



6 ZIT ER ONTWIKKELING IN FLEX?

*Sarika Verbiest, Wouter van der Torre,
Hardy van de Ven, Anneke Goudswaard*

Formele en informele ontwikkeling van kennis en vaardigheden vormen belangrijke indicatoren voor duurzame inzetbaarheid. Uit analyses blijkt dat flexwerkers over het algemeen minder formele en informele ontwikkelmogelijkheden hebben dan vaste medewerkers. Dit geldt echter niet voor alle typen flexwerkers. Medewerkers met een tijdelijk contract korter dan 1 jaar, uitzendkrachten en oproep-/invalkrachten vormen de risicogroepen, terwijl medewerkers met een tijdelijk contract van 1 jaar of langer of met uitzicht op vast ongeveer evenveel ontwikkelmogelijkheden hebben als vaste medewerkers. Voorts blijkt dat “nieuwe zzp’ers” minder formeel leren, maar juist weer meer informele ontwikkelmogelijkheden hebben door meer autonomie en variatie in het werk. Wij gaan in dit hoofdstuk in op de mogelijkheden om de ontwikkeling van de risicogroepen flexwerkers te stimuleren.

6.1 INLEIDING

Het op peil houden of ontwikkelen van vakkennis en vaardigheden (ontwikkelmogelijkheden) draagt in belangrijke mate bij aan de duurzame inzetbaarheid van de beroepsbevolking (Allen & De Grip, 2007). Door nieuwe technologische toepassingen verandert de taakverdeling tussen mens en technologie steeds sneller, waardoor de mens zich continu moet blijven ontwikkelen om inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt (hier wordt in hoofdstuk 10 verder op ingegaan). Aangezien de AOW-leeftijd steeds hoger komt te liggen, moeten mensen langer blijven werken en dus langer blijven leren. Tegelijkertijd werken steeds meer mensen in flexibele arbeidsrelaties. In 2017 had 39% van de werkenden in Nederland geen vaste arbeidsrelatie (flexbarometer.nl). Flexibele arbeidsrelaties zijn niet langer voorbehouden aan jongeren als opstap op de arbeidsmarkt. Ook een toenemend aantal ouderen werkt in flexibele arbeidsrelaties, met name als zzp'er. Hierdoor is het interessant om te weten in hoeverre flexibele arbeidskrachten in staat zijn, en door hun werkgevers gefaciliteerd worden, om continu te blijven leren.

Voordat we verder gaan is er één kanttekening: dé flexwerker bestaat niet. Er bestaan diverse typen werkenden zonder vaste arbeidsrelatie. Onder flexwerkers verstaan we medewerkers met een tijdelijk contract met uitzicht op vast, een tijdelijk contract van 1 jaar of langer, een tijdelijk contract korter dan 1 jaar, oproep- en invalkrachten en uitzendkrachten. Naast het aantal flexibele contracten neemt ook het aantal zzp'ers in Nederland toe. In relatie tot flexibiliteit is de groep "nieuwe zzp'ers", die tevens de grootste deelgroep zelfstandigen zijn, het meest interessant om naar te kijken. De "nieuwe zzp'ers" bieden vooral eigen arbeid en diensten aan, zijn sterk vertegenwoordigd in de zakelijke dienstverlening, de bouw en de recreatie en vervullen net als flexibele contracten een rol in de flexibilisering van de arbeidsmarkt.

In hoofdstuk 2 van deze bundel is het DI-profiel van werknemers met een flexibel dienstverband in 2016 vergeleken met werknemers met een vast dienstverband. Daarin zien we dat werknemers met een flexibel dienstverband wat betreft het volgen van scholing lager scoren dan vaste werknemers. Werkgevers investeren qua formele ontwikkeling namelijk minder in flexwerkers dan in vaste medewerkers (Fouarge et al., 2012; Cörvers et al., 2011; Van Gaalen et al., 2013; Kremer et al., 2017). Ook van zzp'ers weten we dat ze minder formele opleiding volgen dan werknemers met een vast contract (Lautenbach et al., 2017; Vlasblom et al., 2015).

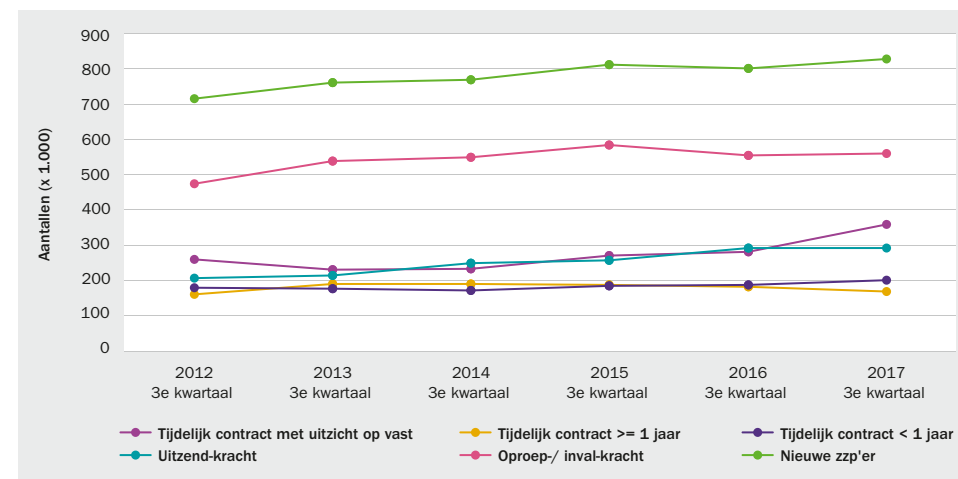
Formele opleiding vormt slechts een heel beperkt deel van de professionele ontwikkeling van werkenden, want 96% van de tijd die werkenden leren doen ze dat via informeel leren, oftewel leren op de werkvloer (Borghans et al., 2014). Het is dus zeker zo belangrijk om te weten in hoeverre flexwerkers en zzp'ers voldoende informeel leren. Flexibilisering van arbeidsrelaties hangt samen met meer arbeidsmobiliteit. In hoofdstuk 2 is in het DI-profiel van werknemers met een flexibel dienstverband te zien dat de externe mobiliteit vele malen hoger is dan die van vaste werknemers, wat niet geheel onlogisch is. Arbeidsmobiliteit wordt

vaak in verband gebracht met het opdoen van verschillende (leer)ervaringen wat positief zou bijdragen aan duurzame inzetbaarheid. Flexibilisering zou daarmee kunnen voorkomen dat werkenden 'vastroesten' in één baan. Dit is een plausibele redenatie. Echter, een voorwaarde voor het kunnen opdoen van leerervaringen door arbeidsmobiliteit is dat het werk dat de werkende in de verschillende banen doet ook daadwerkelijk leerrijk is. Dat leidt voor dit hoofdstuk tot de vraag of flexwerkers wel ingezet worden op taken waar ze daadwerkelijk van leren.

De hoofdvraag in dit hoofdstuk is of werkenden met een flexibele arbeidsrelatie de ontwikkelmogelijkheden krijgen die nodig zijn om duurzaam inzetbaar te kunnen blijven op de arbeidsmarkt. Daarom onderzoeken we in hoeverre flexwerkers en zzp'ers formele én informele ontwikkelmogelijkheden hebben in hun werk en in hoeverre dit verschilt van medewerkers met een vast contract. We maken daarbij gebruik van data van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2016 en de Zelfstandigen Enquête Arbeidsomstandigheden (ZEA) 2015 en 2017. Meer informatie over deze databestanden is te vinden in de appendix.

6.1.1 Typen flexibele arbeidsrelaties

We maken onderscheid tussen de diverse typen arbeidsrelaties, omdat we daarmee risico-groepen kunnen identificeren waarvoor gerichte maatregelen getroffen kunnen worden. De stelling dat dé flexibele schil te groot is en dat flex altijd slecht is, willen we daarmee nuanceren. Mobiliteit als gevolg van de flexibilisering kan juist goed zijn voor de duurzame inzetbaarheid, als flexwerkers in de verschillende banen ook daadwerkelijk nieuwe vaardigheden en kennis ontwikkelen. Figuur 6.1 toont de trend in de verschillende typen flexibele arbeidsrelaties in de afgelopen 5 jaar.



FIGUUR 6.1

Trend in verschillende typen flexibele arbeidsrelaties 3e kwartaal 2012- 3e kwartaal 2017

BRON: EBB 2003-2017.

6.1.2 Ontwikkelmogelijkheden als determinant van duurzame inzetbaarheid

Van duurzame inzetbaarheid bestaan verschillende definities. Hier verstaan we onder duurzame inzetbaarheid het vermogen om gezond, vitaal en productief deel te nemen aan (betaalde) arbeid tot de pensioengerechtigde leeftijd. Er bestaan verschillende factoren die van invloed zijn op duurzame inzetbaarheid (determinanten). In hoofdstuk 2 heeft u kunnen lezen dat onder andere het volgen van scholing een determinant is. Werkenden, vast, flexibel of zelfstandig, kunnen op diverse manieren ontwikkelmogelijkheden hebben: door het volgen van opleidingen, cursussen of trainingen (formeel), maar ook door het uitvoeren van leerrijke taken in het werk en door te leren van collega's (informeel). In de uitvoering van het werk, kunnen mensen ook kennis en vaardigheden ontwikkelen die nodig zijn om duurzaam inzetbaar te blijven. Studies laten zien dat informeel leren de kansen op de arbeidsmarkt vergroot, bijvoorbeeld op doorstroom naar hogere functies of in het geval van de uitzendkrachten op meer werkzekerheid (Felstead & Gallie, 2004). Daarom zien wij informele ontwikkelmogelijkheden als een belangrijke determinant van duurzame inzetbaarheid.

6.2 METHODEN

We zetten hier eerst kort uiteen hoe we voor dit hoofdstuk formeel en informeel leren hebben gemeten onder de diverse typen flexwerkers en zzp'ers en hoe we de vergelijking met vaste werknemers hebben gemaakt.

6.2.1 Formeel leren

Formeel leren verwijst naar leren binnen onderwijs-, trainings- en opleidingsinstituten. Dit type leren wordt gestructureerd door geformuleerde leerdoelen, beschikbare leertijd en/of didactische ondersteuning (Van der Veen & Van der Wal, 2003). Formele ontwikkeling is in de NEA (werknemersenquête) 2016 bevraagd met: "Heeft u in de afgelopen 2 jaar een opleiding of cursus gevolgd voor uw werk?". Indien respondenten 'nee' antwoordden, konden ze aangeven of dat was omdat ze er geen behoefte aan hadden. Indien respondenten 'ja' antwoordden, werd gevraagd wat het belangrijkste doel van de gevolgde opleiding of cursus was.

In de ZEA (zelfstandigenenquête) zijn vragen over formeel en informeel leren net iets anders gesteld. Veel vragen in de ZEA zijn afkomstig uit de NEA, maar de formulering is in een aantal gevallen aangepast om aan te sluiten bij de doelgroep. Er wordt bijvoorbeeld niet over "verzuim" of over "baan" besproken. Daarom beschrijven we de ontwikkelmogelijkheden voor zzp'ers in een aparte tabel.

6.2.2 Informeel leren

Informeel leren vloeit voort uit alledaagse activiteiten die samenhangen met werk, gezinsleven of vrije tijd. Het is niet gestructureerd in termen van leerdoelen, leertijd en didactische ondersteuning (Van der Veen & Van der Wal, 2003). In dit hoofdstuk richten wij ons op informeel leren door het uitvoeren van leerrijke taken in het werk. Leerrijke taken zijn taken in het werk, waarbij de werknemer tijdens het uitvoeren iets bijleert en zich erdoor ontwikkelt (Borghans et al., 2011).

In de literatuur worden verschillende kenmerken van een baan genoemd die belangrijk zijn voor leren op het werk (Hackman & Oldman, 1980). Eén van die baankenmerken is *autonomie*: de mate van vrijheid en onafhankelijkheid die een individu heeft in het uitvoeren van het werk. Autonomie in het werk geeft medewerkers de ruimte om te experimenteren met gedrag en nieuwe werkwijzen te ontwikkelen (Van Wijk et al., 2013). Autonomie wordt in de NEA 2016 bevraagd met: "Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert?" en "Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen?".

Een ander leerrijk baankenmerk is de mate van *taakvariatie*. Wanneer een werknemer verschillende taken uitvoert die verschillende vaardigheden en kennis vereisen, zal deze werknemer meer leren in het werk dan wanneer er sprake is van weinig taakvariatie (Raemdonck, 2006). Taakvariatie is in de NEA 2016 bevraagd met: "Is uw werk gevarieerd", "Vereist uw baan dat u nieuwe dingen leert?" en "Vereist uw baan creativiteit?".

Banen die veel strak omschreven routinematige taken bevatten, beschouwen we als niet-leerrijk. In de NEA 2016 is dit bevraagd met: "Doet u werk waarbij u herhalende bewegingen moet maken?". Te denken valt aan werk aan de lopende band, simpel assemblagewerk of bijvoorbeeld de hele dag gegevens invoeren.

De antwoorden van respondenten op de zes bovengenoemde vragen vormen samen een score voor informeel leren¹².

6.2.3 Controlevariabelen

Uit eerder onderzoek (Van Wijk et al., 2013) blijkt dat flexwerkers met een laag opleidingsniveau en een gemiddelde lagere leeftijd ook lager scoren op leer- en ontwikkelmogelijkheden. Tevens werken in de ene sector meer flexwerkers dan in de andere (zie flexbarometer.nl) en is het mogelijk dat sectoren van elkaar verschillen wat betreft het bieden van ontwikkelmogelijkheden. Ook kan het aantal uren dat de werkende per week werkt, van invloed zijn op de mate van formeel leren. Iemand met een hele kleine baan zal minder snel een opleiding of cursus voor het werk volgen dan iemand die fulltime werkt. Wanneer we verschillende typen flexwerkers vergelijken met vaste medewerkers, corrigeren we daarom voor de invloed van leeftijd, opleidingsniveau, contracturen en sector.

6.2.4 Analyses

De scores van de verschillende typen flexwerkers zijn door middel van lineaire regressieanalyse vergeleken met de scores van medewerkers met een vast contract.¹³ We gebruiken het symbool ▲ (of △) wanneer een groep significant *hogere* scoort dan de medewerkers met een vast contract, en het symbool ▼ (of ▽) voor een significant *lagere* score. Een gesloten symbool (▲ of ▼) betekent dat het verschil tussen groepen significant ($p < 0.001$) en relatief

¹² Betrouwbaarheidsanalyse toont een Cronbach's alpha van 0.71 voor deze schaal, wat kan worden beschouwd als betrouwbaar. Dit wijst erop dat de 6 vragen onderling voldoende met elkaar samenhangen om te kunnen spreken van één samengestelde score.

¹³ Er is geanalyseerd met 'herwogen' steekproefaantallen voor zo representatief mogelijke resultaten.

groot is (Cohen's $d \geq 0,20$). Een open symbool (\triangle of ∇) wijst op een significant, maar zodanig klein verschil (Cohen's $d < 0,20$) dat we het niet als relevant beschouwen.

6.3 RESULTATEN

In de resultatentabellen op de volgende pagina's ziet u de absolute percentages en scores van de verschillende typen flexwerkers op de vragen over ontwikkelmogelijkheden. We beschrijven per subparagraaf eerst de resultaten van werknemers, gevolgd door de verschillen tussen zzp'ers en werknemers.

6.3.1 Formeel leren

In tabel 6.1 ziet u in hoeverre de diverse typen flexwerkers verschillen van medewerkers met een vast contract op de mate van formeel leren. De tabel toont hoeveel procent van de typen werknemers 'Ja' heeft geantwoord op de vraag of ze in de afgelopen 2 jaar een cursus of opleiding hebben gevolgd voor hun werk. Alle typen flexwerkers scoren daarop significant lager dan vaste medewerkers, ongeacht leeftijd, opleidingsniveau, contracturen en sector. Voor specifieke typen flexwerkers geldt dat dit verschil groot is. Oproep-/invalkrachten hebben het minst deelgenomen aan een opleiding of cursus. Medewerkers met een tijdelijk dienstverband voor een jaar of langer of met uitzicht op vast, hebben aanzienlijk vaker een cursus of opleiding gevolgd voor hun werk dan de andere typen flexwerkers.

TABEL 6.1

Formeel leren per type arbeidsrelatie

	VAST CONTRACT	TUDELIIK CONTRACT MET UITZICHT OP VAST	TUDELIIK CONTRACT ≥1 JAAR	TUDELIIK CONTRACT <1 JAAR	UITZEND-KRACHT	OPROEP-/INVALKRACHT
Scholing gevolgd:						
N:	31.058	1.491	961	1.272	1.512	2.026
Heeft u in de afgelopen 2 jaar een opleiding of cursus gevolgd voor uw werk? [N=38.320] [% ja]	56,1%	53,9% ▽	51,9% ▽	34,9% ▼	36,7% ▼	26,0% ▼
Behoeft aan opleiding of cursus:						
Nee, geen behoefte [N=38.163]	53,4%	41,1% ▽	47,0%	55,4%	51,0%	66,3% △
Ja, om mijn kansen op werk in de toekomst te vergroten [N=38.163]	22,7%	31,4%	32,9%	32,2% △	38,2% ▲	25,4% ▽
Ja, om mijn huidige werk beter te kunnen doen [N=38.163]	18,8%	26,8% △	23,5%	15,7%	11,8% ▽	8,8% ▼
Ja, om toekomstige veranderingen in mijn huidige baan aan te kunnen [N=38.163]	18,7%	20,4%	13,2% ▽	11,5% ▽	12,0% ▽	6,6% ▼

▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager ($p < 0,001$), Cohen's d is groter dan 0,20.

△ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's d is kleiner dan 0,20.

Verder blijkt dat oproep-/invalkrachten in twee derde van de gevallen geen behoefte hebben aan een opleiding of cursus. Dat betekent dat een derde er wel behoefte aan had. Aangezien ruim een kwart van de oproep-/invalkrachten aangeeft daadwerkelijk een opleiding of cursus te hebben gevolgd, lijkt hier voor een deel sprake van een onvervulde behoefte. Voor werknemers met een tijdelijk contract korter dan een jaar en uitzendkrachten lijkt die onvervulde behoefte nog groter. Van de medewerkers met een tijdelijk contract korter dan 1 jaar en de uitzendkrachten had meer dan de helft geen behoefte aan een cursus of opleiding voor hun werk. Zij verschillen daarin niet veel van medewerkers met een vast contract. Medewerkers met een tijdelijk contract met uitzicht op vast lijken meer behoefte te hebben aan formeel leren.

De respondenten is tevens gevraagd wat het belangrijkste doel was van de gevolgde opleiding of cursus. Alle typen werknemers geven het vaakst aan dat ze de cursus/opleiding hebben gevolgd om hun kansen op werk in de toekomst te vergroten. De uitzendkrachten geven dat het vaakst aan (38%) en de vaste medewerkers het minst (23%). Oproep-/invalkrachten verschillen hierin niet veel van de vaste medewerkers (25%), wat erop kan duiden dat zij meer baanzekerheid ervaren. Oproepkrachten zijn vaak langer gelieerd aan een organisatie dan uitzendkrachten. Ze vertrouwen er waarschijnlijk op dat ze wel weer opgeroepen zullen worden. Medewerkers met een tijdelijk contract met uitzicht op vast geven het vaakst van alle typen werknemers aan dat ze de cursus/opleiding hebben gevolgd om hun huidige werk beter te kunnen doen. Wellicht dat inwerkprogramma's bij de werkgever hier onderdeel van uitmaken. De andere typen flexwerkers worden waarschijnlijk vooral ingezet op werk waar zij al de juiste kennis en vaardigheden voor hebben, waardoor zij direct inzetbaar zijn. Het aankunnen van toekomstige veranderingen in de huidige baan wordt gemiddeld het minst vaak als reden opgegeven. Wederom scoren de tijdelijke medewerkers met uitzicht op een vast contract hierop het hoogst (20%). Medewerkers met tijdelijke contracten met uitzicht op vast hebben waarschijnlijk meer het idee dat ze bij de organisatie kunnen blijven, kunnen groeien in de baan waarin ze gestart zijn en een carrière hebben om in door te groeien.

Zzp'ers volgen minder trainingen en cursussen dan werknemers (Vlasblom et al., 2015; Lautenbach et al., 2017). In 2017 geeft 48% van de nieuwe zzp'ers aan een opleiding gevolgd te hebben (Lautenbach et al., 2017) ten opzichte van 56% van de vaste krachten (Hooftman et al., 2017). Uit een systematische vergelijking van zzp'ers en werknemers uit 2016 blijkt dat nieuwe zzp'ers ook minder behoefte hebben aan opleiding dan werknemers met een vast contract: 62% van de nieuwe zzp'ers geeft aan geen behoefte aan opleiding te hebben ten opzichte van 52% van de werknemers met een vast contract (Van der Torre et al., 2016). Ook na correctie voor leeftijd, geslacht, opleidingsniveau en sector blijft dit verschil significant.

6.3.2 Informeel leren

In tabel 6.2 ziet u in hoeverre de diverse typen flexwerkers verschillen van medewerkers met een vast contract in de mate van informeel leren. U ziet een gemiddelde score voor informeel leren op basis van de zes vragen waarmee informeel leren is gemeten. Alleen mede-

werkers met een tijdelijk contract met uitzicht op vast scoren daarop niet significant anders dan de vaste medewerkers. De andere typen flexwerkers scoren allemaal significant lager, ongeacht leeftijd, opleidingsniveau en sector.

Als we vervolgens inzoomen op de verschillende onderdelen van informeel leren, dan zien we dat vooral de uitzendkrachten en oproep-/invalkrachten minder autonomie hebben in het werk dan vaste medewerkers. Zij hebben tot 30% minder kans om zelf te beslissen hoe zij hun werk uitvoeren en oplossingen te bedenken om bepaalde dingen in het werk te doen. Medewerkers met een tijdelijk contract van korter dan een jaar scoren iets beter, maar nog steeds aanzienlijk minder hoog dan vaste medewerkers. Medewerkers met een tijdelijk contract van een jaar of langer en met uitzicht op vast lijken meer autonomie in hun werk te ervaren dan de andere typen flexwerkers. Een mogelijke verklaring is dat werkgevers juist voor simpele en duidelijk omschreven taken uitzendkrachten of oproep-/invalkrachten inzetten. Voor meer uitdagend specialistisch werk is een langere inwerktijd nodig en is een langer lopend contract een logisch gevolg. Dat is wat betreft herhalende bewegingen in het werk ook terug te zien. De groep uitzendkrachten heeft significant meer herhalende beweging in het werk dan de groep medewerkers met een vast contract, ongeacht leeftijd, opleidingsniveau en sector. Veel herhalende bewegingen in het werk impliceren gestandaardiseerd werk, waar werknemers relatief snel op in te werken zijn. Hierdoor worden uitzendconstructies mogelijk.

Tabel 6.2 toont verder dat uitzendkrachten en oproep-/invalkrachten minder variatie in het werk ervaren dan vaste medewerkers en andere typen flexwerkers. Dat uit zich met name in de vraag of de baan creativiteit vereist en of de medewerker nieuwe dingen leert. Wederom een indicatie dat deze groepen flexwerkers worden ingezet voor simpel en weinig leerrijk werk. Tijdelijke medewerkers met een contract van korter dan een jaar scoren ook aanzienlijk lager op variatie in het werk dan vaste medewerkers. Ook hier kan de korte vereiste inwerktijd voor banen met weinig variatie een verklaring zijn.

TABEL 6.2

Informeel leren per type arbeidsrelatie (NEA, 2016), gecontroleerd voor opleidingsniveau, leeftijd en sector

	VAST CONTRACT	TIJDELIJK CONTRACT MET UITZICHT OP VAST	TIJDELIJK CONTRACT ≥1 JAAR	TIJDELIJK CONTRACT <1 JAAR	UITZEND-KRACHT	OPROEP-/ INVALKRACHT
Informeel leren [N=38.320] [Range: 1–10]	6,9	7,0	6,6▽	5,9▼	5,5▼	5,5▼
Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert? [N=38.320] [% ja, regelmatig]	65,5%	57,6%	51,7%▽	41,8%▼	36,9%▼	35,0%▼
Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen? [N=38.320] [% ja, regelmatig]	73,5%	70,6%	61,4%▼	52,1%▼	47,5%▼	40,9%▼
Doet u werk waarbij u herhalende bewegingen moet maken? [N=38.320] [% ja, regelmatig]	31,8%	29,4%	33,0%	38,0%	46,0%▲	42,1%
Is uw werk gevarieerd? [N=38.320] [% vaak/altijd]	70,7%	69,3%	63,0%▽	50,6%▼	45,1%▼	50,9%▼
Vereist uw baan dat u nieuwe dingen leert? [N=38.320] [% vaak/altijd]	51,4%	63,5%△	58,4%	41,7%▽	36,9%▼	32,8%▼
Vereist uw baan creativiteit? [N=38.320] [% vaak/altijd]	61,5%	65,2%	56,6%▽	45,3%▼	37,5%▼	36,4%▼

▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager ($p < 0,001$), Cohen's d is groter dan 0,20.

△ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's d is kleiner dan 0,20.

Wat betreft informeel leren hebben nieuwe zzp'ers juist meer ontwikkelmogelijkheden dan vaste werknemers (zie tabel 6.3). Om zelfstandig ondernemers en werknemers te vergelijken hebben we de samengestelde score voor informeel leren gebruikt (zie § 6.2.2). Nieuwe zzp'ers scoren 7,7 en vaste medewerkers 7 (op een schaal van 1 tot 10). Dat is een aanzienlijk en significant verschil. Ook na correctie voor leeftijd, opleidingsniveau en sector blijft het verschil bestaan.

In een eerdere analyse (Van der Torre et al., 2016) zijn werknemers en zzp'ers onder meer vergeleken op de mate van autonomie¹⁴ in het werk, variatie in het werk en de mate waarin ze herhalende bewegingen moeten maken. We zien dat nieuwe zzp'ers op autonomie en variatie in het werk beter scoren dan werknemers met een vast contract (zie tabel 6.3). De verschillen zijn significant en relatief groot, ongeacht verschillen in opleidingsniveau, leeftijd en sector. Als we kijken naar de mate waarin nieuwe zzp'ers en vaste werknemers

14 De schalen voor 'autonomie' en 'variatie' waren in deze eerdere analyse uitgebreider dan het aantal items dat we uiteindelijk voor de constructie van de schaal 'informeel leren' hebben meegenomen.

herhalende bewegingen moeten maken, dan zien we in eerste instantie geen verschil. Maar na correctie voor opleiding, leeftijd en sector zien we dat nieuwe zzp'ers iets vaker herhalende bewegingen moeten maken in het werk.

TABEL 6.3

Informeel leren, autonomie, gevarieerd werk en herhalende beweging: werknemers vast contract (eind 2014) en nieuwe zzp'ers (begin 2015)

	VAST CONTRACT	NIEUWE ZZP'ERS
Informeel leren [N=vaste werknemers 27.243 en nieuwe zzp'ers 2.672] [Range: 1–10][6 items]	7,0	7,7▲
Autonomie [N=vaste werknemers 30.086 en nieuwe zzp'ers 2.738] [Range: 1–3][5 items]	2,5	2,8▲
Gevarieerd werk [N=vaste werknemers 30.053 en nieuwe zzp'ers 2.732] [Range: 1–4][3 items]	2,8	3,0▲
Doet u werk waarbij u herhalende bewegingen moet maken? [N=vaste werknemers 29.401 en nieuwe zzp'ers 2.712] [Range: 1–3]	1,9	1,9▽

▲ of ▼: statistisch significant hoger/lager ($p < 0,001$), Cohen's d is groter dan 0,20.

△ of ▽: eveneens statistisch significant, maar Cohen's d is kleiner dan 0,20.

6.4 CONCLUSIE

In lijn met eerder onderzoek hebben we gevonden dat flexwerkers over het algemeen minder formele én informele ontwikkelmogelijkheden hebben dan vaste werknemers (Borghans et al., 2014; Van Wijk et al., 2013). Maar niet alle flexwerkers kunnen daarbij over één kam worden geschoren. Medewerkers met een tijdelijk contract met uitzicht op vast en met een tijdelijk contract van een jaar of langer hebben even vaak een cursus of opleiding gevolgd als medewerkers met een vast contract. Ook scoren zij wat betreft informeel leren door het uitvoeren van leerrijk werk niet slechter dan de medewerkers met een vast contract. Nieuwe zzp'ers scoren wat betreft formeel leren weliswaar lager dan medewerkers met een vast contract, maar hebben juist informeel meer leermogelijkheden. Dat komt doordat zij meer autonomie en variatie in hun werk hebben.

Voor medewerkers met tijdelijke contracten korter dan een jaar, uitzendkrachten en inval-/oproepkrachten geldt een ander verhaal. Zij hebben minder formele ontwikkelmogelijkheden dan vaste werknemers, ongeacht verschillen in leeftijd, opleidingsniveau, contracturen en sector. Een verklaring kan zijn dat werkgevers minder bereid zijn om in hen te investeren, aangezien ze kort aan de organisatie verbonden blijven. Deze groepen flexwerkers zouden echter door het uitvoeren van leerrijk werk alsnog ontwikkeling kunnen doormaken. Dit lijkt echter ook niet het geval. Ze krijgen minder informele ontwikkelmogelijkheden in hun baan dan vaste werknemers, die werk hebben met meer autonomie en meer variatie. Ook hier lijkt

dat aan de arbeidsrelatie te liggen, want als wordt gecorrigeerd voor leeftijd, opleidingsniveau en sector blijven de verschillen met vaste werknemers nagenoeg even groot.

Een nadeel van de NEA is dat respondenten zijn bevestigd over hun huidige baan en er niet is gevraagd naar ontwikkelmogelijkheden door opeenvolgende banen. Wellicht dat flexwerkers in één baan weinig variatie ervaren, maar bijvoorbeeld wel variatie ervaren in de verschillende banen die ze achter elkaar hebben. Dit is een hypothese die nader onderzoek vraagt. Meer waarschijnlijk is het echter dat werkgevers hun organisatie zo hebben ingericht dat minder leerrijke taken die eenvoudig kunnen worden uitgevoerd door oproep- en uitzendkrachten zijn afgesplitst. Het is van belang voor deze groepen flexwerkers mogelijkheden te vinden, waardoor zij zich voldoende kunnen ontwikkelen om inzetbaar te kunnen blijven op de arbeidsmarkt. Zeker met het oog op nieuwe vaardigheden die worden vereist als gevolg van technologische ontwikkelingen.

Ontwikkeling flexwerkers stimuleren

Onze analyses laten zien dat er binnen de groep flexwerkers specifieke risicogroepen bestaan wat betreft formele en informele ontwikkelmogelijkheden. Het gaat hier om flexwerkers die kort zijn verbonden aan de organisatie waar zij werk voor verrichten: medewerkers met een tijdelijk contract korter dan 1 jaar, uitzendkrachten en nieuwe zzp'ers. Dat werkgevers minder investeren in opleiding van deze groepen is te begrijpen, als men bedenkt dat deze groepen per definitie een beperkte tijd bij de werkgever blijven. De vraag is dus wat de werkgever van zijn investering terug zal zien. Ook de groep oproep-/invalkrachten die wél langere tijd aan de organisatie verbonden kunnen zijn, ervaren minder ontwikkelmogelijkheden. Deze groep heeft vaak een zeer kleine baan (minder dan 12 uur per week), waardoor het voor werkgevers minder rendabel kan lijken in hun formele ontwikkeling te investeren. Dat is echter geredeneerd vanuit individuele organisaties en niet vanuit het gemeenschappelijke en gezamenlijke belang van werkgevers, namelijk de beschikbaarheid van een goed toegeruste beroepsbevolking. De eisen die worden gesteld aan werknemers veranderen door technologische toepassingen, waardoor er een ander niveau in kennis en vaardigheden nodig is. Door hier gezamenlijk als werkgevers in te investeren kan de totale populatie van werkenden naar een hoger plan getild worden. Daar heeft uiteindelijk iedereen profijt van. Daarnaast kan het investeren in de duurzame inzetbaarheid van flexibele werknemers voorkomen, dat flexwerkers met verouderde vaardigheden niet meer aan het werk komen. Hierdoor kunnen maatschappelijke kosten zoals werkloosheidsuitkeringen gedrukt worden, evenals kosten die gepaard gaan met stress en gezondheidsproblemen als gevolg van inkomensonzekerheid.

Hoe zouden ontwikkelmogelijkheden voor de genoemde risicogroepen nu vanuit de diverse betrokkenen gestimuleerd kunnen worden? Een optie zou zijn om voor de kwetsbare groepen flexwerkers mogelijkheden tot informeel leren te vergroten. Het gaat in de kern om het aanbieden van aantrekkelijk werk, waarin het individu nieuwe vaardigheden en kennis op kan doen. Dat hoeft niet om grote nieuwe dingen te gaan, omdat de werkgever immers op zoek is naar iemand die snel inzetbaar is. Het kan al door kleine stapjes te nemen. Dat kan bijvoorbeeld door flexwerkers op verschillende taken in te zetten en hen meer vrijheid te geven in

welke volgorde zij handelingen uitvoeren. Maar het kan ook door hen bewust taken te geven waarin zij iets nieuws bijleren. Uitzenders zouden hierop kunnen sturen bij het uitzenden van uitzendkrachten op opeenvolgende uitzendbanen (Verbiest et al., 2017) of door bewust combinatiebanen aan te bieden. Dit vergt een andere blik op werk. Niet de mens zien als middel om het werk zo efficiënt mogelijk uit te voeren, maar het werk zien als middel om de mens zo veel mogelijk zijn talent te laten benutten. Uiteraard moeten werkgevers er dan in geloven dat het voluit benutten van talenten uiteindelijk voor alle partijen het meest oplevert.

Uiteraard hebben flexwerkers zelf ook een rol in het verbeteren van hun ontwikkelmogelijkheden. Uit eerder onderzoek (Van Wijk et al., 2013) blijkt dat motivatie om te leren, beheersoriëntatie (controle hebben over je eigen leven), zelfvertrouwen en loopbaancompetenties (indirect) bijdragen aan de subjectieve beleving van informeel leren bij laagopgeleide uitzendkrachten. De motivatie om te leren is bij laagopgeleiden vaak een heikel punt. Door negatieve schoolervaringen zijn de motivatie en het zelfvertrouwen vaak erg laag (Van Wijk et al., 2013). We zien dat met name oproepkrachten en uitzendkrachten vaak laag opgeleid zijn. Het creëren van succesvolle leerervaringen zou de motivatie om te leren kunnen verhogen. Een voorbeeld is een project van de Stichting Opleiding en Ontwikkeling Flexbranche en TNO waarin laag opgeleide uitzendkrachten een praktijkverklaring (officiële erkenning) krijgen voor hetgeen zij in de uitvoering van hun werk hebben geleerd. Het ontvangen van een dergelijke verklaring geeft de uitzendkrachten een boost in hun zelfvertrouwen. Individuele leerrekeningen (spaarstelsel) kunnen passend zijn, omdat de flexwerkers vaak over sectoren heen werken. Dit geldt overigens ook voor de groep nieuwe zzp'ers, die wat betreft formeel leren ook een risicogroep vormen. Uiteraard is de huidige sectorale structuur van O&O-fondsen daarin een lastig punt. Wij pleiten voor een meer regionale benadering, bijvoorbeeld het opzetten van een regiofonds met opleiding- en ontwikkelgelden voor de kwetsbare groepen op de regionale arbeidsmarkt. De overheid zou dit kunnen stimuleren door ruimte te bieden voor experimenten op dit vlak. Ook kunnen branches hier in cao's afspraken over maken.

Kortom, wij zien diverse opties om de formele én informele ontwikkelmogelijkheden van specifieke groepen flexwerkers te vergroten. We stellen niet dat dat gemakkelijk is, maar waar een wil is, is een weg.

LITERATUUR

Allen, J., & De Grip, A. (2007). *Skill obsolescence, lifelong learning and labor market participation*. Maastricht: Research centre for education and the Labour Market (ROA), Faculty of Economics and Business Administration, Maastricht University.

Borghans, L., Fouarge, D., & De Grip, A. (2011). *Een leven lang leren in Nederland*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.

Borghans, L., Fouarge, D., De Grip, A., & Van Thor, J. A. F. (2014). *Werken en leren in Nederland*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.

Cörvers, F., Euwals, R., & De Grip, A. (2011). *Flexibility of the Dutch Labour Market: The role of contracts and self-employment*. Den Haag: CPB.

Felstead, A., Gallie, D., & Green, F. (2004). Job complexity and task discretion: tracking the direction of skills at work in Britain. In C. Warhurst, E. Keep, & I. Grugulis (Eds.), *The Skills That Matter* (pp. 148-169). Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Fouarge, D., De Grip, A., Smits, W., & De Vries, R. (2012). Flexible contracts and human capital investments. *De Economist*, 160(2), 177-195.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Kremer, M., Went, R., & Knottnerus, A. (Red.) (2017). *Voor de zekerheid: de toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.

Lautenbach, H., Van der Torre, W., De Vroome, E., Janssen, B., Wouters, B., & Van den Bossche, S. (2017). *Zelfstandigen Enquête 2017, Methodologie en globale resultaten*. Den Haag: CBS/TNO.

Raemdonck, I. (2006). Self-directedness in learning and career processes. *A study in lower-qualified employees in Flanders*. Gent: Universiteit Gent. Proefschrift.

Smit, A., Andriessen, S., & Stark, K. (2005). *Lager opgeleiden in beweging: Employability van lager opgeleiden, aanbevelingen en praktijkvoorbeelden*. Hoofddorp: TNO Kwaliteit van Leven.

Van der Torre, W., & Dirven, H. J. (2016). Duurzame inzetbaarheid van zelfstandig ondernemers zonder personeel. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 3(32), 240-247.

Van der Veen, T., & Van der Wal, J. (2003). *Van leertheorie naar onderwijspraktijk*. Groningen: Wolters-Noordhoff.

Van Gaalen, R., Goudswaard, A., Sanders, J., & Smits, W. (2013). *Dynamiek op de Nederlandse Arbeidsmarkt, de focus op flexibilisering*. Den Haag: CBS/TNO.

Van Wijk, E., Klein Hesselink, J., Verbiest, S., Kooij-de Bode, H., & Goudswaard, A. (2013). Flexibiliteit en ontwikkelmogelijkheden: perspectief van de werknemer. In R. Van Gaalen, A. Goudswaard, J. Sanders & W. Smits (Eds.), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: De focus op flexibilisering* (pp. 47-58). Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.

Van Wijk, E., Verbiest, S., & Preenen, P. (2013). *Ontwikkel(loop)banen voor uitzendkrachten fase A/1-2 zonder startkwalificatie, Eindrapportage EZ-co project*. Hoofddorp: TNO.

Verbiest, S., Van Wijk, E., & Van Dam, L. (2017). *Ontwikkel(loop)banen voor laagopgeleide uitzendkrachten, Eindrapportage EZ-co project fase 3*. Leiden: TNO.

Vlasblom, J. D., Van Echtelt, P., & De Voogd-Hamelink, M. (2015). *Aanbod van arbeid 2014. Arbeidsdeelname, flexibilisering en duurzame inzetbaarheid*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.