	0,08*	1,79	0,74	0,00	0,00	0,00	0,00	6,78***	15,29***	32,89***
Uitzend/oproep/afroep	0,02***	0,02*	0,00	1,89	1,24	40,40*	0,00	0,60	0,00	9,36***	19,04***	12,32**
Zelfstandige	0,01	0,37***	0,38***	2,07***	1,97***	2,40***	0,00	1,01	0,00	1,10	1,27**	1,22
Huishoudinkomen (ref: Modaal inkomen (26.200 - < 38.800 euro))												
Minimum (<12.500 euro)	0,47	3,23	2,71	2,29	0,09	4,79	0,00	0,00	0,00	0,99	1,70	0,00
Beneden modaal (12.500 - < 26.200 euro)	0,67	0,47	0,40	3,43	0,51	4,11	0,00	1,63	1,68	0,70	1,80	1,42
1-2x modaal (38.800 - < 65.000 euro)	1,21	1,57	2,61	1,32	0,98	0,56	0,00	1,32	0,06*	0,88	0,56	1,22
2x modaal (65.000 - < 77.500 euro)	2,88	1,85	0,98	1,03	0,00	0,84	0,00	1,13	0,37	0,59	0,79	1,51
Meer dan 2x modaal (>= 77.500 euro)	1,48	0,57	1,46	0,00	1,77	1,74	0,00	0,84	1,68	1,89	1,82	0,29

*: p<0,05, **: p<0,01; p<0,001; -: odds ratios konden niet geschat worden vanwege te laag aantal observaties op combinatie predictor-uitkomst.

Tabel 2. Regressie analyse belangrijkste reden voor keuze arbeidscontract, totale steekproef Wat is de belangrijkste reden dat u gekozen hebt voor dit type arbeidscontract?

	Werk met zekerheid	Flexibiliteit	Combinatie arbeid-zorg	Geen keuze
Constante	0,81	0,03***	0,03***	0,13
Vrouw	0,72*	1,47	1,13	0,76
Opleidingsniveau (ref: Opleidingsniveau midden)				
Opleidingsniveau laag	0,79	2,04	2,52	0,20**
Opleidingsniveau hoog	0,68	1,14	2,79*	1,03
Sociale klasse 2015 (gecentreerd)	0,85	0,94	1,03	0,97
Regio (ref: randstad)				
Provincies rond randstad	0,93	0,52*	0,76	1,58*
Provincies tweede schil	0,82	1,32	2,45*	0,86
Kostwinnerspositie (ref: medekost- winner)				
Enige kostwinner	1,24	0,90	0,48	1,17
Positie in het huis- houden (ref: paar met kinderen)				
Eenoudergezin	2,23*	0,00	2,01	0,79
Overig lid huishouden	1,25	2,65	3,05	0,28
Geen kinderen	0,96	0,71	0,26**	1,13
Hypotheek	2,06***	0,61	1,76	1,42
Arbeidscontract (ref: vast)				
Tijdelijk	0,30***	3,08**	0,17	17,51***
Uitzend/oproep/afroep	0,05**	6,49***	0,73	22,25***
Zelfstandige	0,45***	2,16***	0,95	1,32***
Huishoudinkomen (ref: Modaal inkomen (26.200 - < 38.800 euro))				
Minimum (<12.500 euro)	0,38*	1,08	0,00	0,82
Beneden modaal (12.500 - < 26.200 euro)	0,35**	1,37	1,02	,90
1-2x modaal (38.800 - < 65.000 euro)	1,66**	1,14	0,79	,91
2x modaal (65.000 - < 77.500 euro)	2,22**	0,46	0,92	1,00
Meer dan 2x modaal (>= 77.500 euro)	1,14	1,23	1,23	1,40
Leeftijdscategorie (ref: 31-50 jaar)				
15-30 jaar	0,59	1,28	0,59	1,08
51-67 jaar	0,51*	1,51	1,79	,62
Interactie 15-30 jaar en opleidingsniveau (ref: 31-50 jaar x opleidingsniveau midden)				
15-30 jaar en opleidingsniveau laag	0,97	0,71	0,00	2,70
15-30 jaar en opleidingsniveau hoog	2,20*	2,13	0,26	,70
Interactie 51-67 jaar en opleidingsniveau (ref: 51-67 jaar x opleidingsniveau midden)				
51-67 jaar en opleidingsniveau laag	0,88	0,18	0,12	3,13
51-67 jaar en opleidingsniveau hoog	1,19	1,42	0,48	0,67

*: p<0,05, **: p<0,01; ***p<0,001; -: odds ratios konden niet geschat worden vanwege te laag aantal observaties op combinatie predictor-uitkomst.

Belangrijkste aanleiding voor het laatste nieuwe contract

In Tabellen 5 en 6 staan de schattingen weergegeven voor de belangrijkste reden voor het laatste nieuwe arbeidscontract. We onderscheiden hierbij vier motieven: werk met zekerheid, flexibiliteit, combinatie arbeid-zorg taken en geen keuze.

Werk met zekerheid

De resultaten laten zien dat alleen binnen de jongste generatie een tijdelijk- of uitzend-/oproep/afroepcontract ten opzichte van een vast contract van invloed is op het noemen van het kiezen voor zekerheid als belangrijkste aanleiding voor het laatste nieuwe contract. In de middelste generaties vergroot het woonachtig zijn in provincies ver van de randstad en het hebben van geen kinderen de kans op het noemen van zekerheid als hoofdreden. Verder zijn geen achtergrondkenmerken aanwijsbaar die samenhangen met het noemen van het kiezen voor zekerheid als belangrijkste aanleiding voor het laatste nieuwe arbeidscontract. Wanneer we kijken naar de totale groep, dan zien we dat zelfstandigen minder vaak dan personen met een vast contract aangeven dat zekerheid de belangrijkste reden was voor het laatste arbeidscontract. Ook zien we dat de jongste generatie vaker zekerheid als reden geven voor het laatste nieuwe arbeidscontract ten opzichte van de middelste generatie. Ten slotte geven jonge laag opgeleiden minder vaak dan jonge middelbaar opgeleiden aan dat zekerheid de hoofdreden was voor het laatste arbeidscontract.

Flexibiliteit

In de jonge generatie laten werknemers met een bijbaan een sterkere geneigdheid zien om flexibiliteit als belangrijkste reden voor hun laatste arbeidscontract op te geven dan werknemers die dit niet hebben. Ook zien we onder de jongeren dat zelfstandigen vaker dan personen met een vast arbeidscontract deze reden voor het laatste nieuwe arbeidscontract opgeven. Deze laatste bevinding zien we ook, als enige resultaat, terug bij de middelste generatie. In de oudste generatie vinden we geen achtergrondkenmerken die gerelateerd zijn aan het opgeven van flexibiliteit als hoofdreden voor het laatste nieuwe arbeidscontract.

Wanneer we in tabel 6 kijken naar de resultaten voor de gehele groep, dan zien we dat alleen contractvorm samenhangt met het kiezen voor flexibiliteit als hoofdreden voor de huidige arbeidscontractvorm. Hierbij is zichtbaar dat werknemers met een uitzend-, oproep- of afroepcontract en zelfstandigen eerder deze motivatie als hoofdreden geven dan personen met een vast contract.

Over het algemeen zien we relatief weinig achtergrondkenmerken die van invloed zijn voor het geven van 'flexibiliteit' als hoofdreden voor het laatste arbeidscontract. Voornamelijk zelfstandigen hebben eerder de geneigdheid om flexibiliteit als hoofdreden te geven ten opzichte van werknemers met een vast contract

Combinatie arbeid-zorgtaken

Voor de jongste en oudste generatie zijn geen analysesresultaten beschikbaar, omdat zij niet konden worden geschat. Ook hier geldt dat dit wordt veroorzaakt door te lage aantallen observaties waarvoor het motief 'combinatie arbeid-zorg' is geobserveerd in combinatie met de achtergrondkenmerken. In de middelste generatie zien we geen voorspellers voor het kiezen voor het motief combinatie arbeid-zorg. Ditzelfde geldt als er wordt gekeken naar de totale groep werknemers in tabel 6.

Geen keuze

Ten slotte is ook gekeken voor welke personen het laatste nieuwe arbeidscontract geen eigen keuze is geweest. Hierbij valt op dat in de jongste generatie deze reden relatief vaker door overige leden van het huishouden (ten opzichte van iemand uit een paar met kinderen) en door personen zonder bijbaan wordt genoemd. Ook zijn personen met een tijdelijk arbeidscontract of uitzend-/oproep-/afroepwerk vaker geneigd om deze motivatie te geven dan werknemers met een vast arbeidscontract. Deze bevinding ten aanzien van het arbeidscontract is ook zichtbaar bij de middelste generatie. In de oudste generatie zien we dat door het lage aantallen observaties op de combinaties van achtergrondkenmerken met het motief 'geen keuze', geen (betrouwbare) schattingen konden worden verkregen.

In de totale steekproef zien we vergelijkbare resultaten als in de oudste generatie. Zo zien we dat personen die overig lid in het huishouden zijn vaker aangeven dat zij geen keuze hadden met betrekking tot het type arbeidscontract. Ook hier is weer zichtbaar dat personen met een vast arbeidscontract minder geneigd zijn om 'geen keuze' als hoofdmotief te geven.

Als we naar de gehele data kijken betreffende de redenen 'geen keuze' voor het laatste nieuwe arbeidscontract, valt op dat voornamelijk het huidige arbeidscontract een voorspellende factor is voor deze reden. Voor het zijn van een overig lid huishouden blijft het effect behouden dat in de jongste en oudste generatie werknemers wordt gevonden in de totale groep.

Conclusie

Voor het beantwoorden van de vraag "*wat was de belangrijkste aanleiding voor uw laatste nieuwe contract?*" valt op dat het huidige arbeidscontract het vaakst een voorspellende waarde heeft om een bepaald antwoord te geven. Daarnaast is opmerkelijk dat huishoudinkomen over het algemeen geen voorspellende waarde voor het laatste nieuwe arbeidscontract heeft. Ten slotte is de leeftijdsgroep waarin een werknemer zich bevindt van invloed op het beantwoorden van deze vraag voor elk antwoord behalve voor de combinatie arbeid en zorgtaken. Dit kan komen doordat er voor de combinatie arbeid en zorgtaken niet vaak de combinatie predictor-uitkomst voorkomt, waardoor er regelmatig geen schattingen kunnen plaatsvinden in de regressieanalyses van dit antwoord.

Tabel 5. Regressie analyse van belangrijkste aanleiding voor het laatste nieuwe contract, per generatie. Wat was de belangrijkste aanleiding voor uw laatste nieuwe contract?

	Werk met zekerheid			Flexibiliteit			Combinatie arbeid-zorg			Geen keuze		
	15-30 (n= 352)	31-50 (n=382)	51-67 (n=361)	15-30 (n= 352)	31-50 (n=382)	51-67 (n=361)	15-30 (n= 352)	31-50 (n=382)	51-67 (n=361)	15-30 (n= 352)	31-50 (n=382)	51-67 (n=361)
Constante	0,61	0,08	0,01	0,01	0,00	0,00	-	0,00	-	0,06	0,06	0,00
Vrouw	1,68	0,85	2,37	0,64	0,75	0,00	-	0,04	-	1,02	1,27	0,00
Opleiding (ref: opleidingsniveau midden)												
Opleidingsniveau laag	0,13	2,05	0,72	0,31	0,67	0,00	-	0,00	-	0,31	0,27	0,00
Opleidingsniveau hoog	0,94	2,39	1,76	0,96	0,42	-	-	5,18	-	1,38	1,95	0,00
Bijbaan	0,45	0,74	0,00	11,41**	0,00	0,00	-	0,00	-	0,28*	0,80	0,00
Sociale klasse 2015 (gecentreerd)	1,07	1,04	0,69	1,88	0,81	0,02	-	5,12	-	1,12	1,39	-
Regio (ref: randstad)												
Provincies rond randstad	0,83	0,97	1,98	0,50	1,54	0,00	-	12,11	-	0,61	1,75	101,76
Provincies tweede schil	1,58	2,62*	1,67	0,90	0,00	0,00	-	12,15	-	0,61	1,44	-
Kostwinnerspositie (ref: medekostwinner)												
Enige kostwinner	1,56	0,84	0,19	0,65	11,82	-	-	1,57	-	1,97	0,80	-
Positie in het huishouden (ref: paar met kinderen)												
Eenoudergezin	2,88	0,96	0,99	0,00	0,00	-	-	0,00	-	0,00	2,35	0,00
Overig lid huishouden	1,79	0,00	0,00	0,00	0,00	-	-	4685,09	-	48,21*	2,03	0,33
Geen kinderen	1,29	2,52*	1,09	2,28	0,15	-	-	0,00	-	0,66	0,44	-
Hypotheek	0,58	1,00	1,47	3,35	0,77	0,00	-	-	-	1,57	0,67	-
Arbeidscontract (ref: vast)												
Tijdelijk	0,23***	1,15	0,59	1,68	5,88	-	-	0,00	-	7,60***	15,58***	-
Uitzend/oproep/afroep	0,13*	0,00	0,00	4,16	0,00	-	-	-	-	11,55***	31,38***	-
Zelfstandige	0,02	0,58	0,83	1,95**	2,01*	1541,13	-	0,05	-	0,03	1,26	-
Huishoudinkomen (ref: Modaal inkomen (26.200 - < 38.800 euro))												
Minimum (<12.500 euro)	0,39	1,36	0,00	2,09	0,00	0,00	-	14366,25	-	0,76	0,51	-
Beneden modaal (12.500 - < 26.200 euro)	0,50	0,62	19,92	0,31	21,14	0,00	-	0,00	-	0,94	1,93	0,00
1-2x modaal (38.800 - < 65.000 euro)	1,32	0,55	2,61	0,77	5,18	0,00	-	-	-	1,12	1,24	0,00
2x modaal (65.000 - < 77.500 euro)	0,46	0,51	0,00	0,00	0,00	0,00	-	-	-	1,20	0,30	-
Meer dan 2x modaal (>= 77.500 euro)	1,56	0,74	2,71	0,00	10,01	0,00	-	-	-	0,49	0,87	0,00

*: p<0,05, **: p<0,01; p<0,001; - : odds ratios konden niet geschat worden vanwege te laag aantal observaties op combinatie predictor-uitkomst.

Tabel 6. Regressie analyse van belangrijkste aanleiding voor het laatste nieuwe contract, totale steekproef. Wat was de belangrijkste aanleiding voor uw laatste nieuwe contract?

	Werk met zekerheid	Flexibiliteit	Combinatie arbeid-zorg	Geen keuze
Constante	0,05***	0,01***	0,00	1,00***
Vrouw	1,06	0,79	0,05	1,00
Opleiding (ref: opleidingsniveau midden)				
Opleidingsniveau laag	2,46	0,54	0,00	0,44
Opleidingsniveau hoog	2,14	1,67	4,58	1,51
Sociale klasse 2015 (gecentreerd)	0,92	1,33	4,02	1,16
Regio (ref: randstad)				
Provincies rond randstad	0,97	0,34	15,81	1,17
Provincies tweede schil	1,69	0,39	11,90	1,51
Kostwinnerspositie (ref: medekostwinner)				
Enige kostwinner	1,15	1,04	1,16	1,70
Positie in het huishouden (ref: paar met kinderen)				
Eenoudergezin	1,30	0,00	0,00	1,15
Overig lid huishouden	0,98	0,00	-	5,84*
Geen kinderen	1,53	1,05	0,00	0,73
Hypotheek	1,26	1,28	-	1,33
Arbeidscontract (ref: vast)				
Tijdelijk	0,83	3,24	0,00	7,39***
Uitzend/oproep/afroep	0,25	5,66*	-	12,87***
zelfstandige	0,69*	1,82***	0,03	1,15
Huishoudinkomen (ref: Modaal inkomen (26.200 - < 38.800 euro))				
Minimum (<12.500 euro)	0,39	2,94	-	0,70
Beneden modaal (12.500 - < 26.200 euro)	0,60	1,44	0,00	1,89
1-2x modaal (38.800 - < 65.000 euro)	1,03	1,12	-	0,95
2x modaal (65.000 - < 77.500 euro)	0,62	0,00	-	0,27
Meer dan 2x modaal (>= 77.500 euro)	1,38	0,83	-	0,61
Leeftijdscategorie (ref: 31-50 jaar)				
15-30 jaar	4,36***	4,64	0,00	0,81
51-67 jaar	0,42	1,82	0,00	0,46
Interactie 15-30 jaar en opleidingsniveau (ref: 31-50 jaar x opleidingsniveau midden)				
15-30 jaar en opleidingsniveau laag	0,05*	0,90	-	0,41
15-30 jaar en opleidingsniveau hoog	0,52	0,58	0,00	1,09
Interactie 51-67 jaar en opleidingsniveau (ref: 51-67 jaar x opleidingsniveau midden)				
51-67 jaar en opleidingsniveau laag	0,08	0,00	-	2,42
51-67 jaar en opleidingsniveau hoog	0,95	0,99	-	0,00

*: p<0,05, **: p<0,01; p<0,001; -: odds ratios konden niet geschat worden vanwege te laag aantal observaties op combinatie predictor-uitkomst.

Belangrijkste reden mogelijke overstap arbeidscontract

Tabellen 7 en 8 tonen de uitkomsten van de regressieanalyses voor de belangrijkste reden die mensen zouden hebben voor een mogelijke overstap naar een ander arbeidscontract. Hierbij onderscheiden we de volgende motivaties die men hiervoor kan hebben: werk met zekerheid, flexibiliteit en combinatie arbeid-zorg taken.

Werk met zekerheid

Wanneer we kijken naar de jongste en middelste generatie dan zien we dat werknemers met een tijdelijk arbeidscontract en uitzend-/oproep-/afroepkrachten het kiezen voor zekerheid als belangrijkste reden zien voor een mogelijk toekomstige overstap naar een ander arbeidscontract. Daarbij geldt voor de jongste generatie ook dat wanneer zij een huishoudinkomen hebben van tweemaal modaal, zij eerder geneigd zijn om zekerheid als belangrijkste reden te geven ten opzichte van werknemers met een modaal inkomen. In de oudste generatie zien we echter dat hoger opgeleiden minder geneigd zijn om deze motivatie te geven voor een mogelijke overstap. Ditzelfde geldt voor kinderloze werknemers uit de oudste generatie. Ook zien we dat overige leden van het huishouden en/of hypotheekhouders juist meer geneigd zijn om deze motivatie voor een mogelijke overstap te noemen. In de totale groep laten de resultaten zien dat personen met een tijdelijk arbeidscontract en uitzend-/oproep-/afroepkrachten dit als een belangrijke reden zien voor een toekomstige wijziging van het arbeidscontract. Daarnaast zien we dat werknemers uit de oudste generatie minder vaak zekerheid als belangrijk motief zien ten opzichte van werknemers uit de middelste generatie.

Flexibiliteit

Welke werknemers zien flexibiliteit als belangrijkste reden voor een mogelijke overstap naar een ander arbeidscontract? In de jongste generatie zien we dat zelfstandigen eerder dan personen met een vast arbeidscontract geneigd zijn om voor flexibiliteit als belangrijkste motief te kiezen. Voor de middelste generatie zien we geen achtergrondkenmerken die gerelateerd zijn aan de keuze voor flexibiliteit als belangrijkste aanleiding voor een mogelijke overstap naar een ander arbeidscontract. De resultaten voor de oudste generatie geven weer dat binnen de 51-67 jarigen met name personen met

kinderen meer geneigd zijn om flexibiliteit als hoofdmotivatie te noemen. Wanneer we de resultaten voor de totale groep erbij betrekken, dan zien we echter enkele andere achtergrondkenmerken naar voren komen. Zo is zichtbaar dat werknemers in provincies rond de randstad minder vaak dan personen in de randstad voor deze motivatie kiezen. Daarnaast zien we dat personen die onderdeel uitmaken van een eenoudergezin of een overlig lid van het huishouden zijn, eerder kiezen voor flexibiliteit dan werknemers die deel uitmaken van een paar met kinderen. Ten slotte zien we dat zelfstandigen vaker dan personen met een vast arbeidscontract kiezen voor flexibiliteit als hoofdreden voor een mogelijk overstap naar een ander arbeidscontract.

Combinatie arbeid-zorgtaken

Ook kijken we naar welke achtergrondkenmerken samenhangen met het kiezen voor de combinatie arbeid-zorgtaken als belangrijkste aanleiding voor een mogelijke overstap naar een nieuw arbeidscontract. In de jongste generatie zien we dat alleen het hebben van een hypotheek er toe doet; personen met een hypotheek zijn vaker geneigd om de mogelijkheid tot het combineren van arbeid en zorg als belangrijkste motief te geven. In de middelste generatie is zichtbaar dat werknemers in de provincies rond de randstad (ten opzichte van personen in de randstad) minder geneigd zijn om deze reden te noemen. Voor de oudste generatie geldt dat werknemers zonder kinderen minder geneigd zijn deze reden te noemen ten opzichte van werknemers met kinderen. De resultaten voor de totale groep laten zien dat werknemers met kinderen en/of een hypotheek vaker de mogelijke combinatie van arbeid en zorgtaken als reden zien voor een eventuele overstap naar een ander arbeidscontract. Dit geldt ook voor werknemers van de jongste generatie ten opzichte van werknemers van de middelste generatie.

Conclusie

De vraag “Wat zou voor u de belangrijkste reden zijn om (ook) in een ander arbeidscontract te gaan werken?” geeft per antwoord verschillende voorspellende factoren weer. Zo is voor het antwoord “werk met zekerheid” het arbeidscontract van grote invloed, terwijl voor het antwoord “flexibiliteit” de positie in het huishouden er meer toe doet. Verder is voor het antwoord “combinatie arbeid en zorg taken” hypotheek een voorspellende factor, wat niet een voorspellende factor is voor de andere twee antwoorden.

Tabel 7. Regressie analyse van belangrijkste reden mogelijke overstap arbeidscontract, per generatie . Wat zou voor u de belangrijkste reden zijn om (ook) in een ander arbeidscontract te gaan werken?

	Werk met zekerheid			Flexibiliteit			Combinatie arbeid-zorg		
	15-30 (n= 352)	31-50 (n=382)	51-67 (n=361)	15-30 (n= 352)	31-50 (n=382)	51-67 (n=361)	15-30 (n= 352)	31-50 (n=382)	51-67 (n=361)
Constate	0,11	0,25	0,13	0,02	0,05	0,00	0,01	0,00	0,05
Vrouw	1,11	0,98	1,05	1,34	1,30	0,87	6,94	0,67	14,76
Opleiding (gecentreerd)	1,04	0,94	0,70**	1,17	1,49	1,64	0,92	0,91	4,67
Sociale klasse 2015 (gecentreerd)	1,08	0,85	0,70	0,89	1,25	2,21	0,75	1,05	2,13
Regio (ref: randstad)									
Provincies rond randstad	0,73	1,33	0,96	0,35	0,32	0,08	0,66	0,08*	0,52
Provincies tweede schil	1,16	1,13	0,91	0,84	1,07	0,92	0,80	0,00	0,00
Kostwinnerspositie (ref: medekostwinner)									
Enige kostwinner	1,00	1,37	1,50	0,15	0,52	0,00	0,34	0,34	0,00
Positie in het huishouden (ref: paar met kinderen)									
Eenoudergezin	0,92	0,33	0,84	-	7,29	0,02	0,00	-	0,02
Overig lid huishouden	2,63	0,00	9,49*	0,00	-	0,00	0,00	0,00	0,00
Geen kinderen	1,52	0,61	0,38**	1,29	1,51	0,03*	0,27	0,25	0,02*
Hypotheek	1,52	0,96	2,13*	1,33	0,65	-	17,04***	-	0,37
Arbeidscontract (ref: vast)									
Tijdelijk	6,86***	4,39***	1,07	1,37	1,19	22,50	0,63	0,00	0,00
Uitzend/oproep/afroep	15,63***	8,27**	4,49	1,49	0,00	0,00	0,00	13,89	0,00
Zelfstandige	1,16	1,12	1,02	1,55*	1,14	1,75	0,03	0,82	0,03
Huishoudinkomen (ref: Modaal inkomen (26.200 - < 38.800 euro))									
Minimum (<12.500 euro)	1,92	1,27	0,70	3,29	2,15	0,00	0,00	0,00	0,00
Beneden modaal (12.500 - < 26.200 euro)	1,58	1,84	0,28	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1-2x modaal (38.800 - < 65.000 euro)	1,73	0,74	1,60	2,83	1,79	0,92	0,28	1,32	0,00
2x modaal (65.000 - < 77.500 euro)	3,26*	1,34	0,99	0,00	0,00	0,00	0,00	1,95	0,00
Meer dan 2x modaal (>= 77.500 euro)	1,53	1,56	2,13	2,33	1,29	0,00	0,00	0,00	5,29

*: p<0,05, **: p<0,01; p<0,001; -: odds ratios konden niet geschat worden vanwege te laag aantal observaties op combinatie predictor-uitkomst.

Tabel 8. Regressie analyse van belangrijkste reden mogelijke overstap arbeidscontract, totale steekproef. Wat zou voor u de belangrijkste reden zijn om (ook) in een ander arbeidscontract te gaan werken?

	Werk met zekerheid	Flexibiliteit	Combinatie arbeid-zorg
Constante	0,18	0,04	0,01
Vrouw	1,04	1,41	1,94
Opleiding (gecentreerd)	0,94	1,32	1,04
Sociale klasse 2015 (gecentreerd)	0,93	0,99	1,20
Regio (ref: randstad)			
Provincies rond randstad	1,03	0,35*	0,44
Provincies tweede schil	1,09	0,83	0,23
Kostwinnerspositie (ref: medekostwinner)			
Enige kostwinner	1,32	0,43	0,44
Positie in het huishouden (ref: paar met kinderen)			
Eenoudergezin	0,56	8,34**	3,75
Overig lid huishouden	1,37	10,69**	0,00
Geen kinderen	0,75	0,83	0,26*
Hypotheek	1,42	1,21	9,72***
Arbeidscontract (ref: vast)			
Tijdelijk	4,86***	1,26	0,53
Uitzend/oproep/afroep	8,61***	1,25	1,35
zelfstandige	1,11	1,26*	0,83
Huishoudinkomen (ref: Modaal inkomen (26.200 - < 38.800 euro))			
Minimum (<12.500 euro)	1,67	1,73	0,00
Beneden modaal (12.500 - < 26.200 euro)	1,17	0,19	0,00
1-2x modaal (38.800 - < 65.000 euro)	1,11	1,61	0,63
2x modaal (65.000 - < 77.500 euro)	1,50	0,00	0,61
Meer dan 2x modaal (>= 77.500 euro)	1,49	0,81	0,46
Leeftijdscategorie (ref: 31-50 jaar)			
15-30 jaar	1,12	0,89	3,82*
51-67 jaar	0,61*	0,36*	0,83

*: p<0,05, **: p<0,01; p<0,001; -: odds ratios konden niet geschat worden vanwege te laag aantal observaties op combinatie predictor-uitkomst.

Colofon

Financier
Auteurs

Instituut Gak
Dr. M van der Klein
Drs. C. Aussems
A. Jansma, MSc
Drs. M.J. de Gruijter
K. Piets, MSc.

Omslag
Uitgave

Ontwerppartners, Breda
Verwey-Jonker Instituut
Kromme Nieuwegracht 6
3512 HG Utrecht
T (030) 230 07 99
E secr@verwey-jonker.nl
I www.verwey-jonker.nl

De publicatie kan gedownload en/of besteld worden via onze website:
<http://www.verwey-jonker.nl>.

ISBN 978-90-5830-778-1

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2016.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut.
Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.
The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute. Partial reproduction
of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.

Van jongeren wordt vaak gedacht dat ze graag flexibel werken en van ouderen denkt men dat ze een voorkeur hebben voor vaste contracten. Zijn dit mythen of is het de waarheid?
Het Verwey-Jonker Instituut ging op zoek naar de feiten over generaties en hun voorkeuren voor vast en flexibel werk. Drie leeftijdsgroepen staan in dit onderzoek centraal: van 15-30 jaar, van 31 tot 50 jaar en van 51 tot 67 jaar. De groepen blijken meer met elkaar gemeen te hebben dan aanvankelijk gedacht.