

DUURZAME INZETBAARHEID UITZENDKRACHTEN

PEILING 2023

EINDRAPPORT

seo • economisch onderzoek

AUTEURS

TOBIAS VERVLIEET, IRIS KLINKER, MARILOU VLAANDEREN & ARJAN HEYMA

IN OPDRACHT VAN

Doorzaam

AMSTERDAM, JANUARI 2024

Managementsamenvatting

Dit onderzoek geeft een up-to-date en breed beeld van de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten. Het blijkt dat de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten op verschillende vlakken minder ontwikkeld is dan bij andere werknemers en dit geldt in sterkere mate voor niet-Nederlandse uitzendkrachten. Toch zijn uitzendkrachten optimistisch over hun baankansen en inzetbaarheid in de toekomst.

Aanleiding

Duurzame inzetbaarheid is voor alle werkenden belangrijk, maar dit kan met name bij uitzendkrachten minder goed worden ontwikkeld. Zij doen namelijk vaak tijdelijk werk, via een uitzendorganisatie en bij verschillende opdrachtgevers. Het kan daardoor niet altijd duidelijk zijn bij wie de verantwoordelijkheid voor de duurzame inzetbaarheid ligt: bij de uitzendkracht zelf, de uitzendorganisatie en/of bij de opdrachtgever? Verder worden niet alle uitzendorganisaties als opdrachtgevers geprikkeld om te investeren in de ontwikkeling, loopbaan en gezondheid van uitzendkrachten, omdat uitzendkrachten regelmatig ergens anders aan het werk gaan. Hierdoor komen opbrengsten van duurzame inzetbaarheid niet altijd terecht bij de partij die de kosten hiervoor heeft gemaakt.

Het onderzoek

Dit onderzoek geeft op basis van een enquête onder uitzendkrachten en interviews een breed en up-to-date beeld van de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten. Uitzendkrachten in Nederland bestaan naast Nederlanders ook voor een substantieel deel uit niet-Nederlanders die als uitzendkracht in Nederland werken. De enquête onder uitzendkrachten kent een breed bereik door de verschillende routes van benadering en doordat de vragenlijst ook in het Pools en Engels (voor anderstaligen) is uitgezet. Door toepassing van een weging op basis van achtergrondkenmerken is de enquêterespons representatief gemaakt voor de gehele populatie uitzendkrachten per herkomstgroep. De koppeling van gegevens uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van het CBS met de Uitzendmonitor en de kwalitatieve interviews geven extra verdieping.

Duurzame inzetbaarheid is af te bakenen aan de hand van vier pijlers: loopbaan, gezondheid, cultuur en werksituatie. Duurzame inzetbaarheid komt tot stand in verschillende stappen. Voor elk van de vier pijlers begint het bij activiteiten die worden ondernomen door uitzendorganisaties, opdrachtgevers en uitzendkrachten zelf. Deze inspanningen moeten allereerst tot betere ervaringen van de uitzendkrachten leiden en uiteindelijk ook tot meer duurzame inzetbaarheid.

Resultaten pijler Loopbaan

Uitzendkrachten hebben vaker dan andere werknemers de behoefte een opleiding of cursus voor werk te volgen. Dit kan komen doordat uitzendkrachten minder vaak een cursus of opleiding volgen en minder worden gestimuleerd door hun leidinggevende om kennis en vaardigheden te ontwikkelen. Zo geven uitzendkrachten bijna twee keer zo vaak aan niet gestimuleerd te worden door hun leidinggevende dan overige werknemers. Daarnaast geeft zeker de helft van de uitzendkrachten aan dat hun werk nooit of slechts af en toe vereist dat ze nieuwe dingen leren. Toch geeft de helft van de respondenten aan één of meerdere gesprekken te hebben gevoerd over hun loopbaan met hun uitzendorganisatie en/of opdrachtgever.

Een drempel voor uitzendkrachten kan zijn dat zij vaak niet weten of de opdrachtgever/ uitzendorganisatie de kosten voor een opleiding of training zou betalen. Uit de enquête blijkt dat de helft van de uitzendkrachten niet weet of de uitzendorganisatie of opdrachtgever de kosten voor een opleiding of training zou betalen. Van de respondenten heeft twee op de vijf één of meerdere opleidingen of cursussen gevolgd. Het vergroten van kansen op werk in de toekomst is hiervoor een belangrijke drijfveer.

Wat betreft de kennis en vaardigheden blijkt dat uitzendkrachten relatief vaker ofwel onder- of overgekwalificeerd zijn dan andere werknemers. Twee op de vijf uitzendkrachten geeft aan over meer kennis en vaardigheden te beschikken dan nodig is voor hun werk. Poolse uitzendkrachten geven juist relatief vaak aan dat hun kennis en vaardigheden goed aansluiten bij hun werk.

Uit CBS-cijfers blijkt dat uitzendkrachten over het algemeen gemiddeld minder verdienen in vergelijking met wat werknemers in loondienst gemiddeld verdienen. Dit is te verklaren door verschillen in type werk, opleidingsniveau, werkervaring en doorgroei in functieniveau. Met name Poolse uitzendkrachten verdienen minder dan Nederlandse uitzendkrachten, terwijl zij gemiddeld een langere uitzendduur hebben en gemiddeld meer uren per week werken. Uitzendkrachten ervaren daarbij minder baanzekerheid dan andere werknemers en dit geldt sterker voor niet-Nederlandse uitzendkrachten. Vergeleken met Nederlandse uitzendkrachten stromen niet-Nederlandse uitzendkrachten dan ook minder vaak door naar reguliere dienstverbanden, blijven vaker uitzendkracht en stromen vaker uit naar een positie zonder werk in Nederland.

Ondanks de mindere arbeidsmarktpositie van uitzendkrachten zijn zij optimistisch over hun baankansen en inzetbaarheid in de toekomst. Dit geldt voor zowel Nederlandse als niet-Nederlandse uitzendkrachten. Zo verwacht een ruime meerderheid van de uitzendkrachten dat ze de komende jaren bij hun huidige uitzendorganisatie kunnen blijven werken als ze dat zouden willen.

Resultaten pijler Gezondheid

Over het algemeen geven uitzendkrachten aan dat zij informatie krijgen over hoe ze veilig en gezond werken, dat men zich op het werk houden aan de regels over veilig en gezond werken en dat de opdrachtgever of leidinggevende er alles aan doet om onveilig en ongezond werk te voorkomen. Daarbij valt op dat Poolse uitzendkrachten relatief vaker aangeven dat men zich in de praktijk niet aan deze regels omtrent veilig en gezond werken houdt. Verder is er over het algemeen iemand op het werk die aan te spreken is over onveilig of ongezond werk, al is dit minder vaak het geval voor uitzendkrachten dan andere werknemers. Toch is er een groep van een kwart van de respondenten die aangeeft dat er niemand is om aan te spreken of dat ze niet weten of er iemand is.

Uitzendkrachten doen in vergelijking met andere werknemers relatief vaak zwaar/gevaarlijk werk. Daarbij komt naar voren dat er relatief vaak sprake is van zwaar/gevaarlijk werk bij niet-Nederlandse uitzendkrachten. Dit zwaardere/gevaarlijkere werk van uitzendkrachten kan mogelijk verklaren waarom uitzendkrachten relatief vaker slachtoffer zijn van een arbeidsongeval. Er zijn echter nauwelijks verschillen in verzuim tussen uitzendkrachten en overige werknemers.

Ongeveer acht op de tien respondenten geven aan een goede tot zeer goede gezondheid te hebben. Wel blijkt dat uitzendkrachten over het algemeen een iets minder goede gezondheid ervaren vergeleken met andere werknemers. Bijna drie op de tien respondenten heeft één of meerdere gesprekken gevoerd met hun opdrachtgever en/of uitzendorganisatie over hoe werk hun gezondheid beïnvloedt. Deze gesprekken kunnen bijvoorbeeld gaan over de werkdruk, werkstress en fysieke belasting die uitzendkrachten ervaren. De meerderheid

van de respondenten die één of meerdere gesprekken hebben gevoerd is zich meer bewust geworden en meer gaan nadenken over de invloed van hun werk op hun gezondheid. Dit leidt ook tot concrete stappen om gezonder aan het werk te kunnen blijven.

Als het gaat om emotioneel zwaar werk dan valt op dat hier juist vaker sprake van is bij andere werknemers dan bij uitzendkrachten. Niet-Nederlandse uitzendkrachten ervaren wel een hogere werkdruk dan Nederlandse uitzendkrachten. Verschillende factoren dragen hieraan bij, waaronder gebrekkige informatie en communicatie, een gebrek aan samenwerking, onvoldoende opleiding en vakmanschap, onvoldoende flexibiliteit in werktijden en te weinig vakantie. Daarnaast vertonen niet-Nederlandse uitzendkrachten relatief vaker burn-outklachten, zoals het emotioneel of fysiek uitgeput zijn van werk. Over het algemeen geldt dat uitzendkrachten vaker burn-outklachten vertonen dan andere werknemers. Wat betreft sociale veiligheid blijkt dat uitzendkrachten vaker te maken krijgen met ongewenst gedrag en discriminatie. Dit geldt met name voor niet-Nederlandse uitzendkrachten.

Een kwart van de respondenten geeft aan dat het loon dat ze ontvangen niet voldoende is om van rond te komen. Dit geldt met name voor niet-Nederlandse uitzendkrachten. Niet-Nederlandse respondenten zijn over het algemeen minder tevreden over hun uren en inkomen. Zo geeft de helft van de Poolse respondenten aan dat hun loon niet passend is voor het werk dat ze doen. Wat betreft de pensioenregelingen van uitzendkrachten valt op dat veel uitzendkrachten niet weten hoe hun pensioen geregeld is. Als dit wel bekend is zijn zij redelijk tevreden, maar uitzendkrachten zijn over het algemeen minder tevreden over hun pensioenregeling dan andere werknemers.

Resultaten pijler Cultuur & Werksituatie

Uitzendkrachten voelen zich in vergelijking met andere werknemers minder verbonden met het bedrijf/de organisatie waar zij werken. Het merendeel van de uitzendkrachten geeft aan dat de uitzendorganisatie oog heeft voor de fysieke en mentale gezondheid en moedigt de uitzendorganisatie uitzendkrachten aan om na te denken over de toekomst. Er is echter wel een groep van ongeveer een kwart van de uitzendkrachten bij wie de uitzendorganisatie niet betrokken is: geen oog voor fysieke en mentale gezondheid en geen betrokkenheid bij de toekomst. Verder valt op dat de betrokkenheid bij niet-Nederlandse uitzendkrachten minder is dan bij Nederlandse uitzendkrachten. Over het algemeen ervaren uitzendkrachten iets meer betrokkenheid van de opdrachtgever dan van de uitzendorganisatie als het gaat om aandacht voor fysieke en mentale gezondheid.

Ook op basis van de interviews met uitzendkrachten is er een duidelijk verschil tussen uitzendkrachten die bij een betrokken en welwillende uitzendorganisatie/opdrachtgever werken of bij een uitzendorganisatie/opdrachtgever die minder betrokken is. Zo zijn er uitzendorganisaties waarbij uitzendkrachten korte lijntjes ervaren, die regelmatig bellen om te vragen hoe het gaat en meedenken met de persoonlijke situatie. Andere uitzendkrachten noemen dat hun uitzendorganisatie slecht te bereiken is en er niet wordt geïnventariseerd waar behoefte aan is. Het komt dan neer op zelfredzaamheid.

Uitzendkrachten geven aan dat ze hun contractvorm een relatief minder belangrijk aspect van hun werk vinden dan andere werknemers. Toch zijn zij relatief vaker ontevreden over de contractvorm en hun werkzekerheid. Over de tijd is er echter wel een verbetering te zien in de ervaren werkzekerheid.

Tot slot geven uitzendkrachten aan werk en privéleven goed te kunnen combineren. De meerderheid van de uitzendkrachten heeft er vertrouwen in dat ze zich blijven ontwikkelen om voorbereid te zijn op het werk van de toekomst. Dit geldt in ongeveer dezelfde mate voor de Nederlandse als niet-Nederlandse uitzendkrachten.

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting	i
Inhoudsopgave	1
1 Inleiding	2
1.1 Aanleiding en probleemstelling	2
1.2 Methode	2
1.3 Leeswijzer	3
2 Duurzame inzetbaarheid	4
2.1 Theoretisch kader	4
2.2 Inspanningen voor duurzame inzetbaarheid	6
3 Beschrijving enquêterespons	13
3.1 Kenmerken respondenten	14
3.2 Huidige positie	18
4 Loopbaan	22
4.1 Inputs	22
4.2 Outputs	24
4.3 Outcomes	36
4.4 Conclusie pijler Loopbaan	42
5 Gezondheid	43
5.1 Inputs	43
5.2 Outputs	46
5.3 Outcomes	61
5.4 Conclusie pijler Gezondheid	75
6 Cultuur & werksituatie	77
6.1 Inputs	77
6.2 Outputs	80
6.3 Outcomes	83
6.4 Conclusie pijler Cultuur & Werksituatie	87
Referenties	88
Bijlage A Onderzoeksverantwoording	89
Bijlage B Vragenlijst enquête uitzendkrachten	90
Bijlage C Interviewleidraad	101

1 Inleiding

Dit onderzoek brengt op basis van een enquête onder uitzendkrachten de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten in beeld. Daarbij gaat dit onderzoek ook in op de groep niet-Nederlanders die in Nederland als uitzendkracht werkt. De koppeling met gegevens uit de NEA en de Uitzendmonitor en kwalitatieve interviews geven extra verdieping.

1.1 Aanleiding en probleemstelling

Duurzame inzetbaarheid is voor alle werkenden belangrijk. Maar deze kan met name bij uitzendkrachten minder goed worden ontwikkeld, omdat zij vaak tijdelijk werk doen en via een uitzendorganisatie bij verschillende opdrachtgevers werken. Hierdoor moeten uitzendkrachten flexibel zijn en zich aanpassen aan steeds nieuwe werkomgevingen en is er vaak minder tijd en ruimte om aan (bij)scholing en specialisatie te werken. Omdat verschillende partijen daarbij een rol spelen, waaronder de uitzendkracht zelf, de uitzendorganisatie en het inleenbedrijf als de opdrachtgever, is niet altijd duidelijk wie verantwoordelijk is voor de duurzame inzetbaarheid van de uitzendkracht. Daarnaast hebben zowel uitzendorganisaties als opdrachtgevers weinig prikkels om te investeren in de ontwikkeling, loopbaan en gezondheid van uitzendkrachten, omdat zij regelmatig ergens anders aan het werk gaan. Dit zorgt ervoor dat de opbrengsten van duurzame inzetbaarheid niet altijd terecht komen bij de partij die de kosten hiervoor heeft gemaakt.

Als opleiding- en ontwikkelfonds van de uitzendsector staat Doorzaam voor de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten. Door het aanbieden van verschillende diensten dragen zij bij aan het ontwikkelen van deze duurzame inzetbaarheid waardoor uitzendkrachten vitaal, veilig, vaardig en met plezier hun werk kunnen (blijven) doen. Doorzaam laat SEO Economisch Onderzoek dit onderzoek uitvoeren om de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten in beeld te krijgen.

Het voornaamste doel van het beoogde onderzoek is om een up-to-date beeld te geven van de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten. Het onderzoek dient de vraag te beantwoorden: Wat zijn de ervaringen van uitzendkrachten met duurzame inzetbaarheid en specifiek met de vier pijlers van duurzame inzetbaarheid (loopbaan, gezondheid, cultuur, werksituatie)?

1.2 Methode

De basis voor dit onderzoek is een enquête onder uitzendkrachten. Kwantitatieve analyses op basis van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van CBS (NEA) en de Uitzendmonitor (Vervliet & Klinker, 2023) en kwalitatieve interviews geven verdere verdieping aan dit onderzoek.

- **Enquête:** De basis voor dit onderzoek naar de duurzame inzetbaarheid is een online enquête onder uitzendkrachten. De benadering van uitzendkrachten loopt via verschillende kanalen: via het netwerk van Doorzaam, via de ABU, via de NBBU, via de SNCU, via vakbonden en via advertenties op Facebook. De doelgroep van dit onderzoek is de totale populatie uitzendkrachten die werkzaam is in Nederland, ongeacht de herkomst of sector waarin het werk wordt verricht. Zodoende vallen arbeidsmigranten die als uitzendkracht

in Nederland werken ook nadrukkelijk onder de doelgroep van dit onderzoek. Om deze groep te bereiken is de enquête ook in het Pools en Engels (voor anderstaligen) uitgezet.

- **NEA & koppeling met Uitzendmonitor:** Naast de gegevens op basis van de enquête levert een kwantitatieve analyse op basis van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) ook een beeld van de arbeidsomstandigheden, arbeidsinhoud en arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten op. Op basis van deze data is het ook mogelijk een vergelijking met andere werknemers te maken. Daarnaast levert een koppeling van de informatie uit de NEA met de gegevens van de Uitzendmonitor ook extra informatie op.
- **Interviews:** De interviews met uitzendorganisaties (vier) geven inzicht in het beleid rondom duurzame inzetbaarheid en de verdiepende interviews met uitzendkrachten (achttien, waarvan zes met niet-Nederlandse uitzendkrachten¹) geven meer duiding en kleuring aan de kwantitatieve resultaten.

1.3 Leeswijzer

Dit onderzoeksrapport is verder als volgt opgebouwd. Hoofdstuk 2 geeft een afbakening van het begrip *duurzame inzetbaarheid* en schetst een theoretisch kader van de manier waarop activiteiten rond duurzame inzetbaarheid (*inputs*) leiden tot andere ervaringen van uitzendkrachten (*outputs*) en uiteindelijk tot andere uitkomsten (*outcomes*): een positie waarin uitzendkrachten vitaal, veilig, vaardig en met plezier hun werk kunnen (blijven) doen. Hoofdstuk 3 beschrijft de enquêterespons en gaat in op de manier waarop de enquêteresultaten aan de hand van een weging representatief worden gemaakt voor de gehele populatie uitzendkrachten. Vervolgens gaat dit hoofdstuk in op de actuele arbeidsmarktpositie van de respondenten. De analyses laten de verschillen tussen verschillende herkomstgroepen zien, maar voor de belangrijkste uitkomstmaten zijn ook de gemiddelde resultaten voor de gehele populatie uitzendkrachten gegeven.

Hoofdstuk 4 tot en met 6 beschrijven de resultaten voor de verschillende pijlers van duurzame inzetbaarheid aan de hand van de volgende thema's:

- Hoofdstuk 4: Loopbaan
 - Paragraaf 4.1: Opleidingsmogelijkheden en vergoeding
 - Paragraaf 4.2: Baanzekerheid, kennis & vaardigheden, trainingen & opleidingen
 - Paragraaf 4.3: Arbeidsmarktpositie van uitzendkrachten, toekomstig werk en inzetbaarheid
- Hoofdstuk 5: Gezondheid
 - Paragraaf 5.1: Aandacht en informatie rondom veilig & gezond werken
 - Paragraaf 5.2: Zwaar/gevaarlijk werk, sociale veiligheid, arbeidsongevallen, verzuim, inzetbaarheid
 - Paragraaf 5.3: Ervaren gezondheid, langdurige ziekte, aandoening of handicap, mentale gezondheid en financiële gezondheid
- Hoofdstuk 6: Cultuur en Werksituatie
 - Paragraaf 6.1: Verbondenheid met bedrijf en regie over uitvoering van werktaken
 - Paragraaf 6.2: Betrokkenheid uitzendorganisatie en opdrachtgever
 - Paragraaf 6.3: Belangrijkheid & tevredenheid met het werk

Deze hoofdstukken kennen eenzelfde opbouw waarin de gemeten inputs, outputs en outcomes van duurzame inzetbaarheid langskomen. Elk hoofdstuk sluit af met een conclusie met de belangrijkste bevindingen voor de desbetreffende pijler van duurzame inzetbaarheid. Aan het eind van het rapport zijn de literatuurlijst en de bijlagen met onderzoeksverantwoording, gebruikte vragenlijst en interviewleidraad te vinden.

¹ De gesproken niet-Nederlandse uitzendkrachten waren van Bulgaarse, Roemeense, Indiase en Zuid-Afrikaanse afkomst.

2 Duurzame inzetbaarheid

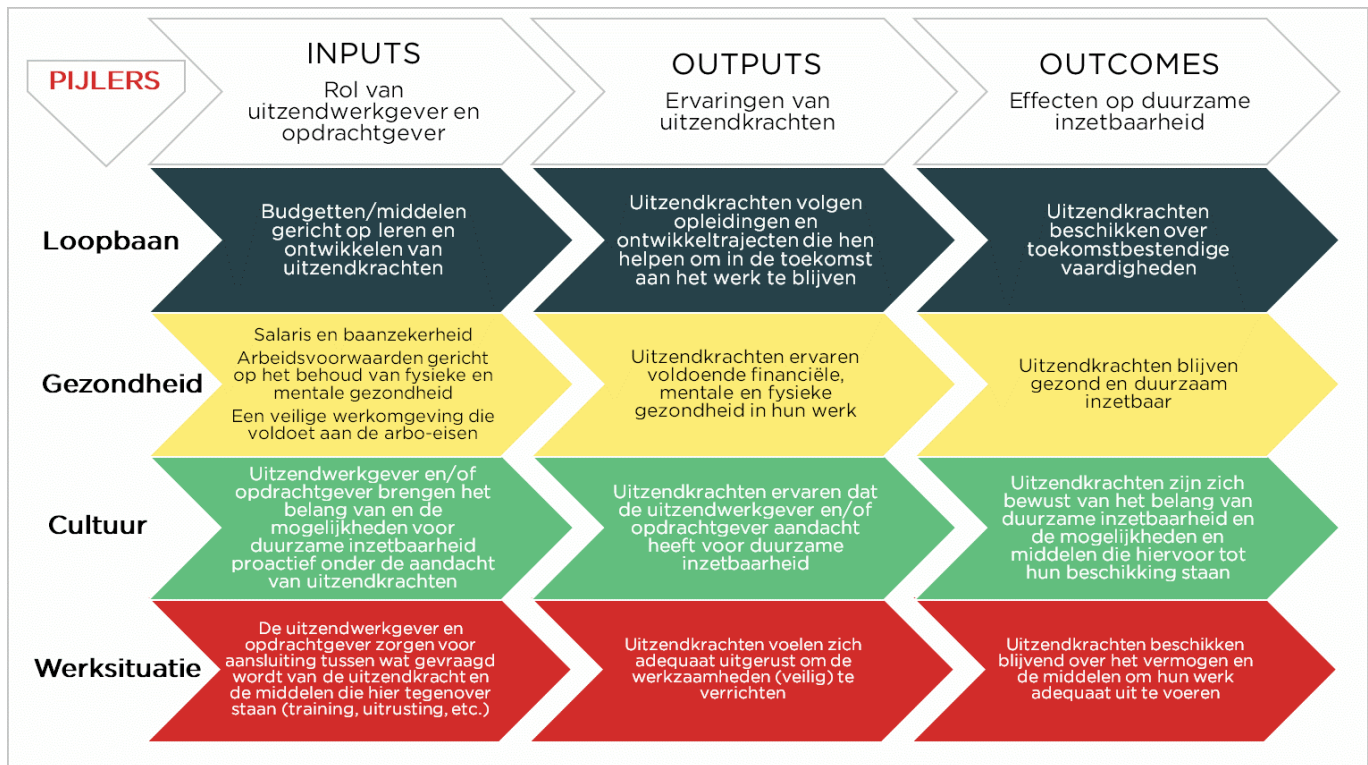
Doorzaam bakent duurzame inzetbaarheid af aan de hand van vier pijlers: loopbaan, gezondheid, cultuur en werksituatie. Voor elk van de vier pijlers kunnen uitzendorganisaties, opdrachtgevers en uitzendkrachten zelf activiteiten ondernemen die bijdragen aan de ervaringen van de uitzendkrachten en hun duurzame inzetbaarheid. Voor uitzendorganisaties is duurzame inzetbaarheid een belangrijk thema.

Dit onderzoek beschrijft de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten. Het waarborgen van duurzame inzetbaarheid vergt niet alleen inspanningen van de uitzendkracht zelf. Ook het uitzendorganisatie en de opdrachtgever kunnen activiteiten ondernemen om de duurzaamheid van uitzendwerk te bevorderen. Te denken valt aan het beschikbaar stellen van middelen voor leren en ontwikkelen, het creëren van een veilige werkomgeving, maar ook het creëren van voldoende financiële zekerheid voor de uitzendkracht. Paragraaf 2.1 zet het theoretisch kader uiteen in de activiteiten die kunnen worden ondernomen, de ervaringen van uitzendkrachten en de effecten op duurzame inzetbaarheid. Paragraaf 2.2 beschrijft welke activiteiten de uitzendorganisaties (kunnen) ondernemen om te zorgen dat uitzendkrachten duurzaam aan het werk kunnen blijven.

2.1 Theoretisch kader

Om ervoor te zorgen dat uitzendkrachten duurzaam aan het werk kunnen blijven, kunnen op verschillende gebieden activiteiten worden ondernomen. Doorzaam onderscheidt vier pijlers van duurzame inzetbaarheid: loopbaan, gezondheid, cultuur en werksituatie. Figuur 2.1 vertaalt de vier pijlers naar een theoretisch kader en maakt hierbij onderscheid tussen de activiteiten die worden ondernomen ('inputs'), de ervaringen van uitzendkrachten ('outputs') en de effecten op duurzame inzetbaarheid ('outcomes').

Figuur 2.1 Duurzame inzetbaarheid valt uiteen in verschillende pijlers



Bron: SEO Economisch Onderzoek (2023)

Inputs

Om duurzaam inzetbaar te blijven, zijn uitzendkrachten (deels) afhankelijk van het uitzendorganisatie en de opdrachtgever. Het uitzendorganisatie en de opdrachtgever kunnen de uitzendkracht op meerdere manieren faciliteren om duurzaam inzetbaar te blijven:

1. **Loopbaan:** Budgetten/middelen beschikbaar stellen gericht op leren en ontwikkelen van uitzendkrachten;
2. **Gezondheid:**
 - Voldoende salaris en baanzekerheid;
 - Secundaire arbeidsvoorwaarden gericht op het behoud van fysieke en mentale gezondheid;
 - Een veilige werkomgeving die voldoet aan de arbo-eisen;
3. **Cultuur:** De mate waarin duurzame inzetbaarheid is geborgd binnen de organisatie; het uitzendorganisatie en/of de opdrachtgever brengen het belang van en de mogelijkheden voor duurzame inzetbaarheid proactief onder de aandacht van uitzendkrachten;
4. **Werk situatie:** De uitzendorganisatie en opdrachtgever zorgen voor aansluiting tussen wat gevraagd wordt van de uitzendkracht en de middelen die hier tegenover staan (training, uitrusting, etc.).

Outputs

Onder outputs verstaan we de ervaringen van uitzendkrachten met duurzame inzetbaarheid. Aan de hand van de enquête beantwoorden we de volgende vragen die ingaan op de vier pijlers:

1. **Loopbaan:** in hoeverre volgen uitzendkrachten opleidingen en ontwikkeltrajecten die hun helpen om in de toekomst aan het werk te blijven?
2. **Gezondheid:** in hoeverre ervaren uitzendkrachten voldoende financiële, mentale en fysieke gezondheid in hun werk?

3. Cultuur: in hoeverre ervaren uitzendkrachten dat het uitzendorganisatie en/of de opdrachtgever aandacht heeft voor hun duurzame inzetbaarheid?
4. Werksituatie: voelen uitzendkrachten zich adequaat uitgerust om de werkzaamheden (veilig) te verrichten?

De ervaringen van uitzendkrachten vormen de schakel tussen de activiteiten ('inputs') en effecten ('outcomes') op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Het vertaalt de inspanningen van de opdrachtgever en/of uitzendorganisatie op het gebied van duurzame inzetbaarheid naar wat het de uitzendkracht in de praktijk oplevert.

Outcomes

Centraal in de analyse van duurzame inzetbaarheid staan de outcomes in Figuur 2.1. Onder outcomes verstaan we de effecten van activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid en de ervaringen van uitzendkrachten. Hierbij maken we onderscheid tussen de vier pijlers:

1. **Loopbaan**: Uitzendkrachten beschikken over toekomstbestendige vaardigheden en zijn zich voldoende bewust van wat nodig is om in de toekomst aan het werk te blijven;
2. **Gezondheid**: Uitzendkrachten zijn gezond en duurzaam inzetbaar;
3. **Cultuur**: Uitzendkrachten zijn zich bewust van het belang van duurzame inzetbaarheid en de mogelijkheden en middelen die hiervoor tot hun beschikking staan;
4. **Werksituatie**: Uitzendkrachten beschikken blijvend over het vermogen om hun werk adequaat uit te voeren.

De effecten op duurzame inzetbaarheid staan in de praktijk niet op zichzelf. Met name tussen de pijler 'cultuur' en de pijler 'werksituatie' bestaat een zekere overlap. Zo vraagt het creëren van een duurzame werksituatie om communicatie en afstemming met de uitzendkracht, zodat duidelijkheid bestaat over de huidige werksituatie en mogelijkheden om de duurzaamheid ervan te bevorderen. Zodoende worden deze twee thema's als één thema behandeld in hoofdstuk 6.

2.2 Inspanningen voor duurzame inzetbaarheid

Welke inspanningen kunnen opdrachtgevers en uitzendorganisaties leveren om zich in te zetten voor de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten? En wat zijn de ervaringen in de praktijk? Deze paragraaf geeft zicht op de rol van de opdrachtgever en het uitzendorganisatie: de 'inputs' in het theoretisch kader. Per pijler geven we een overzicht van de (wettelijke) eisen voor duurzame inzetbaarheid, zoals een bestedingsverplichting voor scholing en de eisen aan de arbo-omstandigheden. Daarnaast putten we uit de vele handreikingen voor duurzame inzetbaarheid die sturen op inspanningen die verder gaan dan wettelijke vereisten. Dit betreft onder andere het bieden van sociale steun bij mentale en/of financiële problemen en het creëren van een open cultuur waarin lastige kwesties bespreekbaar kunnen worden gemaakt. Vervolgens gaan we per pijler in op de ervaringen van uitzendorganisaties. Hiervoor is een aantal gesprekken gevoerd met individuele uitzendorganisaties. Gegeven de verscheidenheid en de omvang van de uitzendmarkt, kunnen op basis van de interviews geen uitspraken worden gedaan over de uitzendbranche als geheel. Wel bieden de ervaringen van respondenten een illustratie van hoe in de praktijk invulling wordt gegeven aan duurzame inzetbaarheid vanuit het uitzendorganisatie.

Loopbaan

De arbeidsmarkt verandert snel. Door innovatie en nieuwe technologische toepassingen ontstaat een toenemende krapte aan technisch personeel (Heyma et al., 2022c). Tegelijkertijd zorgen automatisering en robotisering ervoor dat de arbeidsvraag voor bepaalde functies afneemt. Daar waar (uitzend)banen op de tocht komen te staan, is het

van belang dat uitzendkrachten toekomstbestendige vaardigheden ontwikkelen om ook in de toekomst duurzaam aan het werk te blijven.

Hiervoor heeft de Sociaal-Economische Raad (SER) in opdracht van het Kabinet een leven lang ontwikkelen (LLO) actie-agenda opgesteld. De actie-agenda faciliteert werkgevers om leren en ontwikkelen te stimuleren, met name door het bekostigen van opleidingen en ontwikkeltrajecten. De SER wijst werkgevers op de mogelijkheden om gebruik te maken van subsidies, zoals de SLIM-regeling.² Ook biedt de SER praktische handvatten, zoals een handreiking om medewerkers eigen regie te geven in hun ontwikkeling (SER, 2021).

Investerings in duurzame inzetbaarheid zijn ook in de uitzend-cao's vastgelegd.³ Uitzendorganisaties zijn verplicht om minstens 1,02 procent van het feitelijke loon van uitzendkrachten die werkzaam zijn in fase A (volgens de ABU-cao) of fase 1 en 2 (NBBU-cao) te besteden aan de ontwikkeling van hun duurzame inzetbaarheid. Daarnaast stimuleert Doorzaam - als fonds voor de uitzendbranche dat wordt gedragen door sociale partners - de duurzame inzetbaarheid door het bieden van verschillende diensten en regelingen en het geven van advies.⁴

Ervaringen van uitzendorganisaties

In de gesprekken bevestigen uitzendorganisaties dat scholing een belangrijk instrument is voor de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten. Ook onderstrepen zij het belang van hun eigen rol hierin. De gesproken partijen beschikken over een eigen trainings- en scholingsaanbod. Ook voor de financiering van (externe) opleidings- en ontwikkeltrajecten is het uitzendorganisatie primair aan zet. De gesproken uitzendorganisaties kiezen ervoor om (ruim) boven de bestedingsverplichting van 1,02 procent van de loonsom middelen beschikbaar te stellen. Waar mogelijk wordt geregeld gebruikgemaakt van de regelingen die Doorzaam beschikbaar stelt.

Welke rol de opdrachtgever vervult, verschilt per uitzendorganisatie en vaak ook per opdrachtgever. Kosten voor scholing en training worden doorgaans niet direct in rekening gebracht bij de opdrachtgever, maar zijn wel verwerkt in de tarieven die uitzendorganisaties hanteren. Daarnaast kunnen uitzendkrachten - conform bepaalde afspraken of regelingen - tijd aan training of scholing besteden die bij de opdrachtgever in rekening worden gebracht. Uitzendorganisaties verschillen van elkaar in hoeverre zij de opdrachtgever hier vrij in laten. Daar waar opleidings- en ontwikkeltrajecten bij uitzendorganisaties standaard onderdeel uitmaken van het aanbod voor uitzendkrachten, worden scholingsdagen bij de opdrachtgever in rekening gebracht. Voorwaarde is wel dat de ontwikkeling en training van de uitzendkracht duidelijk ten goede komt aan het functioneren in de huidige functie. Ook in andere gevallen komt het voor dat de opdrachtgever instemming verleent om tijd voor scholing en opleiding vrij te maken. Een voorbeeld is de mogelijkheid om de tijd voor een cursus Nederlands deels als 'normale werktijd' te besteden.

Uitzendorganisaties bieden samengenomen - conform de cao-afspraken - uiteenlopende mogelijkheden voor opleiding en ontwikkeling. Daarnaast geven respondenten aan dat zij de mogelijkheden geregeld aankaarten bij uitzendkrachten. Hiervoor wordt onder andere gebruikgemaakt van de algemene interne communicatiekanalen zoals nieuwsbrieven, bedrijfsapplicaties en portals. Daarnaast wordt (de mogelijkheid tot) persoonlijke ontwikkeling onder de aandacht gebracht in de periodieke functionerings- en evaluatiegesprekken met de uitzendkrachten.

² Zie: [SLIM-regeling | Leven Lang Ontwikkelen | Rijksoverheid.nl](#)

³ Zie: [Bestedingsverplichting ABU / NBBU - Doorzaam](#)

⁴ Uitzendorganisaties kunnen Doorzaam bijvoorbeeld Scholingsvouchers aanvragen voor de bekostiging van scholing voor uitzendkrachten. De Scholingsvoucher is een vergoeding voor uitzendkrachten voor het volgen van een training, cursus of opleiding (tot een maximum van euro 500 excl. btw.).

Kanttekening is dat berichten over scholingsmogelijkheden vaak in het Nederlands en in het Engels worden gecommuniceerd, terwijl een deel van de uitzendkrachten zowel de Nederlandse als de Engelse taal niet beheerst. Dit komt voort uit het gegeven dat het scholingsaanbod vaak beperkt in andere talen te volgen is. Vrijwel alle mbo-opleidingen worden alleen in het Nederlands aangeboden. Ook het aanbod van persoonlijke coaching beperkt zich voor een groot deel tot Nederlands of Engels als voertaal, aldus de gesprekspartners. Het gevolg is dat niet iedere uitzendkracht over dezelfde ontwikkelingsmogelijkheden beschikt, zelfs niet wanneer zij bij dezelfde werkgevers in dienst zijn.

Daarnaast maken respondenten onderscheid tussen niet-Nederlandse krachten die van plan zijn om in Nederland een leven op te bouwen en daarmee voornemens zijn om de taal te leren, versus uitzendkrachten die voornemens zijn om na een bepaalde periode weer terug te keren naar het land van herkomst. Het niet beheersen van de Nederlandse taal kan daarbij als een signaal worden gezien dat de uitzendkracht toch niet voornemens is om duurzaam in Nederland als uitzendkracht te blijven werken. Investerings in de loopbaan liggen in dat geval minder voor de hand, aldus de gesprekspartners.

In hoeverre de mogelijkheden ook daadwerkelijk worden benut door uitzendkrachten verschilt daarmee per uitzendorganisatie, branche en per uitzendkracht. Een respondent geeft aan dat veel budgetten en mogelijkheden tot ontwikkeling onderbenut blijven. Een andere respondent bevestigt dit beeld, maar ziet wel een toename in het gebruik van het scholingsaanbod, al betreft dit vaak wel alleen verplichte scholing. In bepaalde branches en functies gelden strikte certificerings- en opleidingseisen. Dit vergroot het belang van scholing voor de uitzendkracht en in veel gevallen ook de medewerking van de opdrachtgever om onder werktijd tijd aan scholing te besteden.

Afgezien van verplichte scholing bespeuren respondenten weinig animo onder uitzendkrachten om te investeren in leven lang ontwikkelen. Niet iedere uitzendkracht lijkt bezig te zijn met de vraag of hij/zij in de toekomst aan het werk kan blijven, aldus een gesprekspartner. Gesprekspartners benadrukken dat loopbaanontwikkeling ook een tijdsinvestering vraagt van de uitzendkracht. Daar waar deze tijd buiten de betaalde werkuren moet worden besteed, wegen in de ogen van de uitzendkracht de baten vaak niet op tegen de lasten. Bovendien kunnen bij bijvoorbeeld vroegtijdige schoolverlaters negatieve ervaringen met scholing ervoor zorgen dat zij een extra drempel ervaren om naast hun werk tijd en energie te investeren in scholing.

Naast training en scholing kunnen uitzendorganisaties uitzendkrachten helpen in hun loopbaanontwikkeling door een vaste aanstelling bij de opdrachtgever te faciliteren. Zo laat onderzoek zien dat mensen vitaler en productiever zijn wanneer zij meer baanzekerheid krijgen door een vaste aanstelling (Hosseini et al., 2020). Wanneer tijdens de inhuurperiode blijkt dat zowel de uitzendkracht als de opdrachtgever bereid zijn tot een vaste aanstelling, kan dit door het uitzendorganisatie worden gefaciliteerd. Zo geeft een uitzendorganisatie aan dat zij het mogelijk maken om de inhuur vroegtijdig te beëindigen, zodat de uitzendkracht aanspraak kan maken op een vast dienstverband. Eventuele resterende wervings- en selectiekosten worden dan door het uitzendorganisatie bij de opdrachtgever in rekening gebracht.

Gezondheid

Om duurzaam aan het werk te blijven, is een goede gezondheid van belang. Gezondheid heeft betrekking op de fysieke, mentale en financiële situatie van de uitzendkracht. Voor de fysieke gezondheid zijn opdrachtgevers en uitzendorganisaties verplicht om te zorgen voor een veilige werkomgeving die voldoet aan de arbo-eisen. Daar waar uitzendkrachten in hun werk te maken krijgen met onder andere gevaarlijke stoffen, harde geluiden en/of fysiek belastend werk, moeten inspanningen worden verricht om ongevallen en lichamelijke klachten zoveel mogelijk te voorkomen. Te denken valt aan het verstrekken van persoonlijke beschermingsmiddelen en het

instrueren en begeleiden van uitzendkrachten voor het veilig uitvoeren van de werkzaamheden (SER, 2019a). Voor de veiligheid van uitzendkrachten draagt de opdrachtgever dezelfde wettelijke plichten als voor de veiligheid van het eigen personeel. Het uitzendorganisatie is wettelijk verplicht om informatie over de gevaren van het werk en de risicobeperkende maatregelen van de opdrachtgever aan de uitzendkracht te verstrekken.

Met name voor uitzendkrachten is aandacht voor de fysieke gezondheid van belang. Uit eerder onderzoek blijkt dat uitzendkrachten vaker te maken hebben met fysieke belasting, vaker gevaarlijk werk uitvoeren, vaker worden blootgesteld aan gevaarlijke stoffen en vaker het slachtoffer zijn van arbeidsongevallen dan vaste werknemers (Nederlandse Arbeidsinspectie, 2023). Tegelijkertijd hebben flexwerkers (waaronder uitzendkrachten) in vergelijking met vaste werknemers minder mogelijkheden om een beroep te doen op arbeidsgerelateerde zorg, zo blijkt uit hetzelfde onderzoek. Flexwerkers krijgen minder vaak de gelegenheid om preventief onderzoek te doen naar hun gezondheid en vitaliteit, en hebben minder vaak de mogelijkheid om een bedrijfsarts te raadplegen ten opzichte van vaste werknemers (SER, 2019b).

Voor duurzame inzetbaarheid is ook de psychosociale belasting van werk een aandachtspunt. Verschillende omstandigheden kunnen bijdragen aan psychosociale belasting op de werkvloer: een hoge werkdruk, veeleisende klanten, een gebrek aan autonomie, een gebrek aan flexibiliteit, ongewenst gedrag en conflicten op het werk (Harvey et al., 2017; Houtman et al., 2019; Standards Council of Canada, 2013). De Arbowet verplicht werkgevers om beleid te voeren gericht op het voorkomen of het beperken van psychosociale arbeidsbelasting als dit een risico vormt binnen de organisatie.

Uitzendkrachten kunnen naast psychosociale arbeidsbelasting ook te maken krijgen met omstandigheden in de privésfeer die een risico vormen voor de mentale gezondheid. Te denken valt aan zorgtaken (waaronder mantelzorg) die lastig te combineren zijn met het uitzendwerk. Ook kunnen traumatische gebeurtenissen, het verlies van dierbaren en problemen in de relationele sfeer zorgen voor mentale problemen en het risico op burn-out en verzuim verhogen. Ook hier kunnen opdrachtgevers en uitzendorganisaties een bijdrage leveren aan de duurzame inzetbaarheid. Zo helpt sociale steun van leidinggevenden en collega's het risico op mentale gezondheidsklachten te verminderen en draagt sociale steun bij aan werkbehoud van werkenden die mentale gezondheidsklachten ervaren (Van Hees et al., 2022).

Een laatste gezondheidsaspect is de financiële situatie van de uitzendkracht: de financiële gezondheid. De financiële situatie van uitzendkrachten is sterk verweven met de fysieke en mentale gezondheid. Geldzorgen bij werkenden leiden vaak tot stress, concentratieverlies, een (tijdelijk) lager IQ⁵, en zelfs verzuim.⁶ Ook de opdrachtgever en het uitzendorganisatie zijn daarom gebaat bij financieel gezonde uitzendkrachten. De overheidswebsite <https://www.financieelfittewerknemers.nl/> beschrijft manieren waarop werkgevers geldproblemen bij werkenden kunnen herkennen, bespreken en hen kunnen doorverwijzen naar hulporganisaties. Uitzendkrachten hebben daarnaast vaak nog te maken met extra onzekerheden die van invloed kunnen zijn op hun financiële situatie: hoeveel uur zij kunnen werken, wanneer zij hun loon ontvangen en hoe lang zij in dienst kunnen blijven in hun huidige functie. Door uitzendkrachten zoveel mogelijk financiële zekerheid te bieden, kunnen opdrachtgevers en uitzendorganisaties op directe wijze bijdragen aan de financiële gezondheid van uitzendkrachten.

⁵ Een experiment onder Indiase boeren laat zien dat een (tijdelijk) geldtekort hun IQ (tijdelijk) verlaagt met gemiddeld 13 punten (Mani et al., 2013). Dit is vergelijkbaar met een nacht niet slapen of verslaafd zijn aan alcohol.

⁶ Zie: [Financieel fitte werknemers - Wijzer in geldzaken](#)

Ervaringen van uitzendorganisaties

Om de gezondheid van uitzendkrachten te borgen, zijn volgens gesprekspartners alle betrokken partijen aan zet. Uitzendorganisaties beschrijven hun eigen rol in de voorlichting over de fysieke en mentale belasting van een functie binnen het wervings- en selectieproces. Voor het borgen van een veilige werkomgeving die voldoet aan de arbo-eisen, is het uitzendorganisatie afhankelijk van de inspanningen die vanuit de opdrachtgever worden verricht. Wel vindt hier afstemming plaats door het uitzendorganisatie om na te gaan hoe de opdrachtgever hier in de praktijk invulling aan geeft. Uitzendorganisaties beschrijven dat veiligheidsinstructies wel in meerdere talen – dus niet alleen in het Nederlands en Engels – worden aangeboden. Een voorbeeld is een applicatie die kernbegrippen voor veiligheid (zoals nooduitgang) in vrijwel alle talen vertaalt. De mate waarmee opdrachtgevers naast het voldoen aan de arbo-eisen inspanningen verrichten voor de fysieke gezondheid van uitzendkrachten, verschilt volgens respondenten per opdrachtgever en per sector. In sectoren waar veel fysiek belastend werk wordt verricht zoals bouw en logistiek, zetten opdrachtgevers thema's als vitaliteit ook zelf geregeld op de agenda. In de regel worden ook uitzendkrachten in de interne communicatie over vitaliteitsthema's meegenomen.

Daar waar aandacht voor fysieke veiligheid als vanzelfsprekend wordt gezien, wordt vaak slechts zijdelings aandacht besteed aan de mentale gezondheid van uitzendkrachten. Een voorbeeld is aandacht voor de combinatie van het verlenen van mantelzorg en het verrichten van betaald werk. Zo geeft een respondent aan te informeren naar mantelzorgtaken gedurende het onboardingproces, en geeft een andere respondent aan recent een bericht te hebben geplaatst over mantelzorg in de algemene communicatiekanalen. Een andere respondent ziet wel een toename in het aantal aanmeldingen voor *mindfulness*-cursussen in het eigen opleidingsaanbod, wat een signaal kan zijn van een groeiende hulpvraag voor de mentale gezondheid.

Ook voor de financiële gezondheid ziet een deel van de uitzendorganisaties de hulpvraag toenemen. Steeds vaker krijgen zij te maken met beslagleggingen op loon en verzoeken om het loon eerder uit te betalen. Ook ontvangen zij signalen van opdrachtgevers dat er sprake zou zijn van financiële problemen bij uitzendkrachten. Financiële problemen komen op schrijnende manieren aan de oppervlakte, waarbij uitzendkrachten geen geld hebben om hun eigen lunch te verzorgen of niet in staat zijn het eigen vervoer naar werk te bekostigen, waardoor zij niet komen opdagen. Daar waar uitzendkrachten per week worden uitbetaald en het weekloon varieert door overwerk en/of het draaien van ploegendiensten, is niet iedereen in staat om de fluctuaties in het inkomen te ondervangen. Wanneer het inkomen in een bepaalde week lager uitvalt, kan dit voor acute problemen zorgen in de financiën van de uitzendkracht.

Uitzendorganisaties proberen op verschillende manieren de uitzendkrachten te helpen om hun financiële gezondheid te verbeteren. Voorbeelden zijn een verwijzing naar Geldfit⁷ op de loonstrook en het beschikbaar stellen van budgetcoaches.⁸ Kanttekening is dat hulpverlening door budgetcoaches alleen in het Nederlands (en in enkele gevallen in het Engels) beschikbaar is, waardoor een deel van de niet-Nederlands sprekende uitzendkrachten hier geen gebruik van kan maken. Gesprekspartners geven aan dat zij zich betrokken tonen bij de financiële situatie van uitzendkrachten, en zij tegelijkertijd beperkt zijn in hun mogelijkheden om de financiële situatie van uitzendkrachten te verbeteren. Waar sprake is van een duidelijke hulpvraag, verwijzen zij door naar maatschappelijke instanties zoals schuldhulpverlening en het gemeentelijk loket.

⁷ Zie: [Grip op je geld - Geldfit](#)

⁸ Uitzendorganisaties kunnen via meerdere kanalen budgetcoaches inschakelen, bijvoorbeeld via Doorzaam. Zie: [Budgetcoaching - Doorzaam](#)

Cultuur

De pijler cultuur gaat over het creëren van een werkcultuur waar prioriteit wordt gegeven aan de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten. Op de eerste plaats betreft dit de manieren waarop de opdrachtgever en het uitzendorganisatie zorgen voor de juiste organisatorische randvoorwaarden voor duurzame inzetbaarheid. In hoeverre worden er middelen beschikbaar gesteld die de loopbaankansen voor uitzendkrachten bevorderen? Hoe wordt aandacht besteed aan het creëren van voldoende inkomen voor de uitzendkracht? Hoe wordt de fysieke veiligheid van arbeidskrachten geborgd?

Op de tweede plaats gaat cultuur om het bespreekbaar maken en onder de aandacht brengen van duurzame inzetbaarheid in het contact met de uitzendkracht. Daar waar budgetten voor persoonlijke ontwikkeling beschikbaar worden gesteld, is het van belang dat de uitzendkracht op de hoogte is van de mogelijkheden om deze te benutten. Ook zijn onderwerpen zoals mentale en financiële problemen vaak lastig bespreekbaar. Voor de pijler cultuur is het daarom van belang dat de opdrachtgever en/of het uitzendorganisatie proactief en periodiek het gesprek over de verschillende facetten van duurzame inzetbaarheid op gang brengt.

Ervaringen van uitzendorganisaties

De uitzendorganisaties die aan het onderzoek hebben deelgenomen, geven aan dat duurzame inzetbaarheid bij hen hoog op de agenda staat. Daarnaast verschillen uitzendorganisaties van elkaar in de mate waarmee zij opdrachtgevers proberen te betrekken in hun inspanningen om duurzame inzetbaarheid bespreekbaar te maken. Een uitzendorganisatie geeft aan dat duurzame inzetbaarheid wel periodiek wordt aangekaart bij de grotere opdrachtgevers, maar dat de samenwerking met kleinere (mkb-)opdrachtgevers voor duurzame inzetbaarheid zich beperkt tot het verstrekken van informatie en advies in het geval van vragen. Een ander uitzendorganisatie geeft aan dat zij - afgezien van het voldoen aan de arbo-eisen - weinig verantwoordelijkheid zoeken bij de opdrachtgever. Doordat uitzendkrachten regelmatig van opdrachtgever wisselen, biedt dit weinig continuïteit voor het beleid voor duurzame inzetbaarheid. Bovendien heeft niet iedere opdrachtgever sociaal werkgeverschap hoog in het vaandel staan, aldus de gesprekspartner.

Ook verschillen uitzendorganisaties in de manieren waarop ze thema's rondom duurzame inzetbaarheid onder de aandacht brengen bij uitzendkrachten. Een uitzendorganisatie maakt gebruik van communicatie-uitingen: berichten die via de algemene kanalen onder de uitzendkrachten worden verspreid. Ook wordt er gebruikgemaakt van posters en flyers die in de bedrijfskantine en in de kleedruimte van opdrachtgevers worden opgehangen. Kanttekening is dat de berichten alleen in het Nederlands en in het Engels worden verspreid, waardoor niet iedere uitzendkracht de berichten kan begrijpen.

Werksituatie

De pijler werksituatie gaat over de aansluiting tussen wat enerzijds van de uitzendkracht gevraagd wordt, en anderzijds de middelen die hier tegenover staan. Te denken valt aan het creëren van een veilige, gezonde werkplek en het zorgen voor voldoende inkomen. Ook zorgen trainingen en opleidingen ervoor dat de capaciteiten van uitzendkrachten aansluiten bij de taken die zij moeten verrichten. Ten slotte gaat werksituatie ook over de aansluiting tussen de capaciteit op de werkvloer en de hoeveelheid werk binnen het team, de organisatie of de afdeling. Door te zorgen voor een adequate bezetting, zorgen opdrachtgever en uitzendorganisatie ervoor dat de uitzendkrachten niet structureel overwerk moeten verrichten, en/of hun werkzaamheden onder hoge tijdsdruk moeten uitvoeren.

Ervaringen van uitzendorganisaties

In de gesprekken geven uitzendorganisaties aan dat zij regelmatig de ervaringen van hun uitzendkrachten over de werksituatie peilen. Een voorbeeld zijn de halfjaarlijkse telefonische gesprekken, waarbij het uitzendorganisatie persoonlijk contact opneemt voor een informeel gesprek met de uitzendkracht. Een ander uitzendorganisatie maakt gebruik van uitzendtevredenheidsonderzoeken. Ten slotte wordt in de functionerings- en evaluatiegesprekken aandacht besteed aan hoe de uitzendkrachten de werksituatie ervaren.

Een ander uitzendorganisatie geeft aan dat aandacht voor duurzame inzetbaarheid voor het uitzendorganisatie een vanzelfsprekendheid is. Aandacht voor duurzame inzetbaarheid gaat volgens de respondent niet om woorden, maar om daden. Naast het creëren van een veilige werksituatie en het stimuleren van een leercultuur, is persoonlijke aandacht een sleutelbegrip. Van belang is dat de uitzendkracht zich verbonden voelt met de organisatie, bijvoorbeeld door ervoor te zorgen dat iedereen voor bedrijfsactiviteiten wordt uitgenodigd. Daarnaast worden uitzendkrachten ieder half jaar opgebeld door medewerkers van het uitzendorganisatie voor een persoonlijk gesprek. Aan de uitzendkracht wordt gevraagd hoe het écht met iemand gaat, hoe het gaat met de financiële situatie en hoe de situatie op werk wordt ervaren. Dit geeft de uitzendkracht de mogelijkheid om vrijuit te spreken, en mogelijke problemen vroegtijdig aan te kaarten.

Het belang van persoonlijke aandacht wordt door een ander uitzendorganisatie bevestigd. Persoonlijke aandacht is niet alleen in het belang van de uitzendkracht, maar ook van de uitzendorganisatie om ervoor te zorgen dat mensen langer in dienst blijven. Zodoende heeft het uitzendorganisatie nadrukkelijk de keuze gemaakt om het persoonlijk contact met uitzendkrachten structureel te intensiveren. In de periode vlak na plaatsing vinden geregeld gesprekken plaats over hoe het gaat met de uitzendkracht. Hierin wordt gesproken over thema's die relateren aan werk, zoals werkdruk, werkstress en werkgeluk. Wanneer daar aanleiding toe is komt ook de persoonlijke situatie ter sprake. In de periode erna hangt de frequentie van persoonlijk contact af van de mate waarin iemand behoefte heeft aan individuele begeleiding. Gesprekken vinden vaker plaats wanneer iemand bijvoorbeeld met mentale of financiële problemen kampt.

De reden waarom het uitzendorganisatie nu meer persoonlijk contact onderhoudt met de uitzendkrachten, is overwegend bedrijfseconomisch. Zo gaf een bureau aan dat zij merkten veel geld en tijd kwijt te zijn aan het werven en selecteren van uitzendkrachten, terwijl uitzendkrachten soms al na korte tijd weer uitstroomden. Door uitzendkrachten beter te begeleiden, is de hoop dat zij langer in dienst blijven of in ieder geval in de toekomst bij het bureau terugkomen. Uit de ervaringen van het uitzendorganisatie blijkt dat de toegevoegde waarde met name zit in de persoonlijke aandacht zelf, en niet eens zozeer in de mate waarmee problemen worden verholpen. De uitzendkracht voelt zich meer gesteund vanuit de organisatie, en ervaart daarmee meer verbondenheid.

Uit de peilingen onder uitzendkrachten volgt een aantal observaties. Wat betreft de financiële situatie, beschrijft een respondent dat uitzendkrachten met name waarde lijken te hechten aan baanzekerheid en inkomenszekerheid, en in mindere mate het uurloon als issue ervaren. Een andere respondent beschrijft dat uitzendkrachten die ingezet worden bij de kleinere opdrachtgevers over het algemeen meer tevredenheid tonen. Dit terwijl grotere opdrachtgevers vaak zelf ook over een HR-capaciteit beschikken, en vaak al bewust bezig zijn met thema's als goed werkgeverschap en duurzame inzetbaarheid. De respondent vermoedt dat dit te maken heeft met de kortere lijntjes en lagere drempels binnen kleine organisaties. Zodra problemen zich voortdoen, kan dit gemakkelijker bij de baas worden aangekaart dan in grotere organisaties.

3 Beschrijving enquêterespons

De enquête onder uitzendkrachten kent een breed bereik door de verschillende routes van benadering en doordat de vragenlijst ook in het Engels en Pools is uitgezet. De respons kent selectiviteit: relatief veel vrouwen, oudere Nederlanders en jonge niet-Nederlanders hebben de enquête ingevuld. Door toepassing van een weging op basis van achtergrondkenmerken is de enquêterespons representatief gemaakt voor de gehele populatie uitzendkrachten per herkomstgroep.

De enquête onder uitzendkrachten stond uit gedurende de periode half juli tot en met begin oktober 2023. Door het aanboren van verschillende netwerken had de enquête een breed bereik. Zo heeft Doorzaam het onderzoek onder de aandacht gebracht binnen haar eigen netwerk, in het netwerk van uitzendorganisaties van de ABU en de NBBU, via de SNCU en via de vakbonden. Daarnaast heeft SEO Economisch Onderzoek het onderzoek uitgezet via Facebook-advertenties en in Facebook-groepen.

De doelgroep van dit onderzoek is de totale populatie uitzendkrachten die werkzaam is in Nederland, ongeacht de herkomst of sector waarin het werk wordt verricht. Onder de populatie uitzendkrachten vallen ook veel arbeidsmigranten die als uitzendkracht in Nederland werken, zoals blijkt uit de Uitzendmonitor (Vervliet & Klinker, 2023). Deze groep uitzendkrachten viel buiten de onderzoekspopulatie van het eerdere onderzoek naar duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten, terwijl dit een substantiële groep is. De Uitzendmonitor laten zien dat meer dan de helft van de uitzendkrachten een niet-Nederlandse herkomst heeft. Ook al is deze groep vaak tijdelijk in Nederland voor werk, vormen niet-Nederlandse uitzendkrachten een interessante groep om te betrekken in het onderzoek - mede gegeven de discussie over leef- en werkomstandigheden, zie ook Heyma et al. (2022). Zodoende is de enquête behalve in het Nederlands ook in het Engels en Pools uitgezet. Dit leidt tot een groter bereik van het onderzoek en tot een breder beeld van duurzame inzetbaarheid van de totale populatie uitzendkrachten in Nederland in plaats van alleen Nederlandse uitzendkrachten. Om wel aan te sluiten bij het eerdere onderzoek bevat de vragenlijst dezelfde screeningsvragen waardoor alleen de respondenten deel uitmaken van dit onderzoek die i) het afgelopen half jaar werkzaam zijn geweest als uitzendkracht en ii) niet een voltijd opleiding bij een onderwijsinstelling (zoals een mbo-instelling, hogeschool of universiteit) volgen.

Tabel 3.1 De enquête kent een groot bereik (2.804 respondenten) met relatief veel Poolse respons

Taal	Aantal	Aandeel
Nederlands	1.051	37,5%
Engels	364	13,0%
Pools	1.389	49,5%
Totaal	2.804	100%

Bron: Enquête onder uitzendkrachten, SEO Economisch Onderzoek (2023)

De enquête is effectief ingevuld door 2.804 respondenten, waarvan opvallend genoeg de meeste respondenten (1.389; 49,5 procent) de vragenlijst in het Pools hebben ingevuld, zie Tabel 3.1. Daarnaast leverde de vragenlijst 1.051 Nederlandse respondenten op (37,5 procent) en 364 'anderstaligen' die de vragenlijst in het Engels invulden (13 procent).

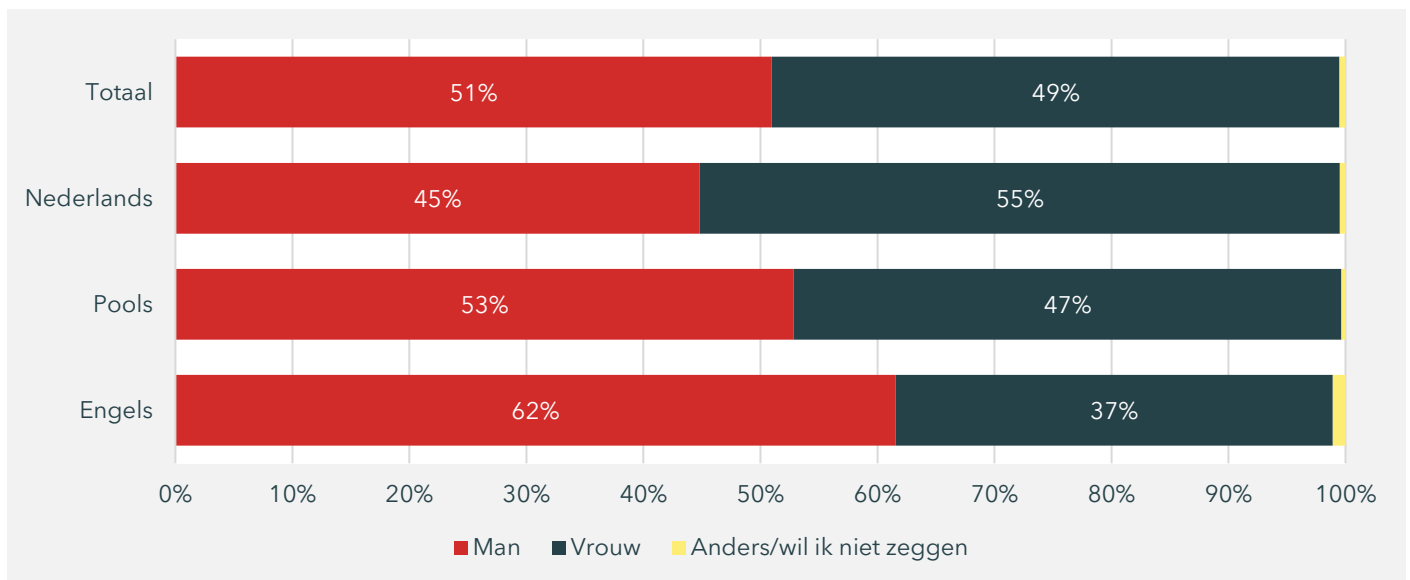
3.1 Kenmerken respondenten

Achtergrondkenmerken

Geslacht

Over het algemeen is er een redelijk gelijke verdeling van mannelijke en vrouwelijke enquêterespondenten, ongeveer 50-50 (zie Figuur 3.1). De verdeling van geslacht verschilt echter per taal waarin de enquête is ingevuld. Zo zijn de Nederlandstalige en Poolstalige respondenten relatief vaak vrouw (respectievelijk 55 en 47 procent). Over het algemeen bestaat de populatie uitzendkrachten namelijk uit meer mannen dan vrouwen (61 versus 39 procent, zie de Uitzendmonitor). De groep anderstaligen (die de enquête in het Engels heeft ingevuld) lijkt qua verdeling naar geslacht op de totale populatie anderstaligen.

Figuur 3.1 De enquêterespons bestaat uit relatief veel vrouwelijke respondenten vergeleken met de totale uitzendpopulatie



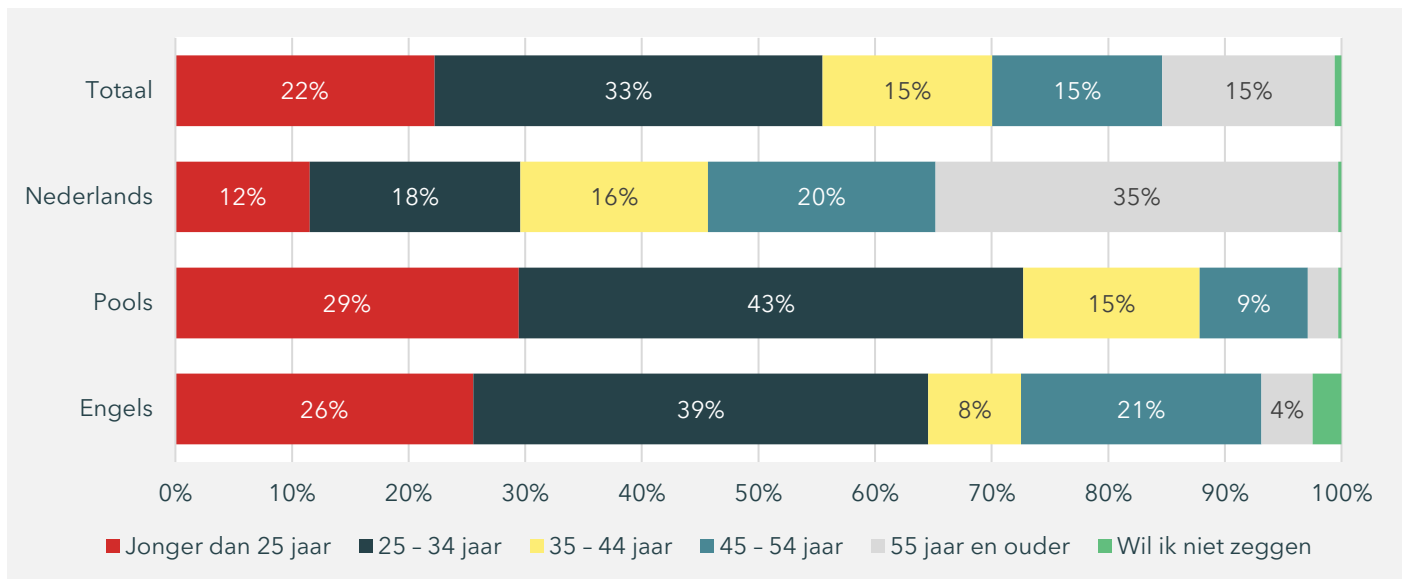
Bron: Enquête onder uitzendkrachten, SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Resultaten *zonder* weging.

Leeftijd

De meeste respondenten, zo'n 55 procent, zijn jonger dan 35 jaar. Er zijn echter verschillen naar taal waarin de enquête is ingevuld, zie Figuur 3.2. Zo zijn de Nederlandstalige respondenten relatief vaker ouder dan 45 jaar - ook in vergelijking met de totale populatie uitzendkrachten (54 versus 38 procent, zie de Uitzendmonitor). De respondenten die de enquête in het Pools of Engels hebben ingevuld zijn daarentegen overwegend jonger dan 35 jaar (respectievelijk 73 en 65 procent). Daarmee is de enquêterespons voor deze twee groepen relatief jong in vergelijking met de daadwerkelijke populatie van Poolse en overig niet-Nederlandse komaf (respectievelijk 73 versus 64 procent en 65 versus 55 procent).

Figuur 3.2 De enquêterespons van Nederlands uitzendkrachten bestaat uit relatief veel 55+'ers, terwijl de respondenten in het Pools en Engels relatief vaak jonger dan 35 jaar zijn



Bron: Enquête onder uitzendkrachten, SEO Economisch Onderzoek (2023)

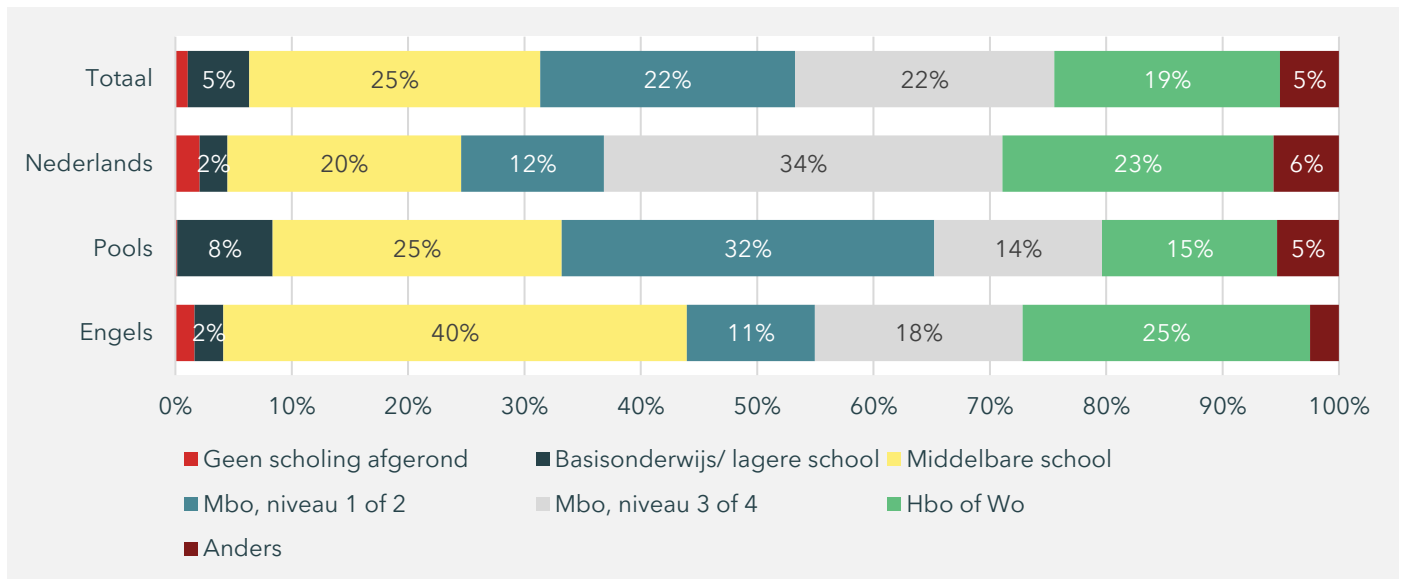
Noot: Resultaten zonder weging.

Opleidingsniveau

Over het algemeen is de verdeling naar opleidingsniveaus van de enquêterespondenten redelijk in lijn met de gehele populatie uitzendkrachten in de Uitzendmonitor waarvan het opleidingsniveau bekend is, zie Figuur 3.3. 32 procent van de respondenten is laagopgeleid, tegenover 31 procent van de totale populatie uitzendkrachten. 19 procent van de respondenten is hoogopgeleid, wat in lijn is met het percentage uit de Uitzendmonitor. Nederlandse respondenten zijn relatief vaker hoog opgeleid: 25 procent heeft een laag opleidingsniveau, 47 procent is middelbaar opgeleid en 23 procent hoog. De groepen uitzendkrachten die Pools of anderstalig zijn hebben relatief minder opleiding genoten en van een minder hoog niveau dan Nederlandse uitzendkrachten. Doordat het opleidingsniveau van niet-Nederlanders over het algemeen niet bekend is, is dit niet te vergelijken met de totale populatie niet-Nederlandse uitzendkrachten.

De categorie 'anders' bevat bij de groep Nederlandse respondenten verschillende antwoorden uiteenlopend met zowel hoog- als laagopgeleiden. Deze groep lijkt zodoende op de groep die niet 'anders' heeft ingevuld. Dit geldt ook voor de groep anderstaligen (Engels). De groep Poolse respondenten noemt voornamelijk een opleiding dat overeenkomt met middelbaar beroepsonderwijs en kan dus gezien worden als mbo1-2 of mbo 3-4.

Figuur 3.3 De enquêterespons kent een vergelijkbare verdeling naar opleidingsniveau als in de gehele populatie uitzendkrachten waarbij de meeste uitzendkrachten praktisch geschoold zijn; niet-Nederlandse respondenten zijn relatief vaker lager opgeleid dan Nederlandse respondenten



Bron: Enquête onder uitzendkrachten, SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Resultaten *zonder* weging.

Weging van enquêterespons

Om de resultaten van de enquête representatief te maken voor de gehele populatie, zijn de antwoorden gewogen met een wegingsfactor. Personen die de enquête invullen kunnen namelijk verschillen van personen die de enquête niet invullen. Uit de cijfers hierboven blijkt inderdaad dat de enquêterespons voor de verschillende groepen op de bovengenoemde achtergrondkenmerken van geslacht, leeftijd en opleidingsniveau selectiviteit kent.

Zowel op basis van de enquête als op basis van de registratiedata bepalen we per herkomstgroep (Nederlandstalig, Poolstalig en anderstalig) voor elke combinatie van de kenmerken geslacht en leeftijdsgroep hoe groot deze groep is ten opzichte van het totaal. Het was niet mogelijk het opleidingsniveau mee te nemen in de weging omdat dit voor een groot deel (90 procent) van de niet-Nederlandse uitzendkrachten niet bekend is op basis van de CBS-registratiedata. Desalniettemin heeft het toepassen van de weging ook invloed op de verdeling naar opleidingsniveau. Dit komt doordat leeftijd en opleidingsniveau met elkaar samenhangen.

Tabel 3.2 laat voor de achtergrondkenmerken geslacht, leeftijd en opleidingsniveau zien wat de samenstelling van de enquêterespons en de totale populatie is. De derde kolom laat zien hoe de enquêterespons eruitziet na toepassing van de weging. De weging maakt de enquêterespons dus tot op zekere hoogte representatief voor de totale populatie. Na de weging 'lijkt' de groep respondenten dus meer op de totale populatie uitzendkrachten. In het vervolg van de analyses van Hoofdstuk 3.2 en de rest van het onderzoek is deze weging toegepast.

Tabel 3.2 De weging zorgt ervoor dat de enquêterespons representatief wordt voor de gehele populatie uitzendkrachten

	Samenstelling enquêterespons			Samenstelling uitzendpopulatie (CBS)			Samenstelling enquêterespons <u>na</u> weging		
	NL	Pools	Engels	NL	Pools	Anders	NL	Pools	Engels
Geslacht									
Man	44,8%	52,8%	61,5%	63,3%	59,0%	63,4%	63,3%	59,0%	63,4%
Vrouw	54,7%	46,8%	37,4%	36,7%	41,0%	36,6%	36,7%	41,0%	36,6%
Anders/wil ik niet zeggen	0,5%	0,4%	1,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Leeftijd									
Jonger dan 25 jaar	11,5%	29,4%	25,5%	22,7%	29,3%	23,5%	22,7%	29,3%	23,5%
25 - 34 jaar	18,1%	43,3%	39,0%	24,3%	34,3%	31,5%	24,3%	34,3%	31,5%
35 - 44 jaar	16,1%	15,1%	8,0%	15,0%	18,3%	23,1%	15,0%	18,3%	23,1%
45 - 54 jaar	19,5%	9,3%	20,6%	16,1%	13,2%	16,9%	16,1%	13,2%	16,9%
55 jaar en ouder	34,5%	2,6%	4,4%	21,8%	4,9%	5,0%	21,8%	4,9%	5,0%
Wil ik niet zeggen	0,3%	0,3%	2,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Opleidingsniveau									
Laag	24,5%	33,2%	44,0%	31,1%	5,8%	4,9%	27,6%	32,3%	43,5%
Geen scholing afgerond	2,1%	0,1%	1,6%				2,4%	0,1%	1,4%
Basisonderwijs/ lagere school	2,4%	8,2%	2,5%				2,1%	8,2%	2,8%
Middelbare school	20,1%	24,8%	39,8%				23,1%	23,9%	39,4%
Middelbaar	46,5%	46,4%	28,8%	40,7%	2,7%	2,8%	46,8%	47,4%	30,7%
Mbo, niveau 1 of 2	12,3%	32,0%	11,0%				14,4%	31,7%	11,2%
Mbo, niveau 3 of 4	34,3%	14,4%	17,9%				32,4%	15,7%	19,5%
Hoog (Hbo en Wo)	23,3%	15,0%	24,7%	16,9%	0,9%	1,8%	20,4%	14,4%	23,3%
Anders	5,6%	5,3%	2,5%				5,2%	5,8%	2,4%
Onbekend				11,3%	90,6%	90,5%			
Totaal	1.051	1.389	364	227.504	116.023	143.078	1.299	662	817
		2.804			486.605			2.778 ⁹	

Bron: Enquête onder uitzendkrachten, CBS Microdata, analyses SEO Economisch Onderzoek (2023)

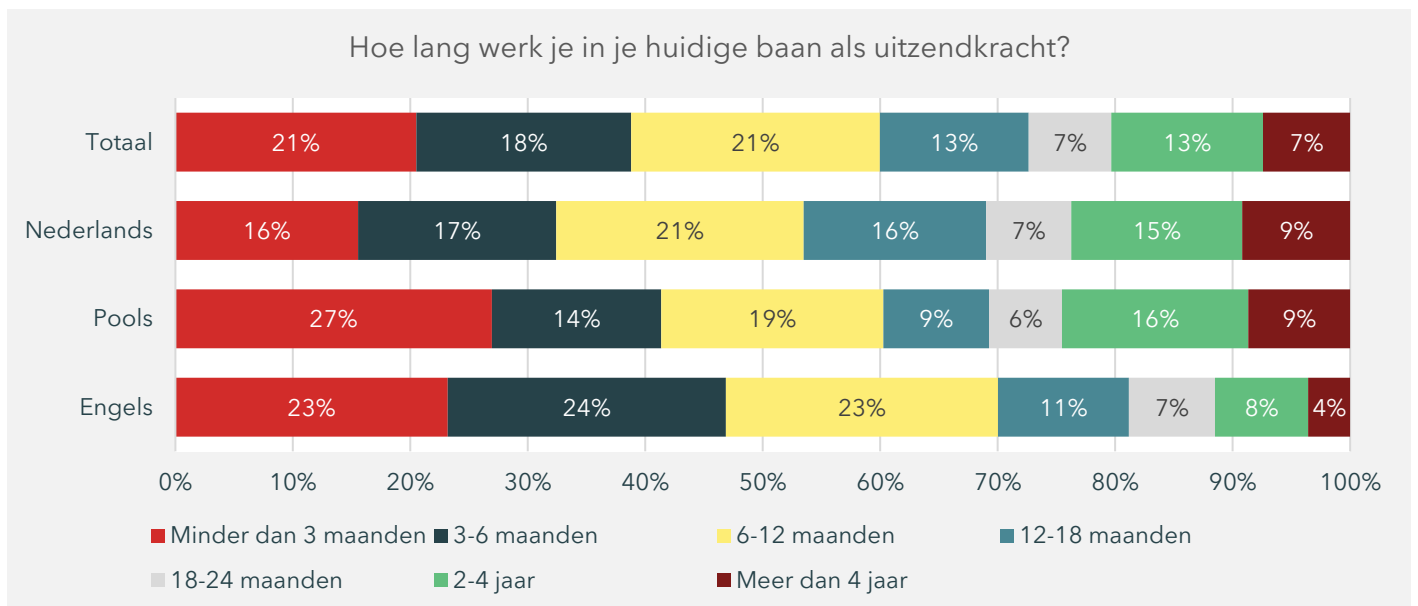
Noot: De weging op basis van geslacht en leeftijd per herkomstgroep (taal waarin de enquête is ingevuld). CBS-gegevens zijn gebaseerd op peilmoment juli 2022 (meest vergelijkbaar met juli 2023 toen de enquête uitstond).

⁹ Na het toepassen van de weging krijgen 26 respondenten een gewicht van nul, omdat op basis van de enquête het geslacht, de leeftijd en/of het opleidingsniveau niet bekend zijns (antwoordoptie 'weet ik niet/wil ik niet zeggen').

3.2 Huidige positie

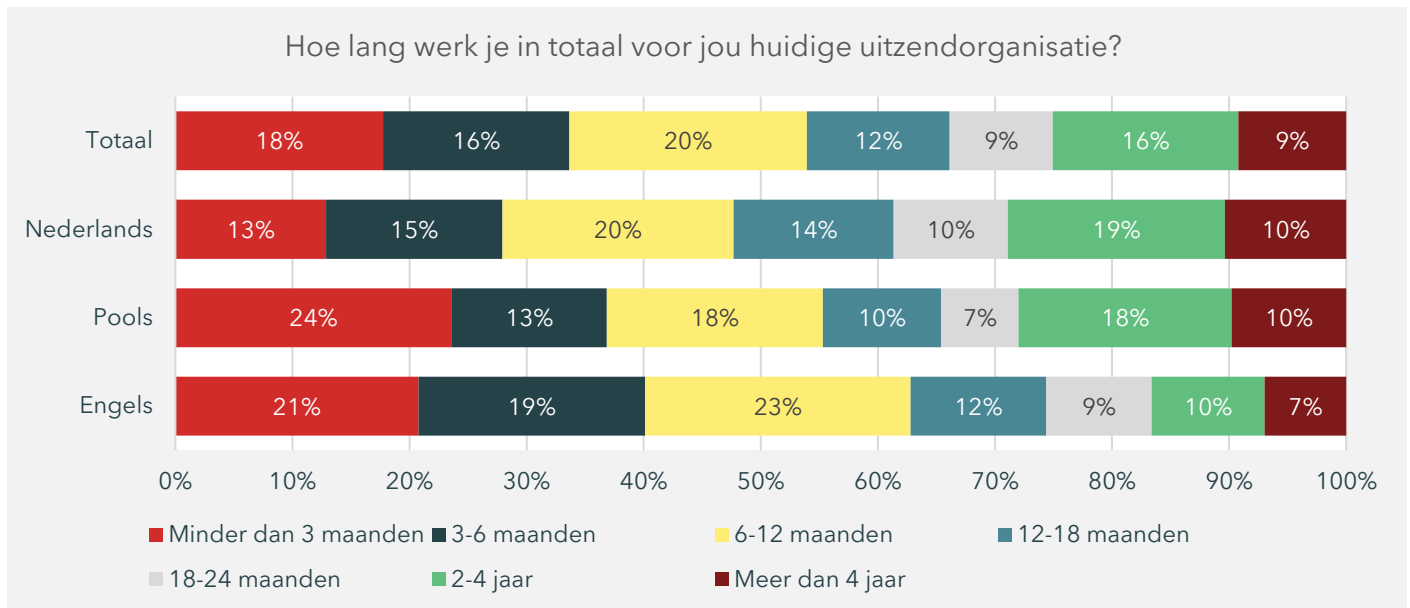
De vragenlijst gaat in het begin in op de huidige positie van uitzendkrachten. Hieruit komt naar voren dat de meerderheid van de respondenten minder dan 12 maanden werkt als uitzendkracht, zie Figuur 3.4. Dit komt overeen met de Uitzendmonitor (Vervliet & Klinker, 2023). Dit geldt voor alle drie de groepen uitzendkrachten, maar in meerdere mate voor de groep die de enquête in het Pools en Engels heeft ingevuld. Niet-Nederlandse uitzendkrachten werken dus relatief kort in de huidige positie als uitzendkracht. Het aandeel uitzendkrachten dat meer dan twee jaar als uitzendkracht werkt is nagenoeg gelijk in de groep Nederlandse en Poolse respondenten (zo'n 25 procent). Dit komt in de groep anderstaligen minder voor (12 procent). Figuur 3.5 en Figuur 3.6 laten vergelijkbare resultaten zien als het gaat om de duur waarin uitzendkrachten bij de huidige uitzendorganisatie en opdrachtgever werken. Hieruit volgt dat de respondenten die al langer als uitzendkracht werken ook al langer bij de huidige uitzendorganisatie werken en weinig zijn gewisseld van opdrachtgever.

Figuur 3.4 De meeste uitzendkrachten werken minder dan 12 maanden als uitzendkracht



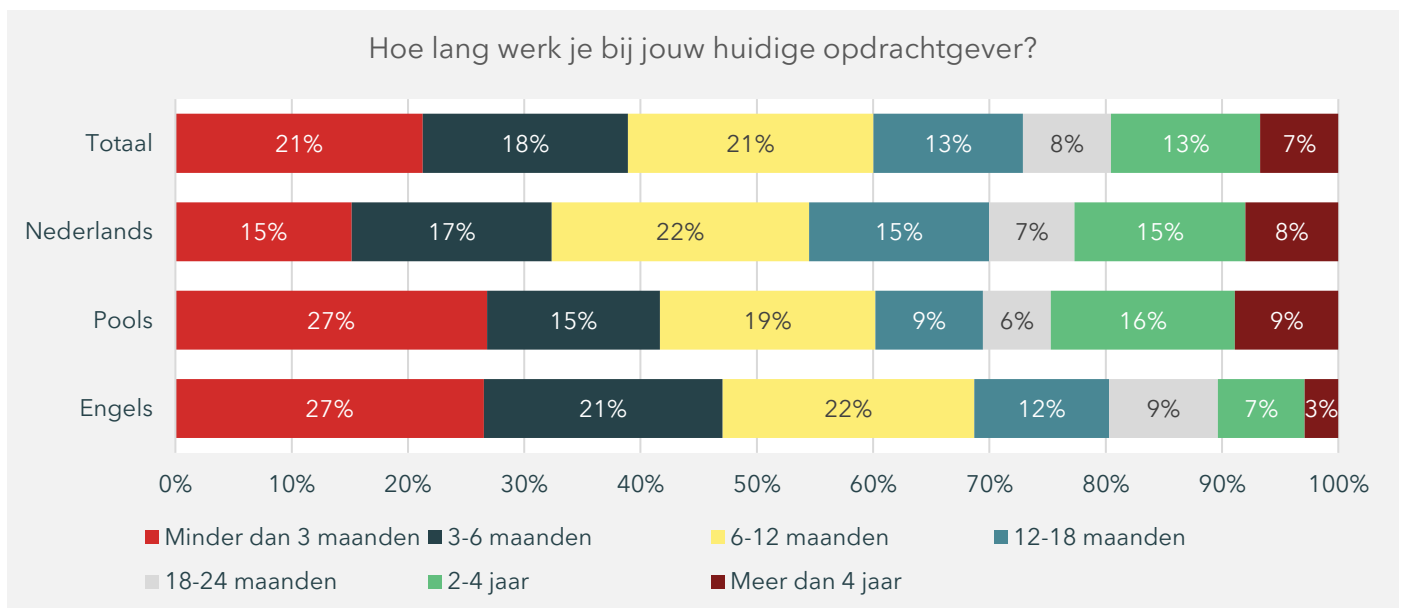
Bron: Enquête onder uitzendkrachten, SEO Economisch Onderzoek (2023)

Figuur 3.5 De meeste uitzendkrachten werken in hun periode als uitzendkracht via dezelfde uitzendorganisatie



Bron: Enquête onder uitzendkrachten, SEO Economisch Onderzoek (2023)

Figuur 3.6 De meeste uitzendkrachten werken in hun periode als uitzendkracht bij dezelfde opdrachtgever



Bron: Enquête onder uitzendkrachten, SEO Economisch Onderzoek (2023)

Sector

Ongeveer de helft van de respondenten geeft aan te werken in de transport en logistiek. Daarnaast werken veel respondenten in de techniek en industrie (17 procent), bij de gemeente, provincie of het openbaar bestuur (7 procent) of in een andere sector (14 procent), zie Figuur 3.7. Uitzendkrachten die niet-Nederlands zijn doen echter ander soort werk dan Nederlandse uitzendkrachten. De groep Nederlandse uitzendkrachten werkt vaker in verschillende sectoren. Voor de groep Nederlandse uitzendkrachten komt de sector transport/logistiek (28 procent)

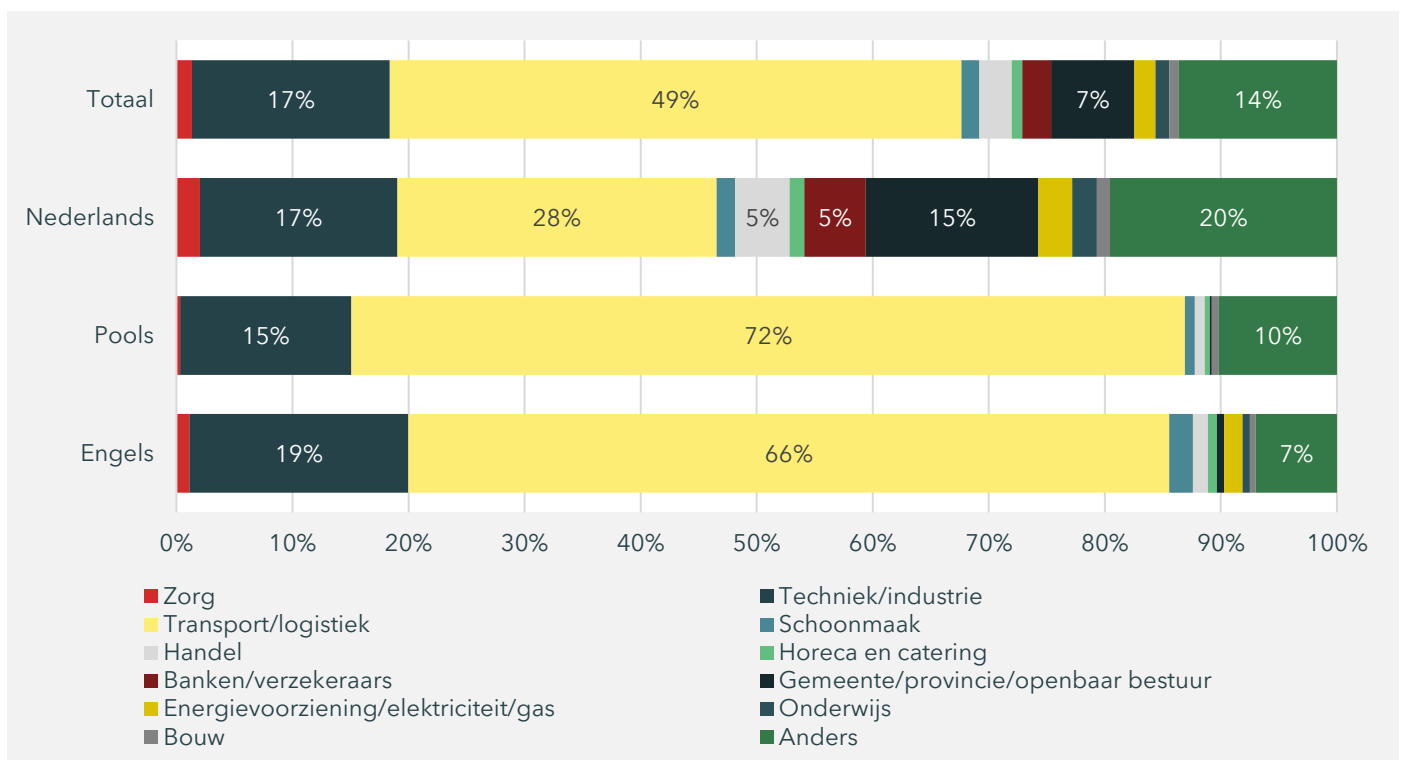
het meest voor, maar niet zo vaak als bij de groep Polen en anderstaligen: namelijk 72 en 66 procent. Onder alle drie de groepen noemt een substantieel deel van de respondenten dat ze werken in de sector techniek/industrie (17 procent bij Nederlanders, 15 procent bij Polen, 19 bij anderstaligen).

In elke groep is er ook een deel dat zich niet herkent in de antwoordopties van type werk in de enquête en die de optie 'anders' aanvinkt (20 procent bij de Nederlandse uitzendkrachten, 10 procent bij de Polen en 7 procent bij de anderstaligen). Uit de open antwoorden blijkt dat respondenten hier beroepen/functies noemen die te scharen zijn onder de aangeboden antwoordopties.

Grootteklasse uitzendorganisatie

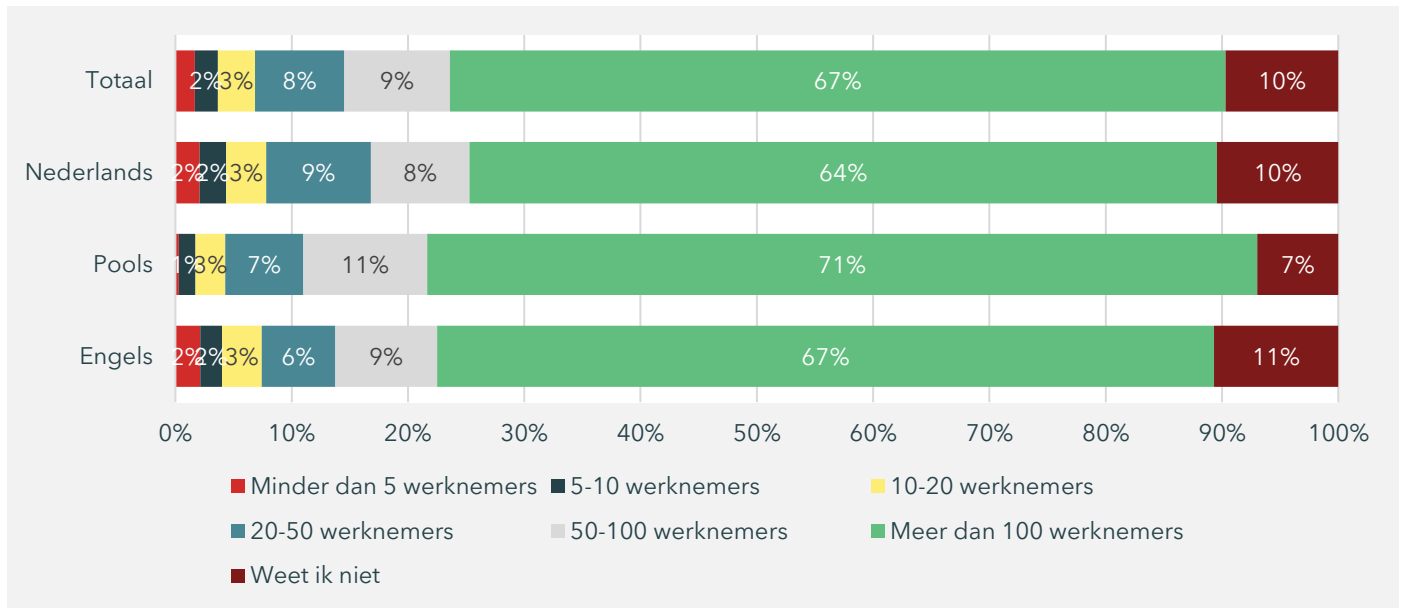
Wat betreft grootteklasse van de uitzendorganisatie valt op dat uitzendkrachten vaak werken bij relatief grote opdrachtgevers (meer dan 100 werknemers). Dit is in lijn met de Uitzendmonitor. Verder laat Figuur 3.8 zien dat dit voor alle drie de groepen uitzendkrachten geldt.

Figuur 3.7 De meeste respondenten werken in de transport/logistiek en techniek/industrie; Nederlandse uitzendkrachten werken in meer verschillende sectoren



Bron: Enquête onder uitzendkrachten, SEO Economisch Onderzoek (2023)

Figuur 3.8 Uitzendkrachten werken vaak in grote opdrachtgevers (meer dan 100 werknemers)



Bron: Enquête onder uitzendkrachten, SEO Economisch Onderzoek (2023)

4 Loopbaan

Uitzendkrachten volgen minder vaak een cursus of opleiding en worden minder gestimuleerd door hun leidinggevende om kennis en vaardigheden te ontwikkelen. Zij hebben dan ook vaker behoefte om een opleiding of cursus voor werk te volgen, maar weten niet altijd of de opdrachtgever/uitzendorganisatie de kosten voor een opleiding of training zou betalen. Ondanks een meer onzekere arbeidsmarktpositie zijn uitzendkrachten optimistisch over hun baankansen en inzetbaarheid in de toekomst.

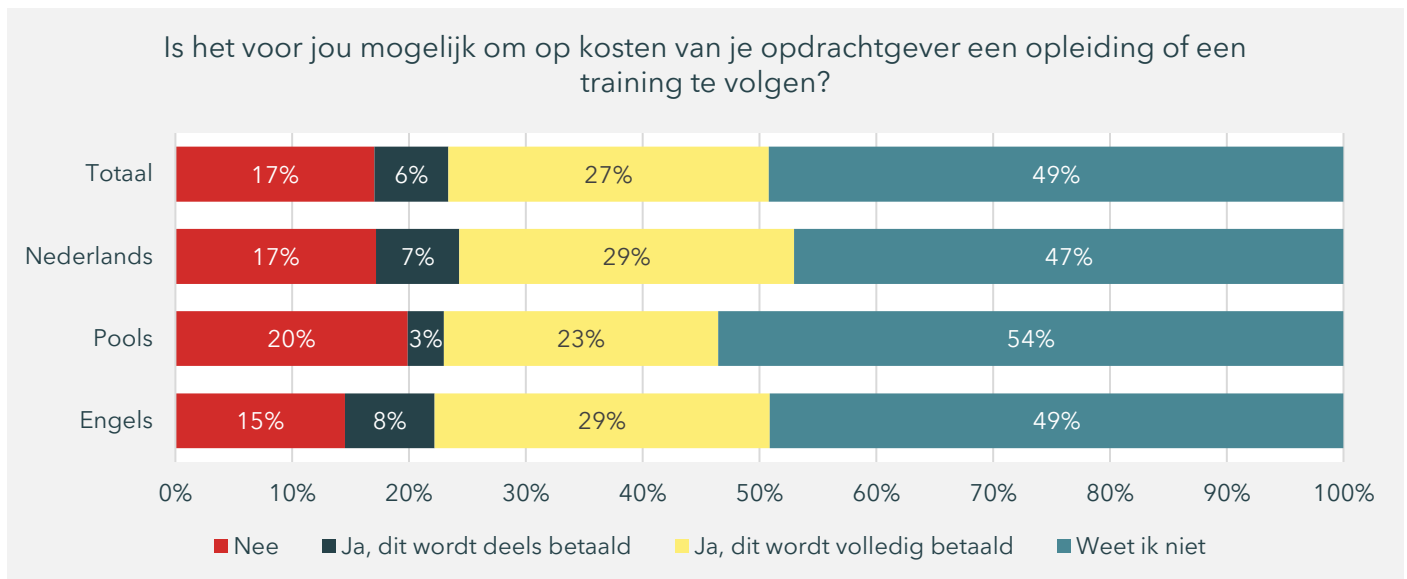
Dit hoofdstuk beschrijft de resultaten voor de pijler 'loopbaan'. Op basis van de enquêteresultaten en de NEA brengen we in beeld in hoeverre er budgetten/middelen beschikbaar zijn voor uitzendkrachten om zich te ontwikkelen, in hoeverre uitzendkrachten trainingen en opleidingen volgen en hoe uitzendkrachten hun werk in de toekomst zien. Daarnaast biedt de informatie uit de Uitzendmonitor inzicht in de arbeidsmarktpositie van uitzendkrachten ten opzichte van andere werknemers en welke verschillen er zijn tussen Nederlandse en niet-Nederlandse uitzendkrachten. De tussenconclusie aan het eind van het hoofdstuk zet de belangrijkste bevindingen ten aanzien van de pijler 'loopbaan' op een rij.

4.1 Inputs

Opleidingsmogelijkheden en vergoeding

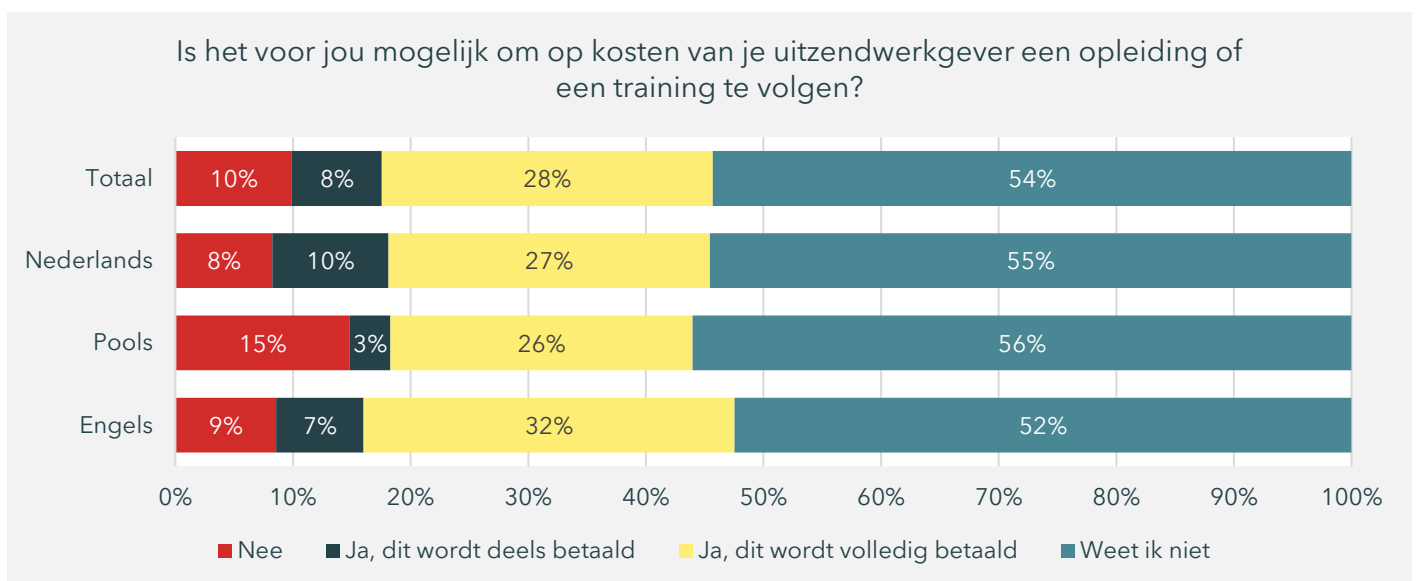
Of uitzendkrachten al dan niet deelnemen aan trainingen of opleidingen zal waarschijnlijk grotendeels afhankelijk zijn van de vergoeding van de kosten hiervoor. Mogelijk dekken opdrachtgevers en uitzendorganisaties (een deel van) de kosten om uitzendkrachten te stimuleren zich te blijven ontwikkelen. Uit de enquêterespons blijkt echter dat ongeveer de helft van de respondenten niet weet of de opdrachtgever of uitzendorganisatie de kosten voor een training of opleiding zou betalen, zie respectievelijk Figuur 4.1 en Figuur 4.2. Ook als uitzendkrachten niet weten of kosten voor opleiding vergoed kunnen worden, kan dit al een drempel zijn voor uitzendkrachten om een training of opleiding te volgen. Onder Nederlandse en Poolse respondenten geeft tussen de 35 en 40 procent aan dat de opdrachtgever en de uitzendorganisatie de kosten (gedeeltelijk) vergoeden. Bij anderstalige respondenten is dit aandeel lager: 26 procent meldt dat de opdrachtgever (gedeeltelijk) betaalt en 29 procent geeft aan dat de uitzendorganisatie (gedeeltelijk) betaalt.

Figuur 4.1 Ongeveer 50 procent van de respondenten weet niet of de opdrachtgever de kosten voor een opleiding of training zou betalen



Bron: Enquête onder uitzendkrachten, SEO Economisch Onderzoek (2023)

Figuur 4.2 Ruim 50 procent van de respondenten weet niet of de uitzendorganisatie de kosten voor een opleiding of training zou betalen



Bron: Enquête onder uitzendkrachten, SEO Economisch Onderzoek (2023)

De meerderheid van de respondenten waarvoor de kosten voor trainingen en opleidingen (gedeeltelijk) worden gedekt door de opdrachtgever of uitzendorganisatie, heeft kennis genomen van deze mogelijkheden via de algemene kanalen van de opdrachtgever of uitzendorganisatie, of doordat ze persoonlijk op de hoogte zijn gebracht. Ongeveer een kwart van de respondenten heeft zelf actief naar de mogelijkheden geïnformeerd. Het meest voorkomende kanaal waar opdrachtgevers en uitzendorganisaties gebruik van maken is een online portal. Daarnaast geven Nederlandse en anderstalige respondenten aan dat nieuwsbrieven vaak als kanaal worden gebruikt, terwijl Poolse respondenten aangeven dat zij vaak informatie binnenkrijgen via brochures en social media.

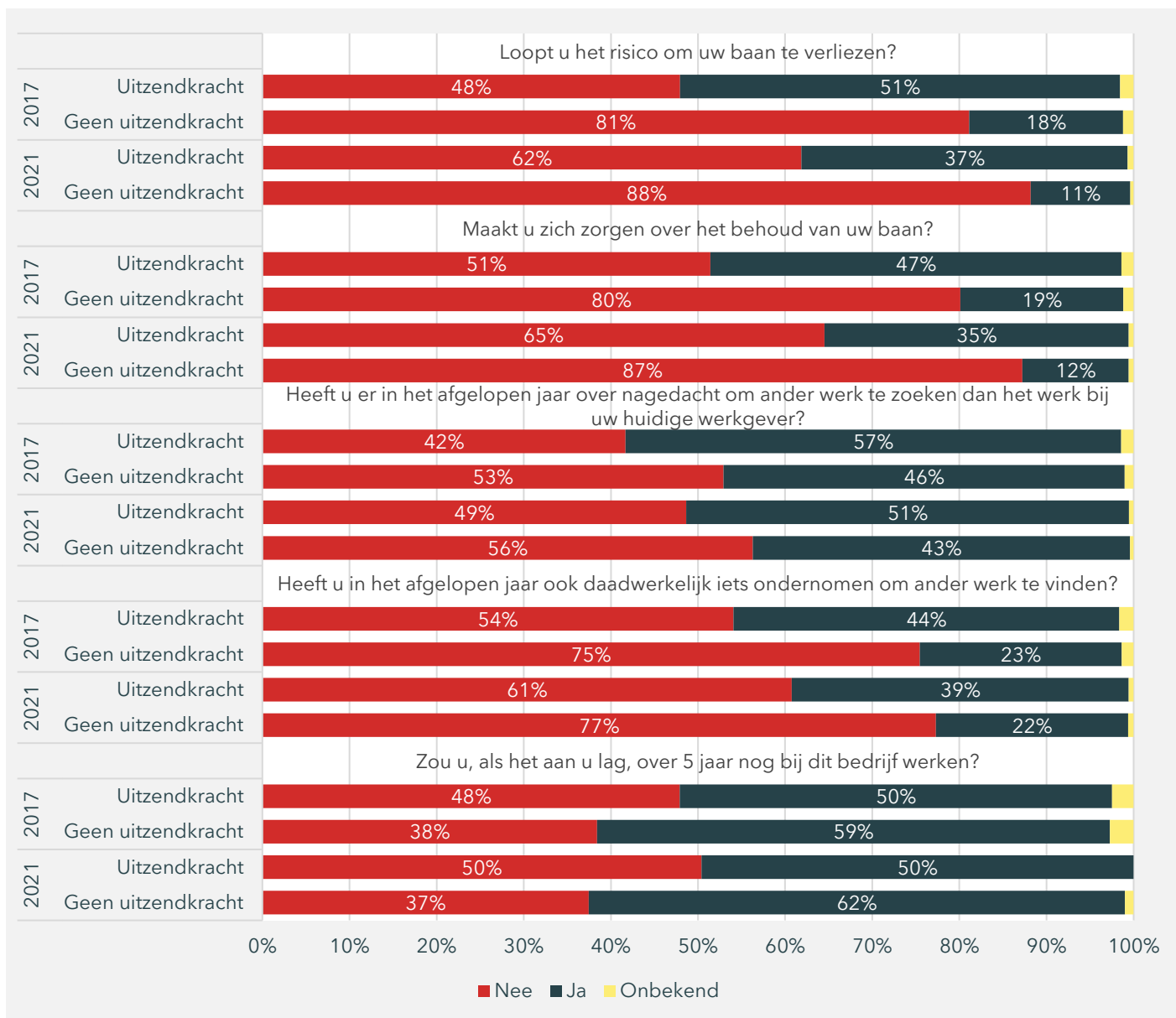
Uit de interviews met uitzendkrachten valt op dat het per uitzendorganisatie/opdrachtgever verschilt in hoeverre uitzendkrachten op de hoogte zijn van de mogelijkheden voor het volgen van een opleiding of cursus. Dit hangt samen met de betrokkenheid van de uitzendorganisatie/opdrachtgever. Een aantal geïnterviewde uitzendkrachten geven aan dat er voldoende mogelijkheden zijn om via de uitzendorganisatie een opleiding te volgen als het gaat om trainingen die direct nodig of handig zijn voor het werk (respondent 7, 8, 11, 14). Denk hierbij aan trainingen die passen binnen de certificeringseisen zoals voor heftruckchauffeur of het leggen van zonnepanelen. Andere respondenten geven aan dat er wel opleidingsmogelijkheden zijn maar dat het aanbod gelimiteerd is en niet altijd goed past bij de persoonlijke situatie (respondent 4, 9) of dat het aanbod verouderd is (respondent 14). Bij minder betrokken uitzendorganisaties/opdrachtgevers zijn er wel mogelijkheden maar dan zijn deze voor de uitzendkracht niet duidelijk of transparant. Daardoor zijn de mogelijkheden niet bekend (respondent 9), weet de uitzendkracht niet wat hij met de scholingsvoucher kan doen (respondent 4) of ontstaat het gevoel dat het echt op jezelf aankomt om iets te regelen (respondent 11).

4.2 Outputs

Baanzekerheid

In vergelijking met werknemers in andere contractvormen ervaren uitzendkrachten meer onzekerheid met betrekking tot hun baan, zie Figuur 4.3. Zo geeft in 2021 ruim één op de drie uitzendkrachten aan dat ze het risico lopen om hun baan te verliezen en dat ze zich zorgen maken over het behoud van hun baan. Ter vergelijking: onder overige werknemers is dit voor één op de tien werknemers het geval. Bovendien overweegt ruim 50 procent van de uitzendkrachten om ander werk te zoeken, waarvan 39 procent daadwerkelijk stappen heeft ondernomen om ander werk te vinden. Voor overige werknemers liggen deze percentages lager - op respectievelijk 43 en 22 procent. De helft van de uitzendkrachten geeft aan dat ze over vijf jaar nog steeds voor hetzelfde bedrijf zouden willen werken, terwijl dit aandeel iets hoger ligt bij andere werknemers, namelijk 62 procent. Ondanks dat uitzendkrachten dus minder baanzekerheid ervaren dan andere werknemers, is hun baanzekerheid sinds 2017 wel verbeterd. Ten opzichte van 2017 geven uitzendkrachten minder vaak aan dat zij denken het risico te lopen om hun baan te verliezen en geven uitzendkrachten minder vaak aan dat zij zich zorgen maken over het behoud van hun baan. Ook overwegen minder uitzendkrachten om ander werk te zoeken. Hoewel er bij andere werknemers ook een toename in baanzekerheid te zien is, is deze toename minder sterk dan bij uitzendkrachten.

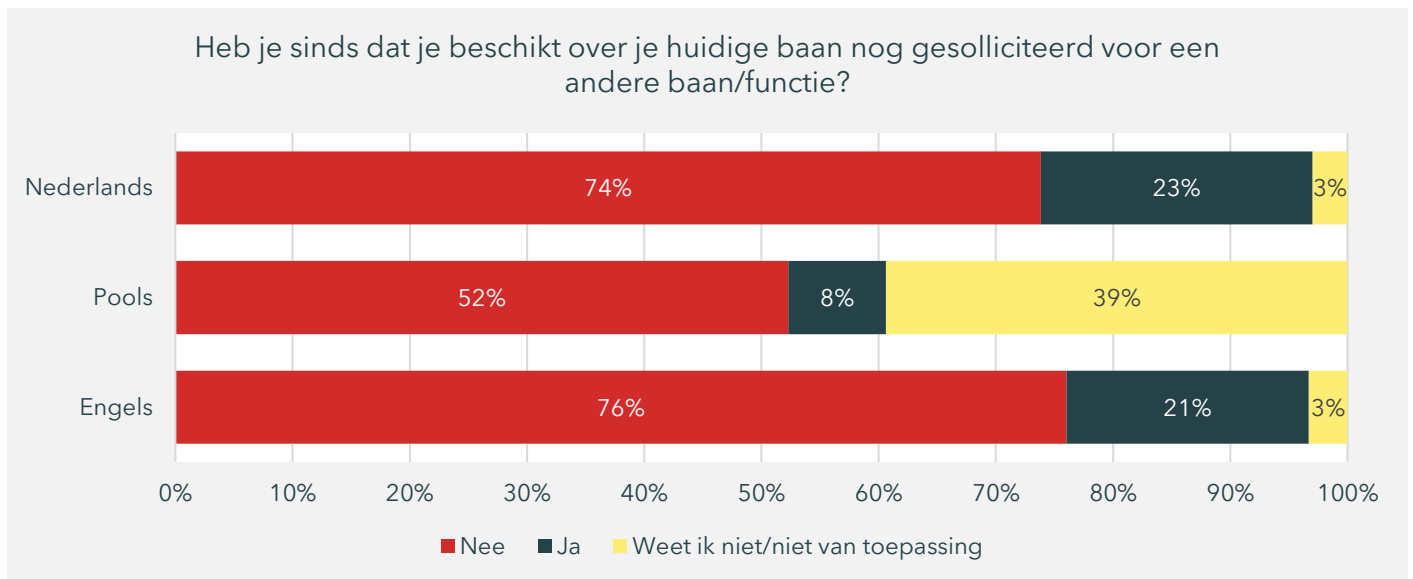
Figuur 4.3 Uitzendkrachten ervaren meer baanonzekerheid dan andere werknemers, maar dit is sinds 2017 wel verbeterd



Bron: NEA, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Uit de analyse van de NEA blijkt dat uitzendkrachten vaker stappen ondernemen om ander werk te vinden in vergelijking met andere werknemers. Een van deze stappen kan bestaan uit het solliciteren naar een andere baan of functie. Uit de enquête onder uitzendkrachten blijkt dat ruim 20 procent van de Nederlandse en anderstalige respondenten sinds het begin van hun huidige baan heeft gesolliciteerd, zie Figuur 4.4. Bij Poolse respondenten ligt dit percentage beduidend lager, namelijk 8 procent. De antwoorden zijn moeilijk te interpreteren aangezien bijna 40 procent van de Poolse respondenten aangeeft niet te weten of ze hebben gesolliciteerd of dat dit niet van toepassing is. Dit is slechts voor 3 procent het geval bij de Nederlandse en anderstalige respondenten.

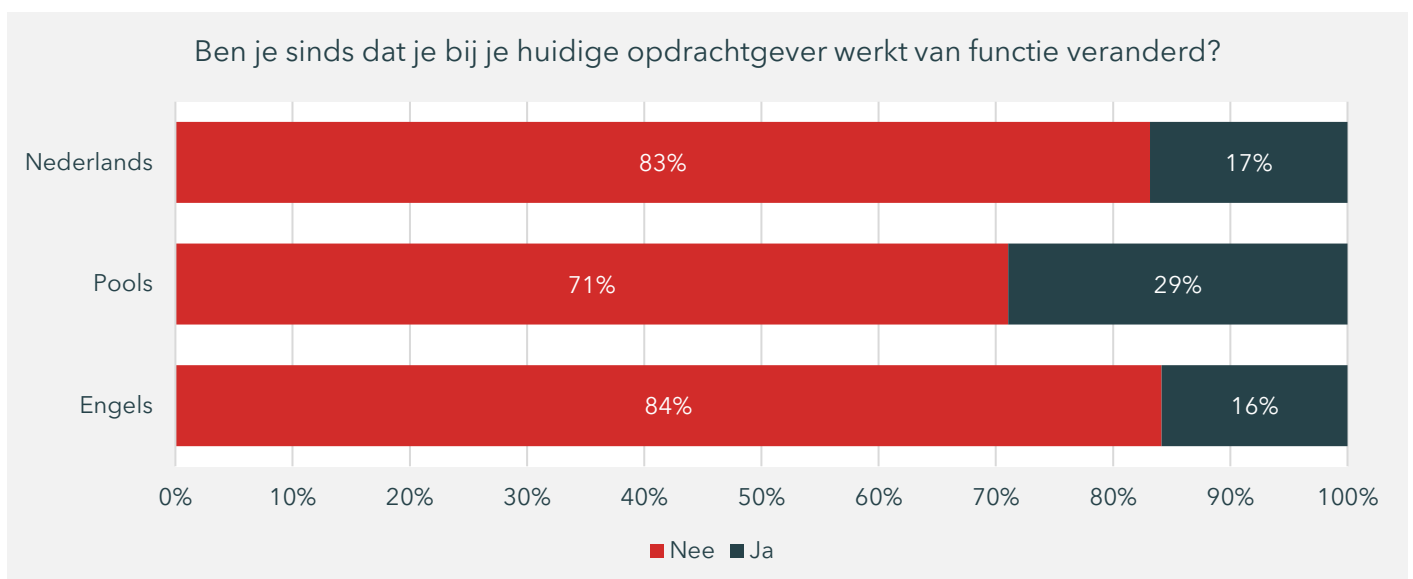
Figuur 4.4 Relatief weinig Poolse respondenten (8 procent) hebben sinds hun huidige baan gesolliciteerd; bij de Nederlandse en anderstalige respondenten is dit respectievelijk 23 en 21 procent



Bron: Enquête onder uitzendkrachten, SEO Economisch Onderzoek (2023)

Het merendeel van de respondenten geeft aan dat ze bij hun huidige opdrachtgever niet van functie te zijn veranderd, zie Figuur 4.5. Toch zijn er grote verschillen te zien tussen de drie groepen respondenten. Onder de Poolse respondenten geeft bijna 30 procent aan dat ze bij hun huidige opdrachtgever van functie zijn veranderd, terwijl dit bij Nederlandse en anderstalige respondenten respectievelijk slechts 17 en 16 procent bedraagt.

Figuur 4.5 Relatief veel Poolse respondenten (29 procent) zijn bij de huidige opdrachtgever veranderd van functie. Bij de Nederlandse en anderstalige respondenten is dit respectievelijk 17 en 16 procent



Bron: Enquête onder uitzendkrachten, SEO Economisch Onderzoek (2023)

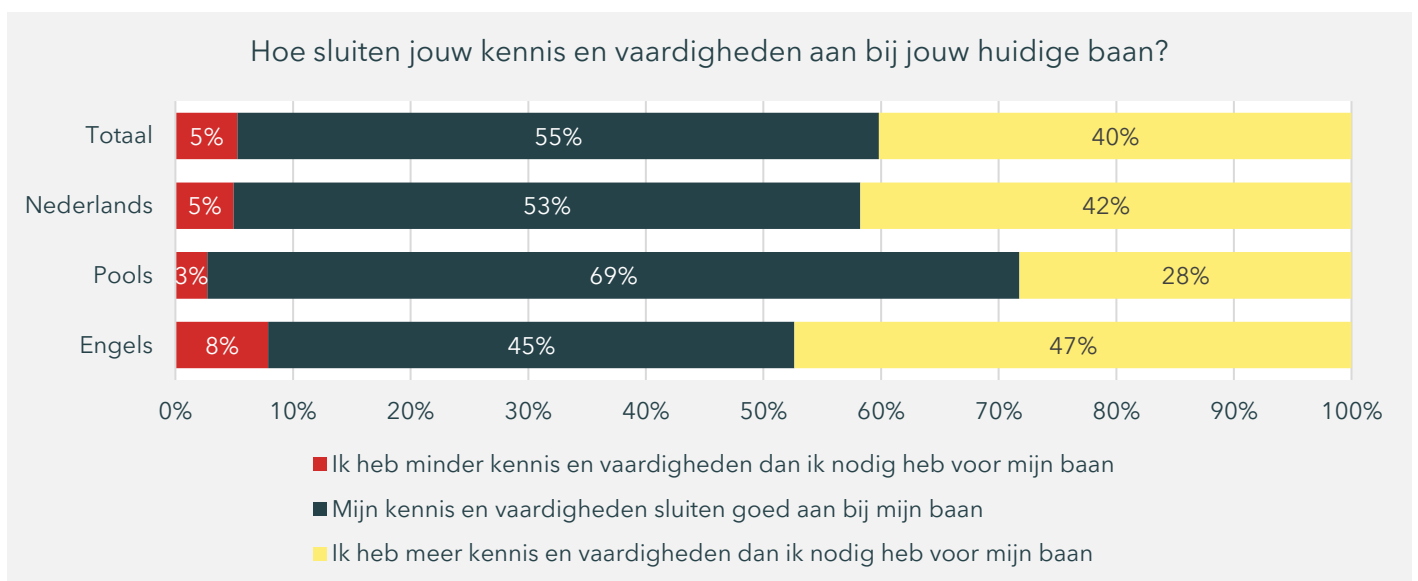
Kennis en vaardigheden

Van de Nederlandse en anderstalige respondenten die van functie zijn gewisseld, is ongeveer de helft naar een hogere functie gegaan met een hoger salaris en/of meer verantwoordelijkheden. Ongeveer 40 procent bleef op hetzelfde functieniveau en slechts een klein percentage ging naar een lagere functie met minder salaris en/of minder verantwoordelijkheden. De meeste Poolse respondenten die van functie zijn veranderd, zijn op hetzelfde niveau gebleven (47 procent), terwijl 43 procent naar een hogere functie is overgestapt en 10 procent juist naar een lagere functie is gegaan.

40 procent van de respondenten geeft aan dat ze over meer kennis en vaardigheden beschikken dan nodig is voor hun huidige baan, zie Figuur 4.6. Onder Nederlandse en anderstalige respondenten is dit zelfs meer dan 40 procent. Dit zou kunnen betekenen dat deze groep overgekwalificeerd is voor hun huidige werk. Onder Poolse respondenten is dit percentage lager, namelijk 28 procent. Slechts een klein deel, variërend van 3 tot 8 procent, van de respondenten geeft aan dat ze ondergekwalificeerd zijn en dat ze minder kennis en vaardigheden hebben dan nodig zijn voor hun baan. Het merendeel van de respondenten geeft aan dat hun kennis en vaardigheden goed aansluiten bij hun baan.

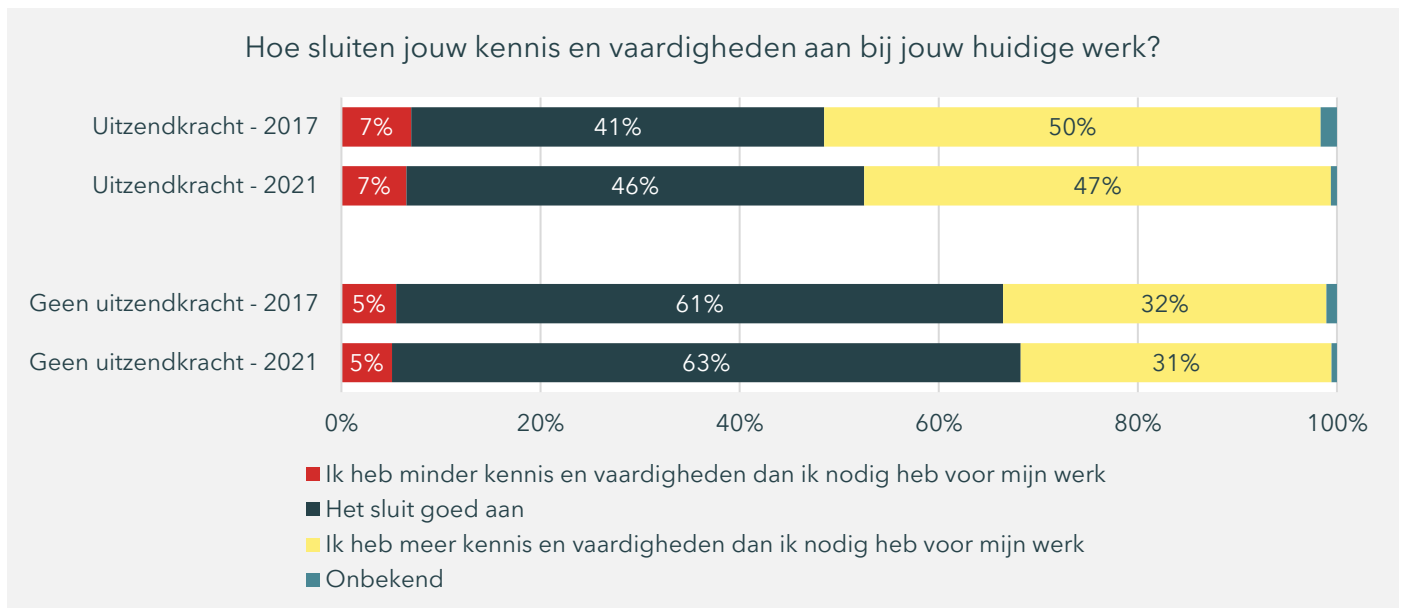
De resultaten uit de enquête komen redelijk overeen met de NEA, zie Figuur 4.7. Hieruit blijkt dat uitzendkrachten over het algemeen vaker over meer kennis en vaardigheden beschikken dan nodig is voor hun werk in vergelijking met andere werknemers. Uit de interviews met uitzendkrachten blijkt dat dit komt doordat uitzendkrachten vaak al meer verschillende banen en typen werkzaamheden hebben verricht in hun werkzame leven. Hierdoor hebben zij verschillende vaardigheden ontwikkeld die niet altijd allemaal in te zetten zijn in de huidige baan. Dit zien uitzendkrachten niet per se als ‘werken onder je niveau’, maar juist als voordeel doordat zij hun ruime ervaring kwijt kunnen in de baan (respondent 1, 3).

Figuur 4.6 Meer dan 40 procent van de Nederlandse en anderstalige respondenten heeft meer kennis en vaardigheden dan nodig; bij de Poolse respondenten ligt dit aandeel op 28 procent



Bron: Enquête onder uitzendkrachten, SEO Economisch Onderzoek (2023)

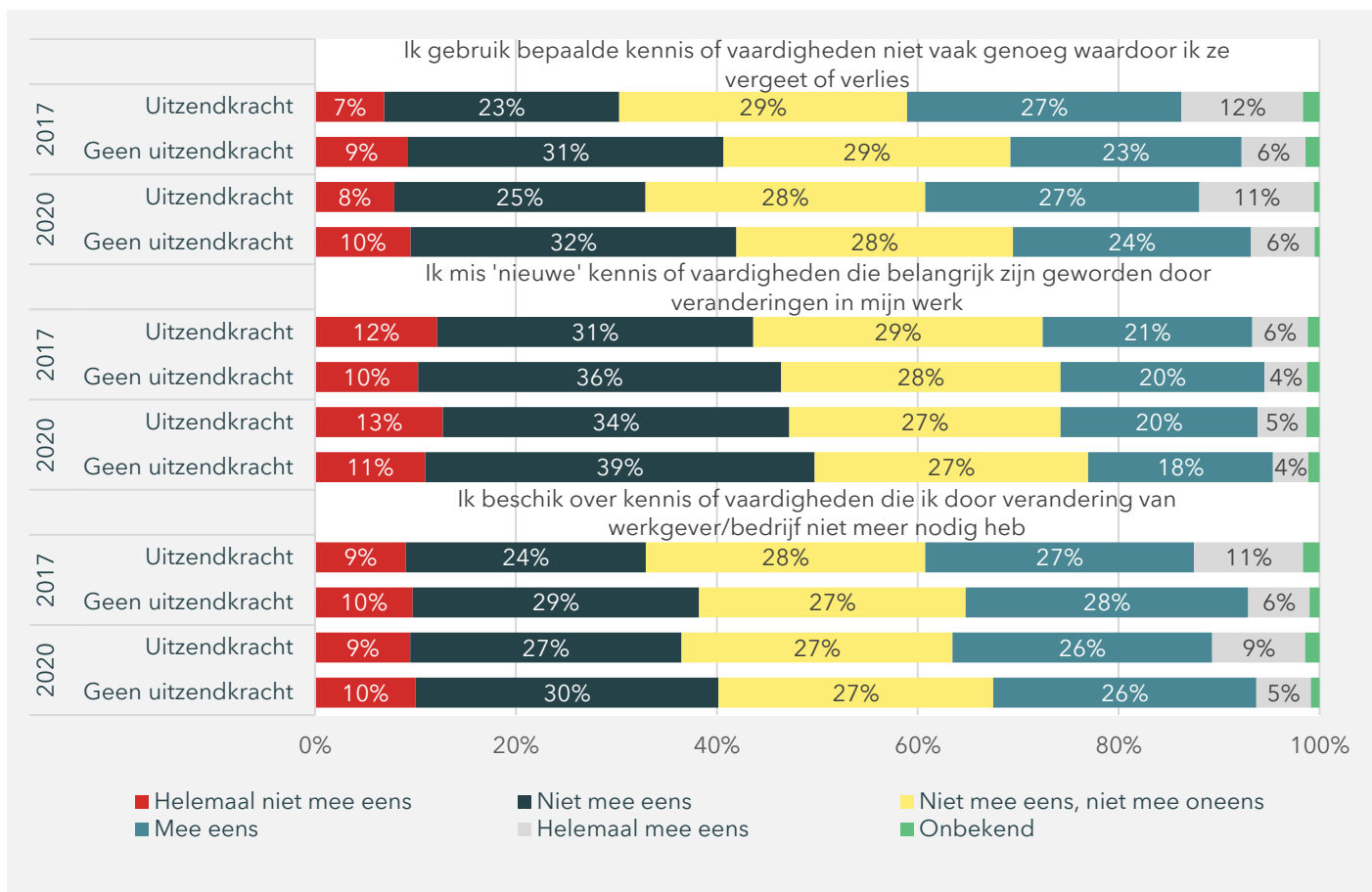
Figuur 4.7 **Vergeleken met andere werknemers hebben uitzendkrachten vaker ofwel meer kennis en vaardigheden dan nodig is voor werk ofwel minder**



Bron: NEA, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Er zijn meerdere mogelijke oorzaken voor een slechte aansluiting van de kennis en vaardigheden van uitzendkrachten bij de vereisten van hun baan, zie Figuur 4.8. Zo kan onderkwalificatie bijvoorbeeld ontstaan doordat bepaalde kennis en vaardigheden niet vaak genoeg worden gebruikt, of doordat er veranderingen in het werk optreden waardoor er nieuwe kennis of vaardigheden nodig zijn. Overkwalificatie kan voortkomen uit veranderingen van werkgever of van bedrijf, waardoor bepaalde kennis en vaardigheden overbodig worden. Uit de analyses van de NEA blijkt dat in 2021 bijna 40 procent van de uitzendkrachten bepaalde kennis of vaardigheden niet vaak genoeg gebruikt, waardoor ze deze vergeten of verliezen. Daarnaast mist een kwart van de uitzendkrachten nieuwe kennis of vaardigheden die belangrijk zijn geworden door veranderingen in hun werk. Veranderingen van werkgever of van bedrijf zorgen ervoor dat 35 procent van de uitzendkrachten beschikt over kennis of vaardigheden die ze niet meer nodig hebben. Ten opzichte van 2017 is het aandeel uitzendkrachten dat onder- of overgekwalificeerd is licht afgenomen. Daarnaast zijn er geen grote verschillen te zien tussen uitzendkrachten en overige werknemers: bij overige werknemers komen onder- en overkwalificatie iets minder vaak voor.

Figuur 4.8 Uitzendkrachten zijn vaker onder- en overgekwalificeerd dan andere werknemers



Bron: NEA, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

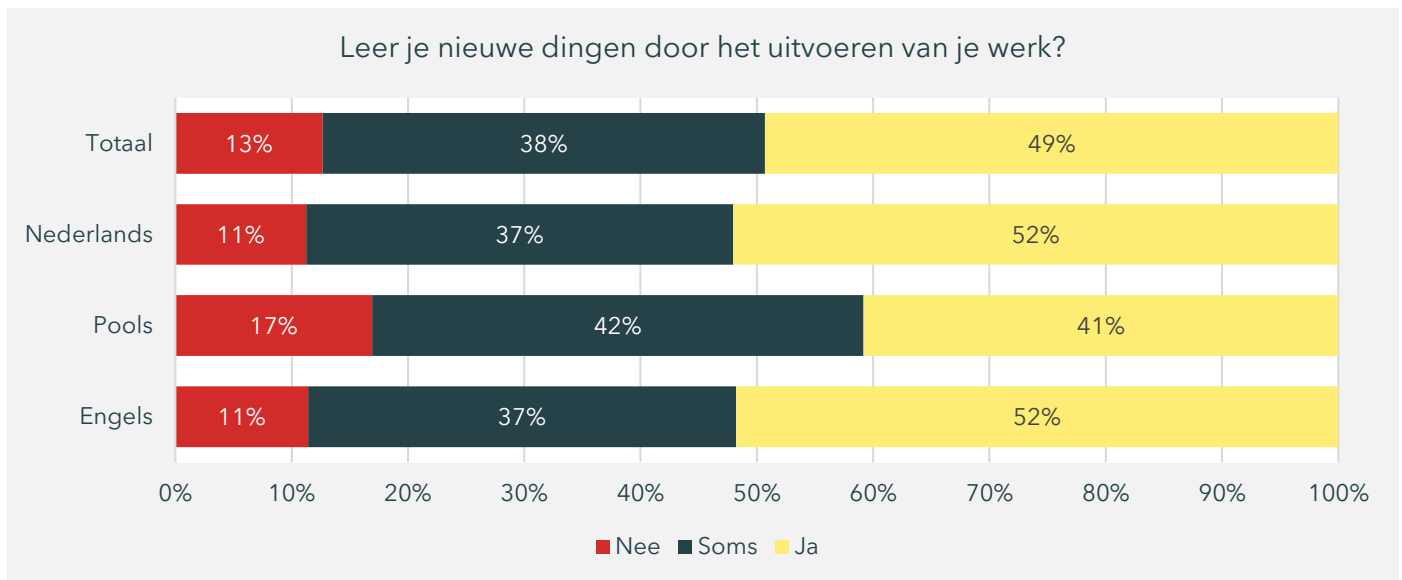
Ongeveer de helft van de respondenten geeft aan dat ze door het uitvoeren van hun werk nieuwe dingen leren, zie Figuur 4.9. Onder Nederlandse en anderstalige respondenten gaat het om 52 procent. Bij de Poolse respondenten is dit aandeel aanzienlijk lager, namelijk 41 procent. Tegelijkertijd is er ook een aanzienlijke groep respondenten, ongeveer 40 procent, die slechts af en toe nieuwe dingen leert. 11 procent van de Nederlandse en anderstalige respondenten en 17 procent van de Poolse respondenten leren helemaal geen nieuwe dingen door het uitvoeren van hun werk.

Van meer dan de helft van de respondenten wordt nooit of slechts soms vereist dat ze nieuwe dingen leren voor hun baan, zie Figuur 4.10. Bij Poolse respondenten gaat het zelfs om 65 procent van de respondenten. Van ruim 40 procent van de Nederlandse en anderstalige respondenten wordt regelmatig of altijd vereist dat ze nieuwe dingen leren voor hun baan. Bij Poolse respondenten wordt dit slechts van één op de drie respondenten vereist. Deze bevindingen zijn in lijn met de resultaten in Figuur 4.10, waaruit blijkt dat voornamelijk Poolse respondenten geen nieuwe dingen leren door het uitvoeren van hun werk.

Figuur 4.11 laat verder zien dat uitzendkrachten over het algemeen ook minder gestimuleerd worden door hun leidinggevende om de kennis en vaardigheden te ontwikkelen dan andere werknemers. Zo geeft 37 procent van de uitzendkrachten in 2021 aan niet gestimuleerd te worden tegenover 22 procent van de overige werknemers.

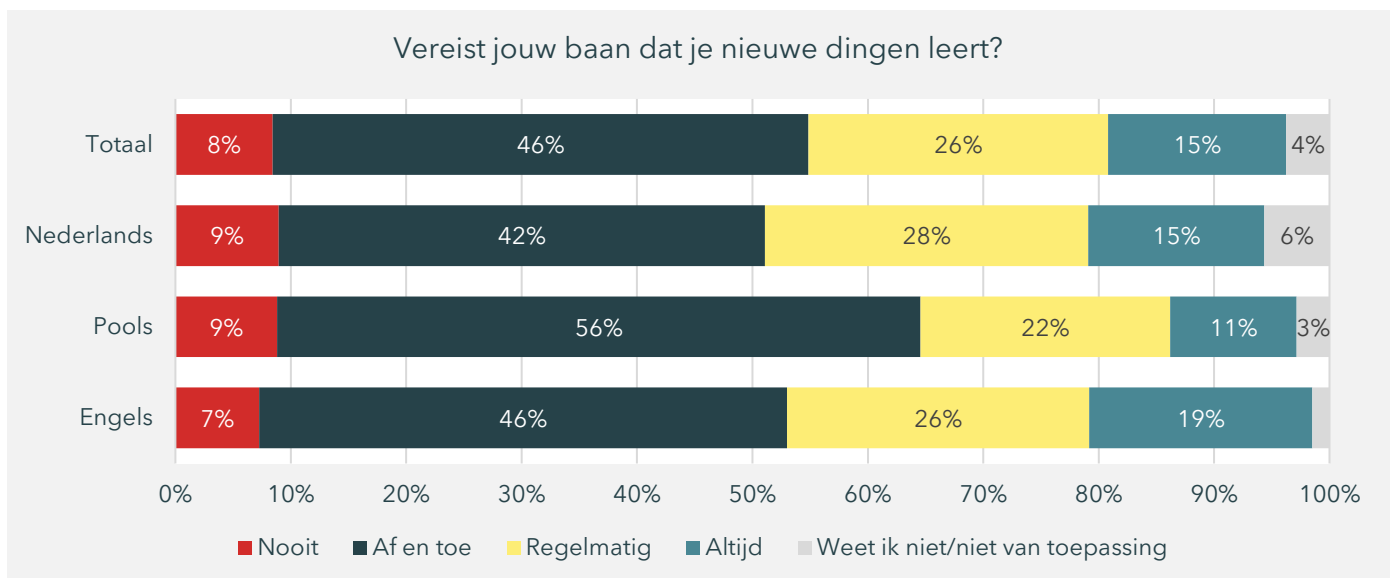
Daarnaast geven overige werknemers vaker aan 'in grote mate' gestimuleerd te worden. Sinds 2017 is dit verbeterd en blijken uitzendkrachten (en overige werknemers) meer gestimuleerd te worden door hun leidinggevende om de kennis en vaardigheden te ontwikkelen.

Figuur 4.9 17 procent van de Poolse respondenten leert geen nieuwe dingen op het werk. Bij de Nederlandse en anderstalige respondenten is dit 11 procent



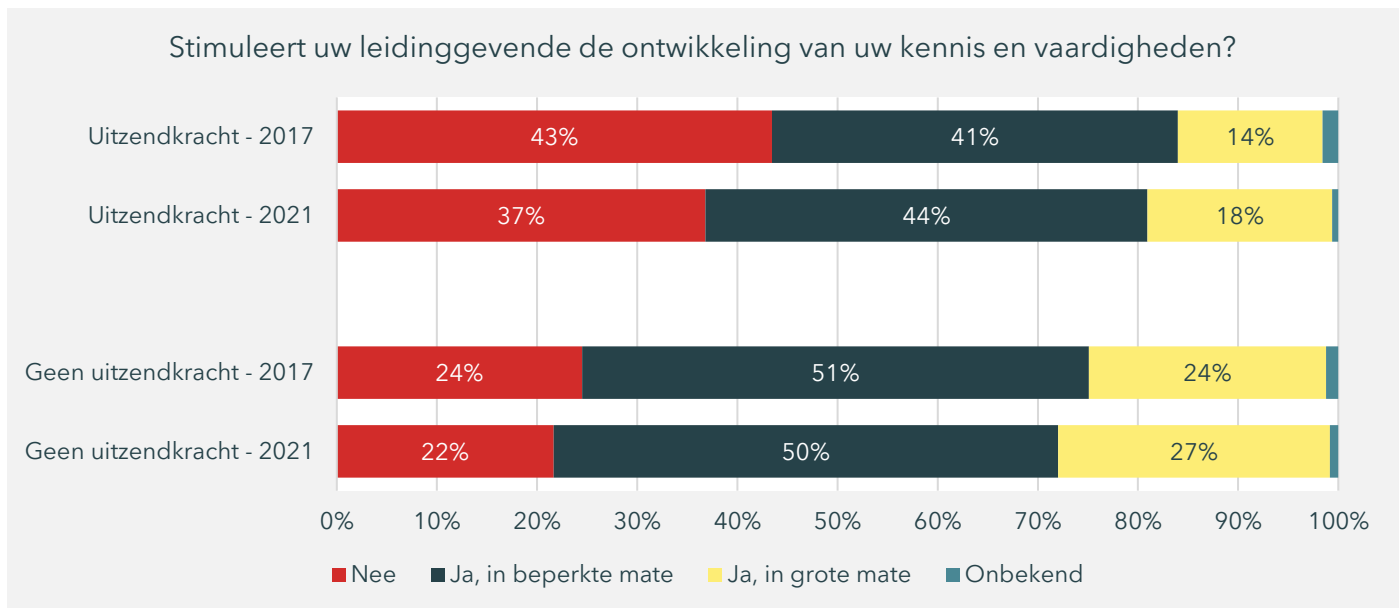
Bron: Enquête onder uitzendkrachten, SEO Economisch Onderzoek (2023)

Figuur 4.10 Van 65 procent van de Poolse respondenten wordt nooit of slechts af en toe vereist dat ze nieuwe dingen leren. Bij Nederlandse en anderstalige respondenten gaat het om ongeveer de helft



Bron: Enquête onder uitzendkrachten, SEO Economisch Onderzoek (2023)

Figuur 4.11 Uitzendkrachten worden minder gestimuleerd door hun leidinggevende om de kennis en vaardigheden te ontwikkelen dan andere werknemers; over de tijd verbetert dit wel



Bron: NEA, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

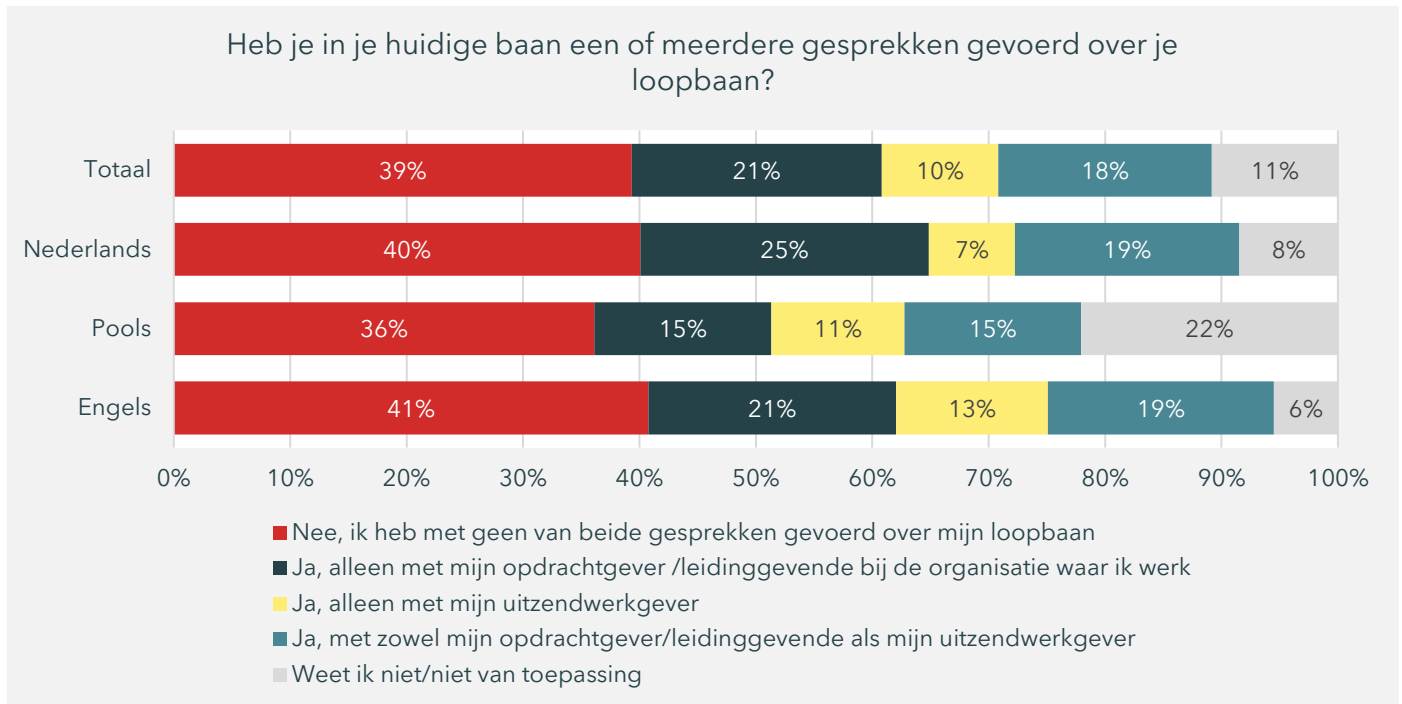
Ongeveer de helft van de respondenten heeft één of meerdere gesprekken gevoerd over hun loopbaan, zie Figuur 4.12. Bij de Nederlandse en anderstalige respondenten gaat het om respectievelijk 51 en 53 procent. Voor Poolse respondenten is dit percentage lager, namelijk 41 procent. Deze loopbaangesprekken gaan over de ontwikkelingen op professioneel gebied, en waar de kansen van de uitzendkrachten liggen op de arbeidsmarkt - nu en in de toekomst. Onder de respondenten die loopbaangesprekken hebben gevoerd, had het merendeel van hen een gesprek met hun opdrachtgever. Daarnaast hebben 15 procent van de Poolse respondenten en 19 procent van de Nederlandse en anderstalige respondenten zowel met de opdrachtgever als met de uitzendorganisatie dergelijke gesprekken gevoerd. Een kleiner aantal respondenten heeft uitsluitend met de uitzendorganisatie over hun loopbaan gesproken.

Van de respondenten die één of meerdere gesprekken over hun loopbaan hebben gevoerd, geeft de meerderheid aan dat ze bewuster zijn geworden van het belang van hun loopbaan en dat ze er meer over zijn gaan nadenken. Een derde van de anderstalige respondenten heeft naar aanleiding van de gesprekken ook echt concrete afspraken gemaakt met de opdrachtgever en/of uitzendorganisatie. Dit kan bijvoorbeeld gaan over de middelen en mogelijkheden om opleidingen of cursussen te volgen. Bij de Nederlandse en Poolse respondenten is het aandeel dat concrete afspraken heeft gemaakt aanzienlijk lager, namelijk respectievelijk 18 en 9 procent. Daarnaast heeft een deel van de respondenten naar aanleiding van de loopbaangesprekken zelf concrete stappen gezet, bijvoorbeeld door zich in te schrijven voor een opleiding of cursus. Dit geldt voor 22 procent van de anderstalige respondenten, voor 16 procent van de Poolse respondenten en voor 14 procent van de Nederlandse respondenten.

Uit de interviews met uitzendkrachten blijkt dat het sterk verschilt naar uitzendorganisatie/opdrachtgever in hoeverre gesprekken over de loopbaan plaatsvinden. Dit hangt samen met de betrokkenheid van de uitzendorganisatie/opdrachtgever. Sommige respondenten geven aan dat er regelmatig contact in de vorm van een (telefonisch) gesprek of een regulier evaluatiegesprek met terugkoppeling. Dit wordt als heel fijn ervaren (respondent 6). Andere geïnterviewde uitzendkrachten geven aan geen gesprekken specifiek over de loopbaan te

hebben, maar weten wel op welk moment zij hierover zouden kunnen beginnen, bijvoorbeeld tijdens het functioneringsgesprek (respondent 9).

Figuur 4.12 Ruim de helft van de Nederlandse en anderstalige respondenten heeft één of meerdere gesprekken gevoerd over hun loopbaan. Bij de Poolse respondenten ligt dit aandeel op 41 procent



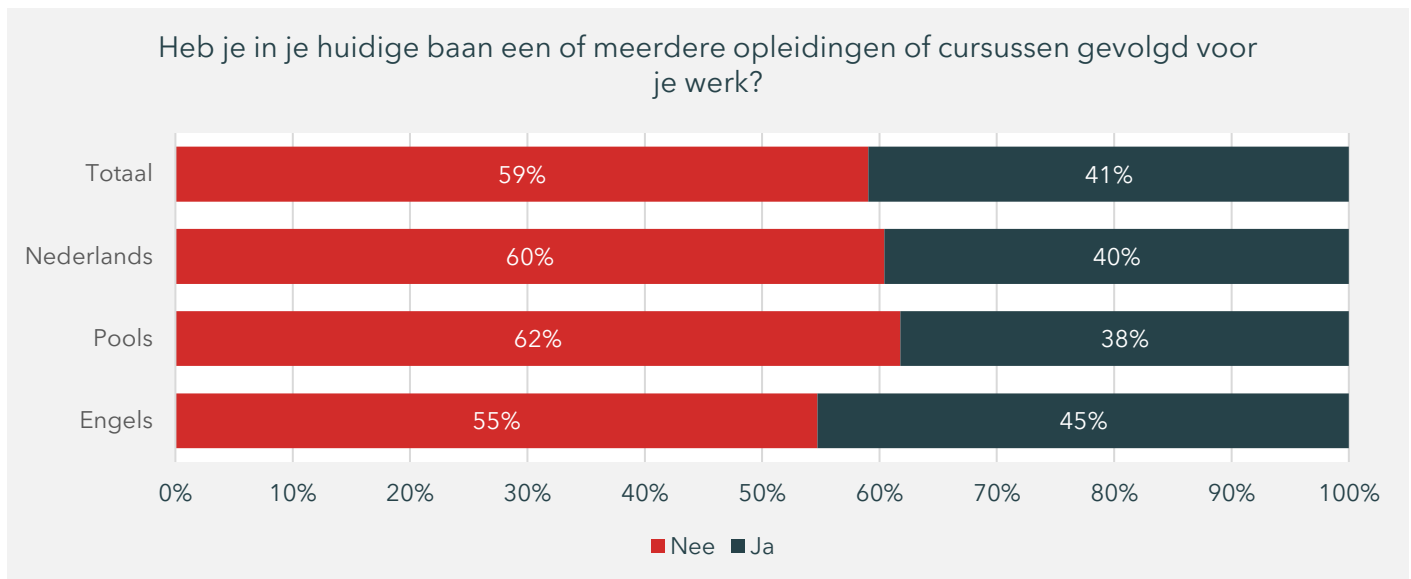
Bron: Enquête onder uitzendkrachten, SEO Economisch Onderzoek (2023)

Trainingen en opleidingen

Uit de enquête onder uitzendkrachten komt naar voren dat ruim 40 procent van de respondenten in hun huidige baan één of meerdere opleidingen of cursussen voor hun werk heeft gevolgd, zie Figuur 4.13. Onder anderstalige respondenten gaat het zelfs om 45 procent. Poolse respondenten volgen met 38 procent iets minder vaak een opleiding of cursus.

Van de respondenten die een opleiding of cursus hebben gevolgd, heeft de overgrote meerderheid een opleiding of cursus gevolgd die helemaal gericht is op de taken en kennis die ze nodig hebben voor het uitvoeren van hun functie. Slechts een klein deel, tussen de 4 en 8 procent, volgde een opleiding die niet direct verband hield met hun werk. In de meeste gevallen werden deze opleidingen of cursussen betaald door de opdrachtgever of uitzendorganisatie. Ongeveer één op de tien respondenten heeft de opleiding of cursus zelf betaald. Ook geven sommige respondenten aan dat er een regeling is waarbij ze de kosten van de opleiding of cursus aan de opdrachtgever of uitzendorganisatie moeten terugbetalen als ze voortijdig stoppen. Aangezien dit alleen in de enquête is uitgevraagd en deze vraag niet in de NEA voorkomt, is het niet bekend in hoeverre dit afwijkt van de totale groep overige werknemers in Nederland.

Figuur 4.13 45 procent van de anderstalige respondenten heeft één of meerdere opleidingen of cursussen gevolgd; bij de Nederlandse en Poolse respondenten is dit ongeveer 40 procent

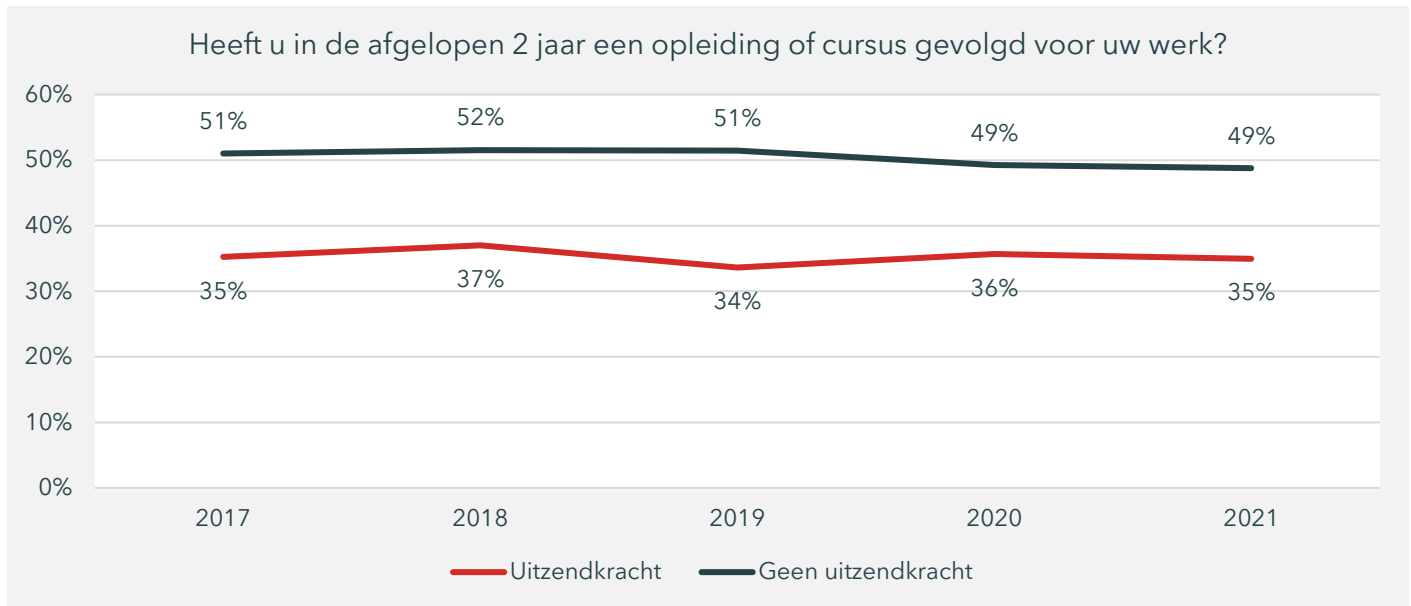


Bron: Enquête onder uitzendkrachten, SEO Economisch Onderzoek (2023)

Uit de gegevens van de NEA over de cursusdeelname blijkt dat ongeveer 35 procent van de uitzendkrachten de afgelopen twee jaar een opleiding of cursus heeft gevolgd voor hun werk, zie Figuur 4.14. Dit percentage is redelijk constant over tijd. In vergelijking met andere werknemers volgen uitzendkrachten echter minder vaak opleidingen en cursussen. Aangezien veel uitzendkrachten in deeltijd werken (zie Uitzendmonitor), zouden deze verschillen mogelijk anders kunnen zijn als uitzendkrachten uitsluitend vergeleken zouden worden met reguliere parttimers.

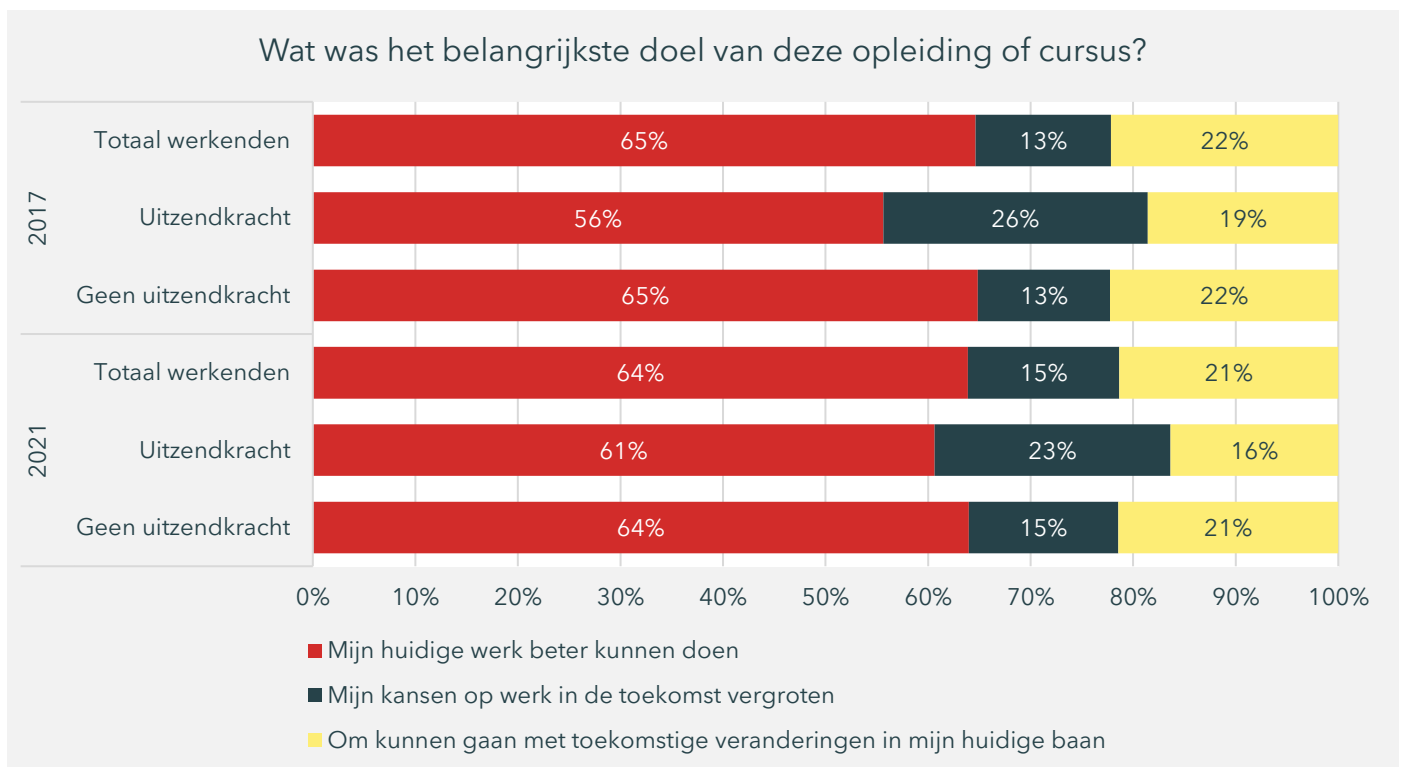
Het voornaamste doel voor zowel uitzendkrachten als andere werknemers om een opleiding of cursus te volgen, is om hun huidige werk beter uit te kunnen voeren. In 2021 noemt 61 procent van de uitzendkrachten en 64 procent van de overige werknemers dit als belangrijkste reden, zie Figuur 4.15. Onder uitzendkrachten is daarnaast het vergroten van de kansen op werk in de toekomst een belangrijke drijfveer. Voor een kwart van de uitzendkrachten was dit de voornaamste motivatie voor het volgen van een opleiding of cursus, tegenover 15 procent van de overige werknemers. Dit terwijl slechts 4 tot 8 procent een opleiding volgde die niet direct verband hield met het huidige werk. Daarnaast geeft 16 procent van de uitzendkrachten en 21 procent van de overige werknemers aan een opleiding of cursus te hebben gevolgd om zich voor te bereiden op toekomstige veranderingen in hun huidige baan.

Figuur 4.14 Uitzendkrachten volgen minder vaak een opleiding of cursus voor werk dan andere werknemers



Bron: NEA, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Figuur 4.15 Huidig werk beter kunnen doen is de belangrijkste reden om een opleiding of cursus te volgen; voor uitzendkrachten geldt vaker dat ze ook zich willen voorbereiden op de toekomst



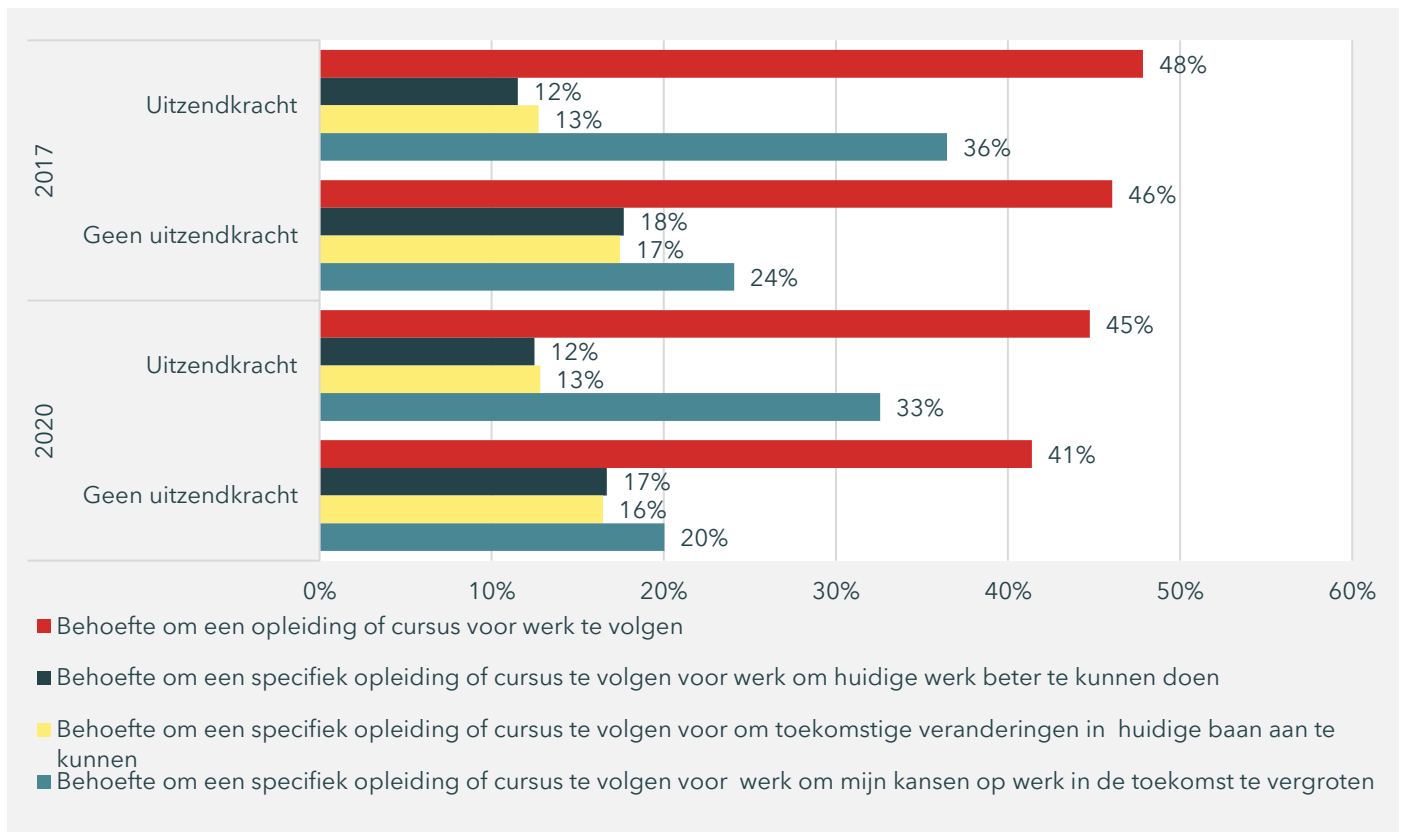
Bron: NEA, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Voor zover belangrijkste doel bekend.

Ondanks dat uitzendkrachten minder vaak een opleiding of cursus volgen, hebben ze hier wel meer behoefte aan dan andere werknemers. 45 procent van de uitzendkrachten geeft in 2020 aan er behoefte aan te hebben om een opleiding of cursus voor werk te volgen, zie Figuur 4.16. Mogelijk komt dit doordat uitzendkrachten beperkte mogelijkheden hebben om opleidingen te volgen of dit in mindere mate doen, waardoor de behoefte hieraan groter is. Een belangrijke drijfveer voor de behoefte aan een opleiding of cursus is het vergroten van de kansen op werk in de toekomst. In totaal heeft 33 procent van de uitzendkrachten in 2020 om deze reden behoefte aan een opleiding of cursus, tegenover 20 procent van de andere werknemers. Andere motivaties, zoals het beter uitvoeren van het huidige werk of het voorbereid zijn op toekomstige veranderingen in het werk, spelen in mindere mate een rol. De behoefte aan een opleiding of cursus is over de tijd licht afgenomen.

Uit de interviews met uitzendkrachten komt naar voren dat de behoefte aan een opleiding of cursus verschilt tussen uitzendkrachten. Dit hangt voornamelijk samen met de levensfase waarin iemand zit. Oudere uitzendkrachten die tegen de pensioenleeftijd aanzitten geven aan geen behoefte te hebben aan nieuwe opleidingen/cursussen, omdat zij dit in het werkzame leven al genoeg gedaan hebben (respondent 3). Uit de gesprekken blijkt verder dat uitzendkrachten inderdaad op de toekomst gefocust zijn als het gaat om het volgen van een specifieke opleiding/cursus. Hierbij gaat het dan om behoefte aan omscholing voor toekomstig/ander werk en niet voor de huidige baan (respondent 13). Uitzendkrachten merken daarbij wel dat als de opleiding/cursus niet met het huidige werk te maken heeft de mogelijkheden beperkter zijn (respondent 5). Dit terwijl dit geen voorwaarde is voor de bestedingsverplichting.

Figuur 4.16 Uitzendkrachten hebben vaker de behoefte een opleiding of cursus voor werk te volgen; het vergroten van kansen op werk in de toekomst is hiervoor een belangrijke drijfveer



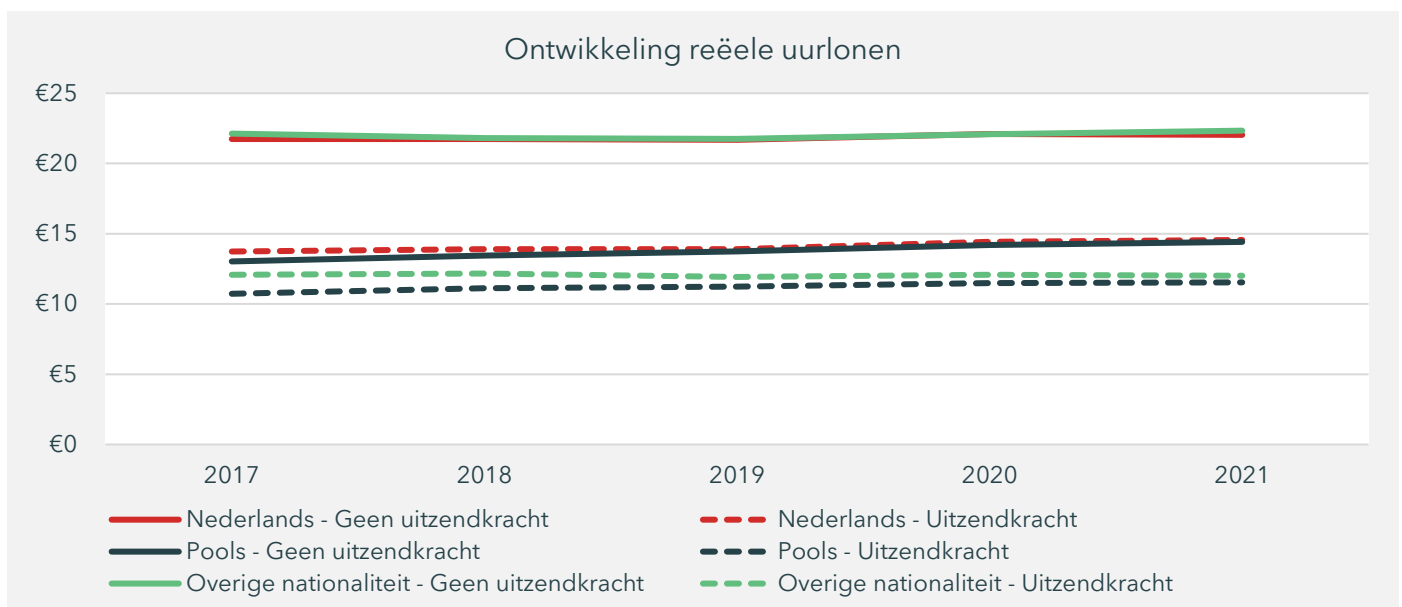
Bron: NEA, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

4.3 Outcomes

Arbeidsmarktpositie uitzendkrachten

Wanneer gekeken wordt naar de ontwikkeling van het gemiddelde uurloon van werknemers in Nederland valt op dat uitzendkrachten gemiddeld minder verdienen dan wat overige werknemers gemiddeld verdienen.¹⁰ Dit is te verklaren door verschillen in type werk, opleidingsniveau, werkervaring en doorgroei in functieniveau. Uit deze cijfers is niets te concluderen over (on)gelijke betaling voor hetzelfde werk. Nederlandse werknemers en werknemers met een overige nationaliteit verdienen daarbij het hoogste uurloon van rond de euro 22, zie Figuur 4.17. Uitzendkrachten met de Nederlandse of een overige nationaliteit verdienen respectievelijk zo'n euro 8 tot euro 10 minder. Voor Polen ligt het uurloon aanzienlijk lager dan dat van Nederlanders en overige nationaliteiten, zowel in uitzendbanen als in overige banen. Als uitzendkracht verdienen zij ongeveer euro 11 per uur en als overige werknemer ongeveer euro 14 per uur. De reële lonen van Nederlandse werknemers blijven redelijk stabiel over tijd.

Figuur 4.17 De gemiddelde uurlonen van uitzendkrachten liggen lager dan de die van andere werknemers; Polen verdienen minder dan Nederlanders en andere nationaliteiten



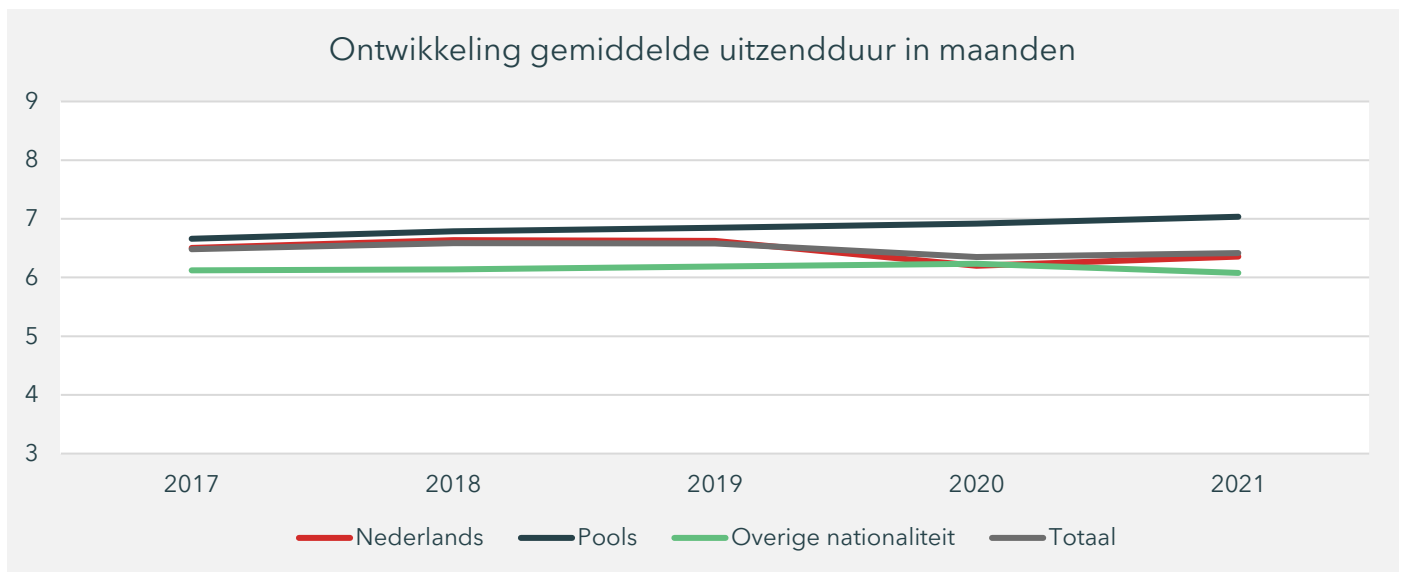
Bron: CBS Microdata, SEO Economisch Onderzoek (2023)

Poolse uitzendkrachten hebben gemiddeld de langste uitzendduur, zie Figuur 4.18. De uitzendduur wordt berekend op basis van het aantal maanden dat een uitzendkracht in een jaar heeft gewerkt. In 2021 bedraagt de gemiddelde uitzendduur voor Poolse uitzendkrachten 7,0 maanden per jaar. Dit is een lichte stijging ten opzichte van 2017, toen de uitzendduur nog 6,7 maanden bedroeg. Nederlandse uitzendkrachten werken gemiddeld 6,4 maanden per jaar als uitzendkracht, maar hun uitzendduur is licht afgenomen over de tijd. Uitzendkrachten met een andere nationaliteit hebben gemiddeld de kortste uitzendduur van zo'n 6,1 maanden. Deze uitzendduur blijft redelijk constant over de jaren heen.

¹⁰ Deze cijfers zijn gebaseerd op het basisloon en basisuren volgens de [Polisadministratie van het CBS](#). Het loon is benaderd vanuit het fiscaal loon, exclusief bijzondere beloningen, toeslagen en overwerkloon. Het gaat erom welk loon personen zelf verdienen. Eventuele inlenersbeloning zit hier niet in.

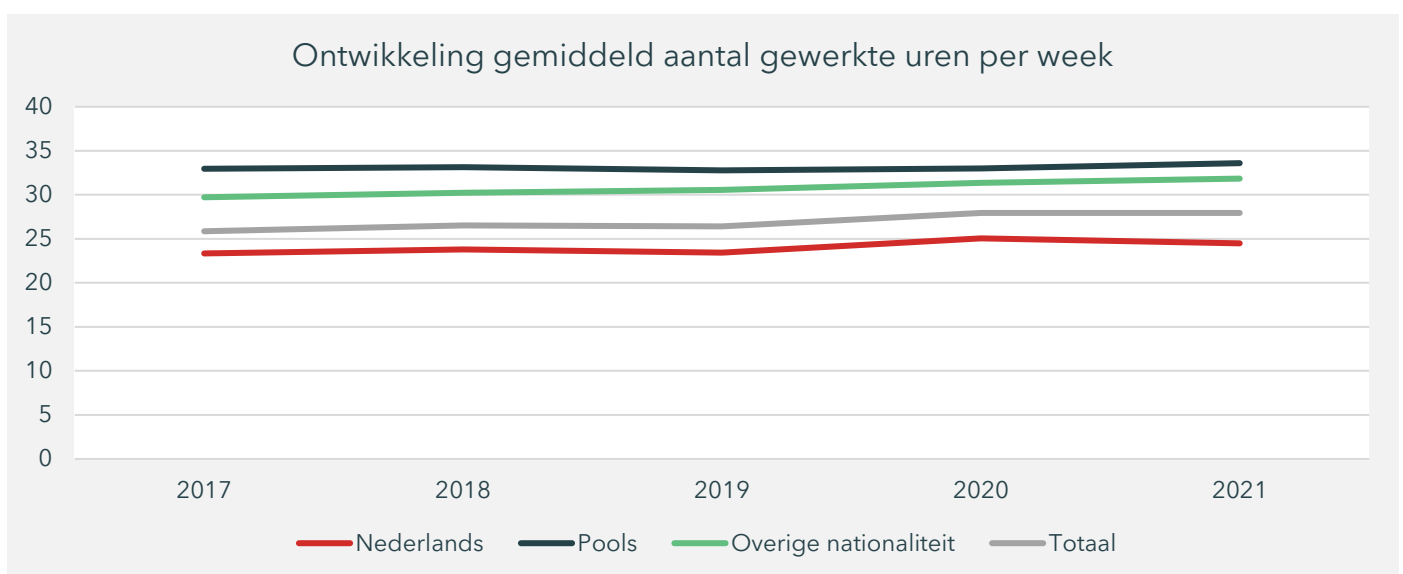
Vergelijkbaar met hun langere uitzendduur, werken Poolse uitzendkrachten ook de meeste uren per week: gemiddeld zo'n 34 uur in 2021 (Figuur 4.19). Uitzendkrachten met een overige nationaliteit werken net iets minder, met een gemiddelde werkweek van 32 uur. Nederlandse uitzendkrachten werken daarentegen gemiddeld aanzienlijk minder uur per week. In 2021 werken zij gemiddeld 25 uur per week. Over de jaren heen is er voor alle groepen een lichte stijging te zien in het aantal gewerkte uren.

Figuur 4.18 Poolse uitzendkrachten hebben gemiddeld de langste uitzendduur; de uitzendduur stijgt licht over de tijd, behalve voor Nederlanders



Bron: CBS Microdata, SEO Economisch Onderzoek (2023)

Figuur 4.19 Polen werken gemiddeld het meeste aantal uren per week en ook uitzendkrachten met een andere nationaliteit werken meer uren dan Nederlandse uitzendkrachten



Bron: CBS Microdata, SEO Economisch Onderzoek (2023)

Uitzendkrachten komen na afloop van hun uitzendbaan het vaakst terecht in een andere uitzendbaan. Het gaat in 2021 om ongeveer 21 procent van de Nederlandse uitzendkrachten, 34 procent van de uitzendkrachten met een overige nationaliteit en 41 procent van de Poolse uitzendkrachten (Tabel 4.1). Daarnaast valt op dat Nederlandse uitzendkrachten veel vaker doorstromen naar een regulier (vast of tijdelijk) dienstverband dan andere werknemers. In 2021 stroomde 29 procent van de Nederlandse uitzendkrachten uit naar een regulier dienstverband, tegenover respectievelijk 6 en 9 procent van de Poolse uitzendkrachten en uitzendkrachten met een overige nationaliteit. De groepen met een niet-Nederlandse nationaliteit stromen relatief vaker uit naar inactiviteit, wat betekent dat zij geen volgende arbeidsmarktpositie hebben. Dit is te verklaren doordat mogelijk een deel van deze uitzendkrachten na afloop van het uitzendcontract weer terugkeren gaat naar het land van herkomst, waardoor het niet mogelijk is om een volgende arbeidsmarktpositie te observeren in de registratiedata.

Tabel 4.1 Niet-Nederlandse uitzendkrachten stromen vergeleken Nederlandse uitzendkrachten minder vaak door naar vaste/tijdelijke dienstverbanden, blijven vaker uitzendkracht en stromen vaker uit naar een positie zonder werk in Nederland

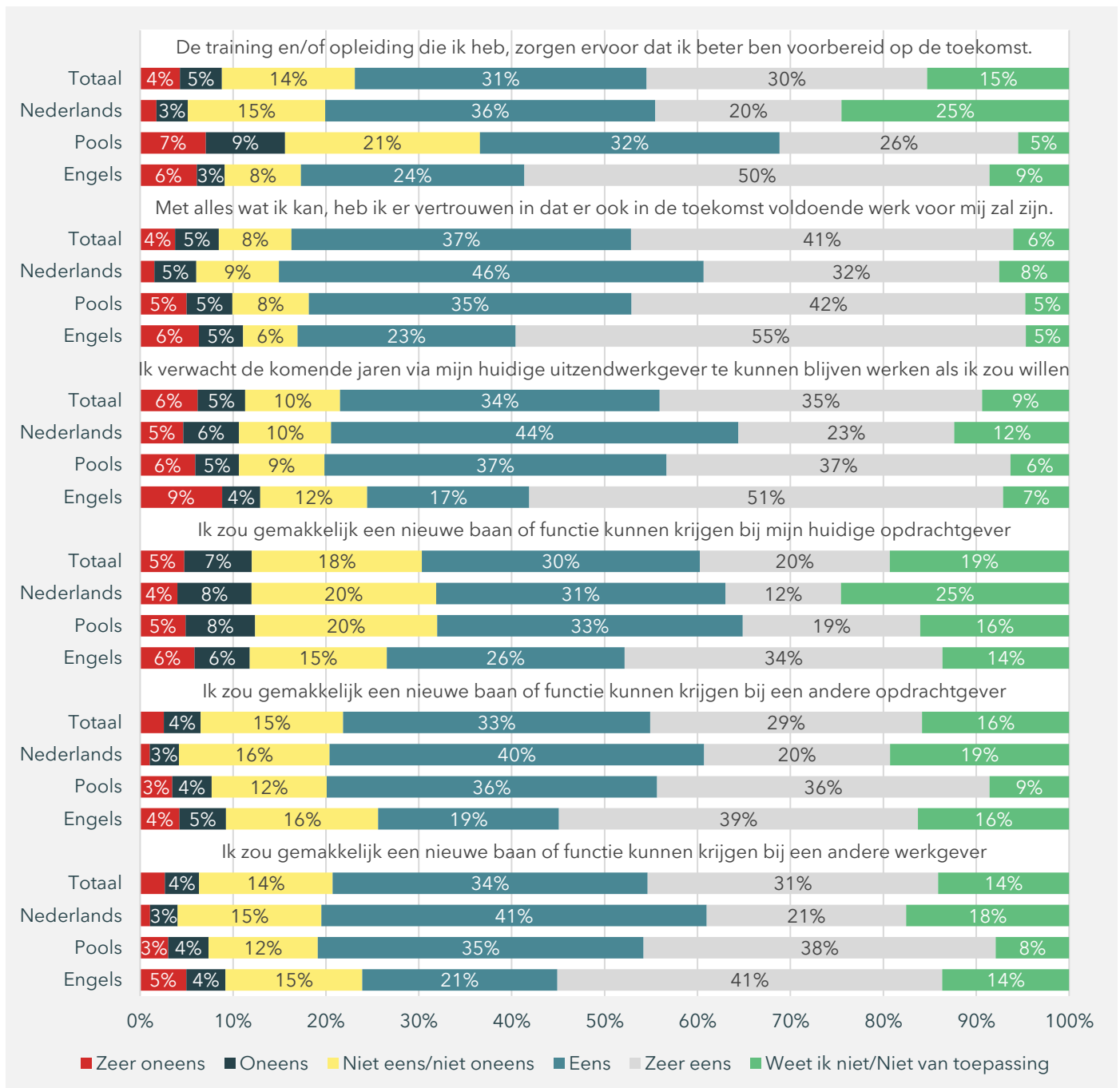
Uitstroomposities	Nederlands		Pools		Overige nationaliteit	
	2017	2021	2017	2021	2017	2021
Vast dienstverband	9%	8%	2%	2%	4%	2%
Tijdelijk dienstverband	23%	21%	7%	4%	11%	7%
Uitzendkracht	30%	27%	41%	41%	35%	34%
Oproepkracht	7%	13%	1%	3%	3%	5%
WW	6%	6%	3%	2%	4%	2%
Ziektewet / arbeidsongeschikt	2%	2%	1%	1%	1%	1%
Bijstand	2%	1%	0%	0%	2%	1%
Overige arbeidsmarktposities	13%	13%	1%	1%	4%	3%
Geen volgende arbeidsmarktpositie	8%	8%	44%	45%	35%	44%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Bron: CBS Microdata, SEO Economisch Onderzoek (2023)

Toekomstig werk en inzetbaarheid

Over het algemeen zijn uitzendkrachten optimistisch over hun toekomst. Zo heeft bijna 80 procent er vertrouwen in dat er ook in de toekomst werk voor hen zal zijn, zie Figuur 4.20. Ongeveer 70 procent verwacht dat ze de komende jaren bij hun huidige uitzendorganisatie kunnen blijven werken als ze dat zouden willen. De toekomst bij hun huidige opdrachtgever zien ze iets minder rooskleurig in. 60 procent van de anderstalige respondenten denkt dat ze gemakkelijk een nieuwe baan of functie kunnen krijgen bij hun huidige opdrachtgever, terwijl dit percentage voor Poolse en Nederlandse respondenten respectievelijk slechts 52 en 42 procent bedraagt. Desondanks geloven uitzendkrachten dat ze gemakkelijk een nieuwe baan of functie kunnen vinden bij een andere opdrachtgever of werkgever. Onder Nederlandse en anderstalige respondenten gaat het om zo'n 60 procent, bij Poolse respondenten is dit zelfs ruim 70 procent. Wat betreft de gevolgde opleidingen en trainingen, geeft bijna 60 procent van de Nederlandse en Poolse respondenten aan dat deze ervoor hebben gezorgd dat ze beter zijn voorbereid op de toekomst. Onder anderstalige respondenten is dit zelfs 74 procent.

Figuur 4.20 Over het algemeen zijn uitzendkrachten optimistisch gestemd over de toekomst, zo heeft bijna 80 procent er vertrouwen in dat er in de toekomst voldoende werk voor hen zal zijn



Bron: Enquête onder uitzendkrachten, SEO Economisch Onderzoek (2023)

De gegevens uit de NEA tonen een vergelijkbaar beeld. In 2021 ziet 46 procent van de uitzendkrachten hun toekomst bij hun huidige werkgever¹¹ somber in en denkt dat ze niet gemakkelijk een nieuwe baan of functie kunnen krijgen, zie Figuur 4.21. Dit aandeel is iets lager onder andere werknemers, namelijk 42 procent. Uitzendkrachten

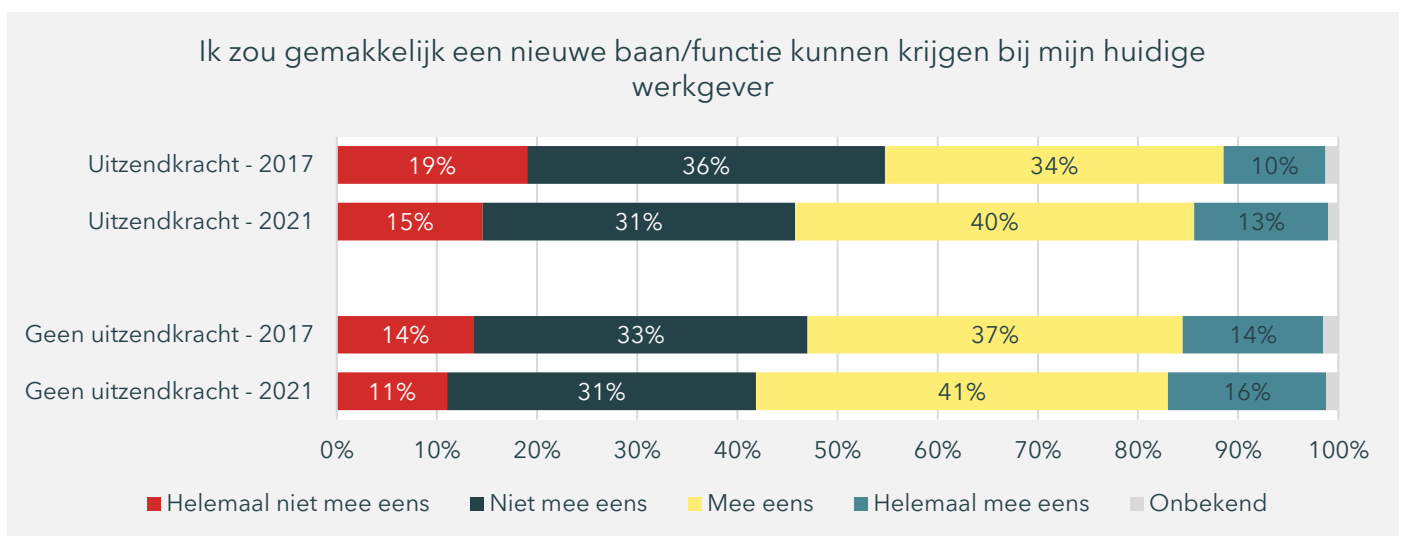
¹¹ In de NEA is niet gespecificeerd of het om de uitzendorganisatie of de opdrachtgever gaat.

zijn over de tijd wel iets optimistischer geworden over de baankansen bij hun huidige werkgever. In 2017 lag het aandeel uitzendkrachten dat denkt geen nieuwe baan of functie te kunnen krijgen nog op 55 procent.

Ook over hun kansen om een nieuwe baan of functie te vinden bij een andere werkgever zijn uitzendkrachten redelijk optimistisch. In 2021 denkt 69 procent van de uitzendkrachten dat ze gemakkelijk een nieuwe baan of functie elders kunnen krijgen, en op dit vlak verschillen ze weinig van andere werknemers, zie Figuur 4.22. Het aandeel uitzendkrachten dat optimistisch is over hun baankansen is ten opzichte van 2017 gestegen.

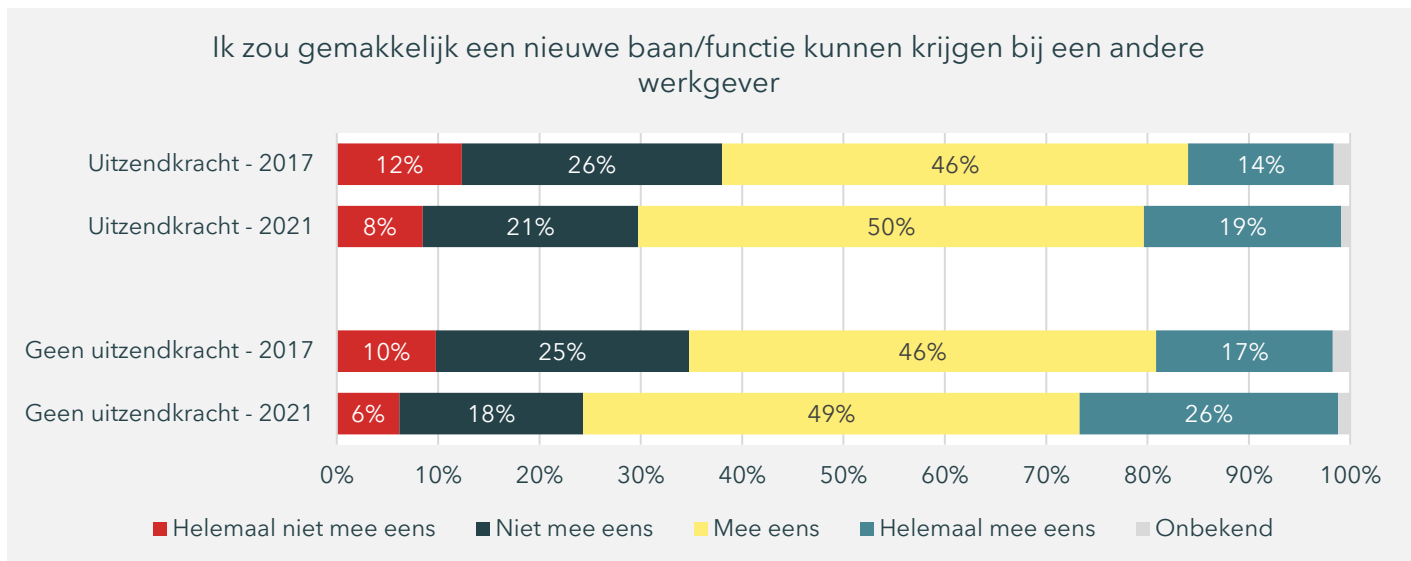
Uit de interviews met uitzendkrachten komt naar voren dat men om verschillende redenen optimistisch is over de toekomstige baanmogelijkheden. Zo zorgt huidige vraag naar personeel ervoor dat men makkelijk werk kan vinden (desnoods bij een andere opdrachtgever of werkgever) en dat de functie 'niet snel zal verdwijnen' (respondent 4, 14). Anderen hebben de houding dat 'er altijd wel iets is' en dat 'als je wilt werken er werk is' (respondent 3, 5). Voor anderen is er juist sprake van onzekerheid over de toekomstige baanmogelijkheden en ziet men het als 'moeilijk om aan vast werk te komen' (respondent 2). Dit wordt ook als reden genoemd dat men in de uitzendbaan blijft doorwerken en niet ergens anders te solliciteert om kans te blijven houden om door te stromen naar een vast contract. Voor een van de geïnterviewde respondenten is onzekerheid over de toekomstige baankansen en zorgen over het kunnen krijgen van vast contract reden om niet aan te geven dat hij suikerziekte heeft (respondent 5). De uitzendorganisatie vormt wel een aanknopingspunt om naar nieuw werk te zoeken als het nodig is (respondent 1).

Figuur 4.21 Uitzendkrachten geven minder vaak aan gemakkelijk een nieuwe baan/functie te kunnen vinden bij de huidige werkgever dan andere werknemers; sinds 2017 is dit wel makkelijker geworden



Bron: NEA, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

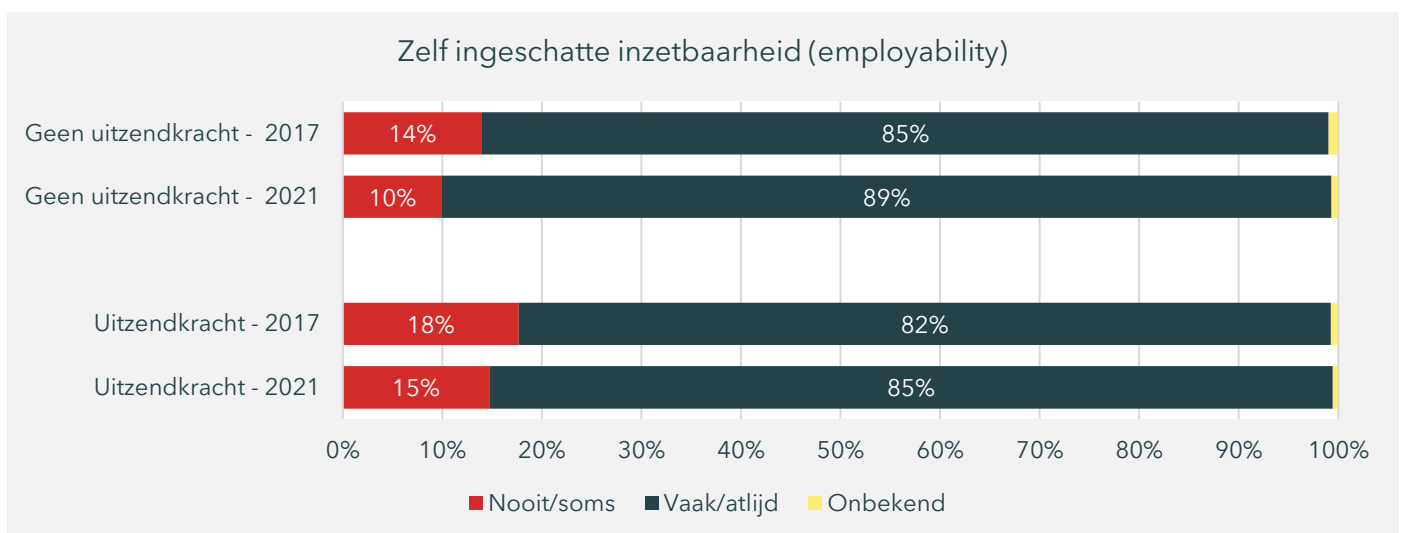
Figuur 4.22 Uitzendkrachten geven ongeveer even vaak als andere werknemers aan gemakkelijk een nieuwe baan/functie te kunnen krijgen bij een andere werkgever; sinds 2017 is dit ook makkelijker geworden



Bron: NEA, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Figuur 4.23 laat zien dat de employability voor zowel uitzendkrachten als overige werknemers hoger is in 2021 dan in 2017. Uitzendkrachten kennen wel een iets lagere employability dan niet-uitzendkrachten (85 procent versus 89 procent in 2021). Employability is een afgeleide van verschillende vragen over inzetbaarheid waaronder ook de vraag in hoeverre de uitzendkracht gemakkelijk een nieuwe baan/functie bij de huidige/een andere werkgever kan vinden. Ook hieruit volgt dat uitzendkrachten positief staan tegenover hun werkkansen en inzetbaarheid in de toekomst.

Figuur 4.23 Employability is in 2021 hoger dan in 2017 en dit geldt voor zowel uitzendkrachten als overige werknemers; uitzendkrachten kennen wel een lagere employability dan niet-uitzendkrachten



Bron: NEA, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

4.4 Conclusie pijler Loopbaan

Uitzendkrachten hebben vaker dan andere werknemers de behoefte om een opleiding of cursus voor werk te volgen. Het vergroten van kansen op werk in de toekomst is hiervoor een belangrijke drijfveer. Dit kan komen doordat uitzendkrachten minder vaak een cursus of opleiding volgen en minder worden gestimuleerd door hun leidinggevende om kennis en vaardigheden te ontwikkelen. Een drempel voor uitzendkrachten kan zijn dat zij vaak niet weten of de opdrachtgever/uitzendorganisatie de kosten voor een opleiding of training zou betalen. Toch heeft ruim de helft van de Nederlandse en anderstalige respondenten één of meerdere gesprekken gevoerd over hun loopbaan. Dit komt minder vaak voor bij de Poolse respondenten. Wat betreft de kennis en vaardigheden blijkt dat uitzendkrachten relatief vaker ofwel onder- of overgekwalificeerd dan andere werknemers. Naar herkomst valt op dat Poolse uitzendkrachten vaker aangeven dat hun kennis en vaardigheden goed aansluiten bij het werk en dat zij minder vaak onder-/overgekwalificeerd zijn.

Over het algemeen verdienen uitzendkrachten minder dan werknemers in loondienst. Naar herkomst valt op dat met name Poolse uitzendkrachten minder verdienen, gemiddeld een langere uitzendduur hebben en gemiddeld meer uren per week werken dan Nederlandse uitzendkrachten. Toch ervaren uitzendkrachten minder baan zekerheid dan andere werknemers en dit geldt sterker voor niet-Nederlandse uitzendkrachten. Vergeleken met Nederlandse uitzendkrachten stromen niet-Nederlandse uitzendkrachten dan ook minder vaak door naar reguliere dienstverbanden, blijven vaker uitzendkracht en stromen vaker uit naar een positie zonder werk in Nederland. Ondanks de minder sterke arbeidsmarktpositie van uitzendkrachten zijn zij optimistisch over hun baankansen en inzetbaarheid in de toekomst. Dit geldt voor zowel Nederlandse als niet-Nederlandse uitzendkrachten.

5 Gezondheid

Uitzendkrachten doen in vergelijking met andere werknemers relatief vaak zwaar/gevaarlijk werk. Ook wat betreft sociale veiligheid blijkt dat uitzendkrachten vaker te maken krijgen met ongewenst gedrag en discriminatie. Dit geldt met name voor niet-Nederlandse uitzendkrachten.

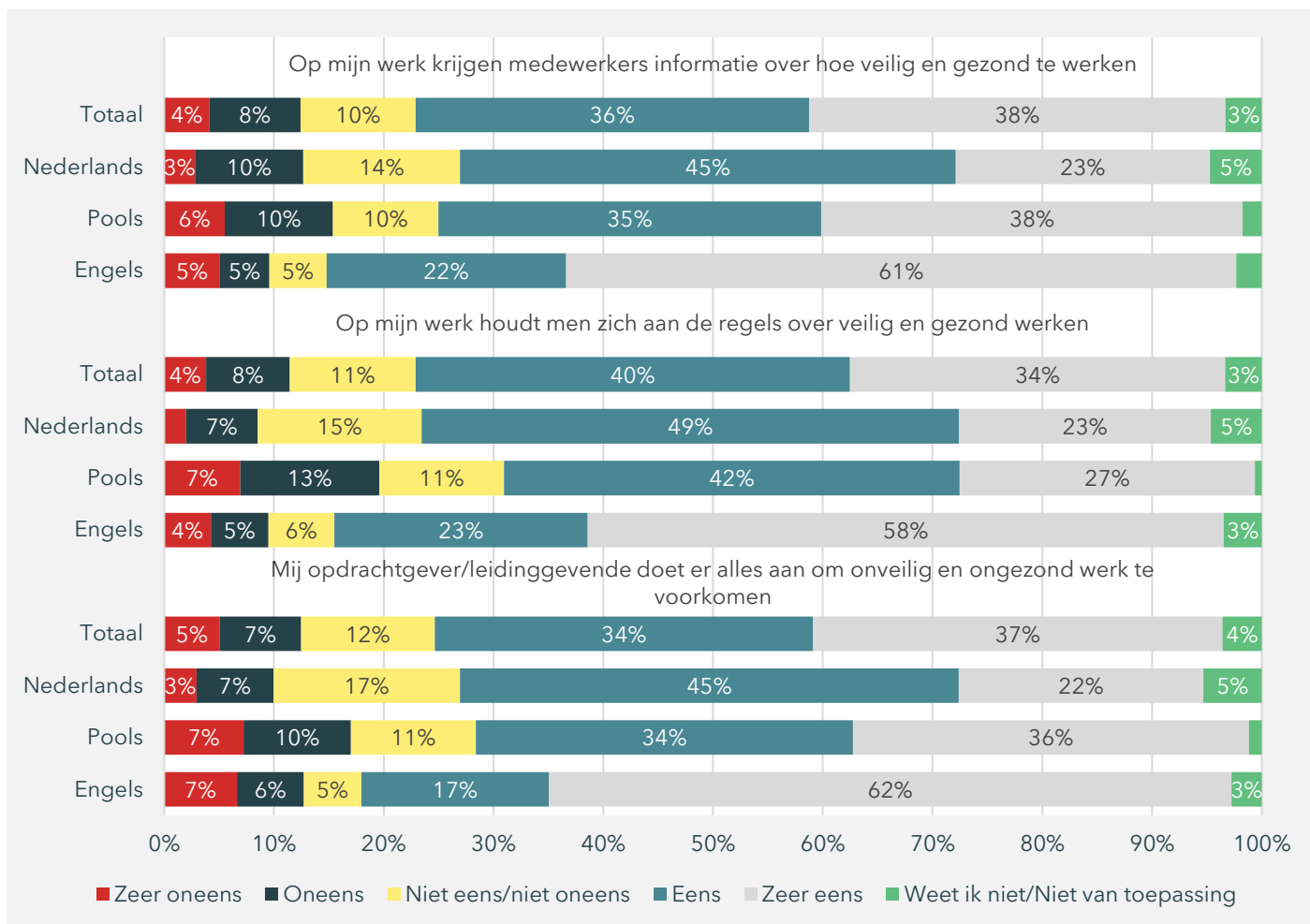
Dit hoofdstuk gaat in op de pijler 'gezondheid'. Op basis van de enquêteresultaten en de NEA brengen we in beeld hoe het staat met de fysieke en mentale gezondheid alsook de financiële gezondheid van uitzendkrachten. Ook sociale veiligheid komt aan de orde. De analyses gaan in op de vraag in hoeverre er een veilige werkomgeving is, in hoeverre uitzendkrachten zwaar of gevaarlijk werk doen en of er beschermingsmiddelen aanwezig zijn. De analyses laten ook enkele 'harde' uitkomsten zien ten aanzien van arbeidsongevallen, verzuim en inzetbaarheid. De tussenconclusie aan het eind van het hoofdstuk zet de belangrijkste bevindingen ten aanzien van de pijler 'gezondheid' op een rij.

5.1 Inputs

Aandacht en informatie rondom veilig en gezond werken

Een belangrijk onderdeel van een gezonde werkomgeving is dat er op het werk voldoende aandacht wordt besteed aan veilig en gezond werk. De meeste respondenten geven aan dat dit het geval is, zie Figuur 5.1. Zo geeft zo'n 70 procent van de Nederlandse en Poolse respondenten aan dat medewerkers informatie krijgen over hoe ze veilig en gezond werken, dat werknemers zich op het werk houden aan de regels over veilig en gezond werken en dat de opdrachtgever of leidinggevende er alles aan doet om onveilig en ongezond werk te voorkomen. Bij de anderstalige respondenten ligt dit percentage wat hoger: rond de 80 procent. Poolse uitzendkrachten ervaren desondanks vaker dan andere uitzendkrachten dat er geen aandacht wordt besteed aan veilig en gezond werk.

Figuur 5.1 De meerderheid van de uitzendkrachten krijgt informatie over veilig en gezond werken; Poolse uitzendkrachten geven relatief vaker aan dat men zich in de praktijk niet aan deze regels houdt

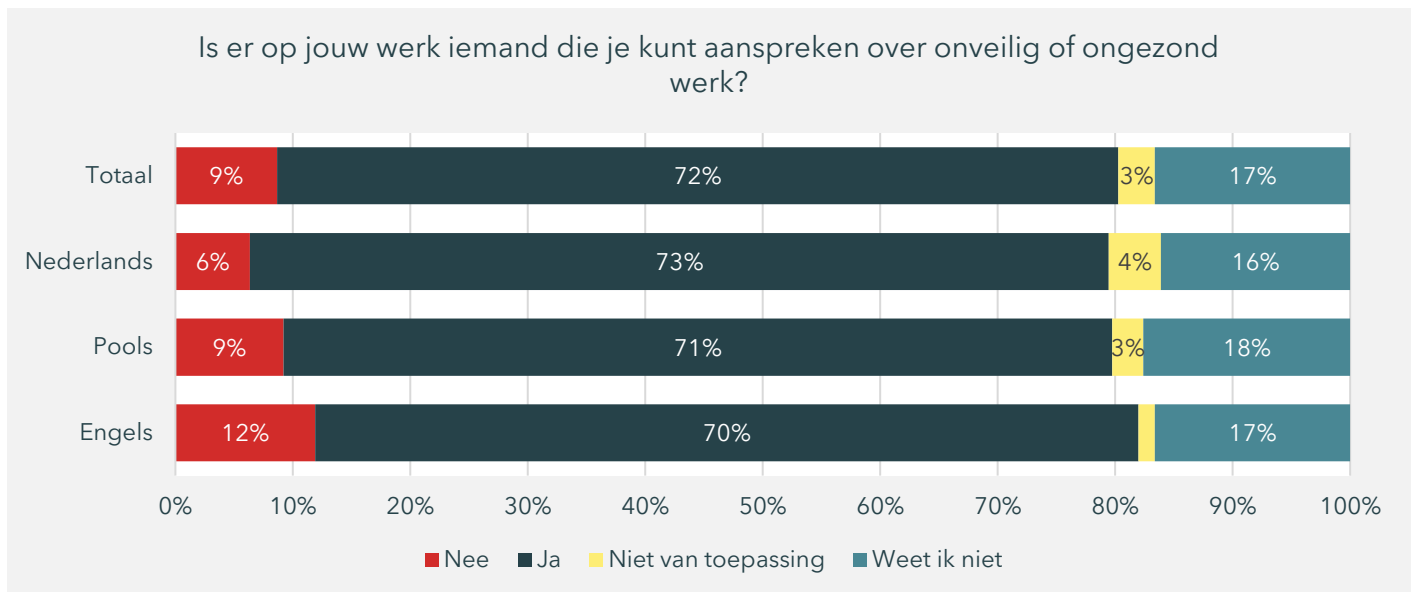


Bron: Enquête onder uitzendkrachten, SEO Economisch Onderzoek (2023)

Ruim 70 procent van de respondenten geeft aan dat ze op het werk iemand hebben die ze aan kunnen spreken over onveilig of ongezond werk, zie Figuur 5.2. Een deel van de respondenten, zo'n 16 tot 18 procent, geeft aan niet te weten of dit het geval is. Onder anderstalige respondenten komt het het vaakst voor dat er niemand is die ze kunnen aanspreken over onveilig en ongezond werk, namelijk 12 procent. Bij Nederlandse en Poolse respondenten gaat dit om respectievelijk 6 en 9 procent.

Uit de interviews blijkt dat een aanspreekpunt over veilig en gezond werken uitzendkrachten kan helpen. Hierdoor ervaren uitzendkrachten ruimte op de werkvloer om bij fysiek werk de eigen grenzen te kunnen aangeven (respondent 9) of kan er in het geval van een lichamelijk beperking bij belastend werk een oplossing gevonden worden. Uitzendkrachten die aangeven niet iemand te hebben om aan te spreken over veilig en gezond werken zijn niet gesproken.

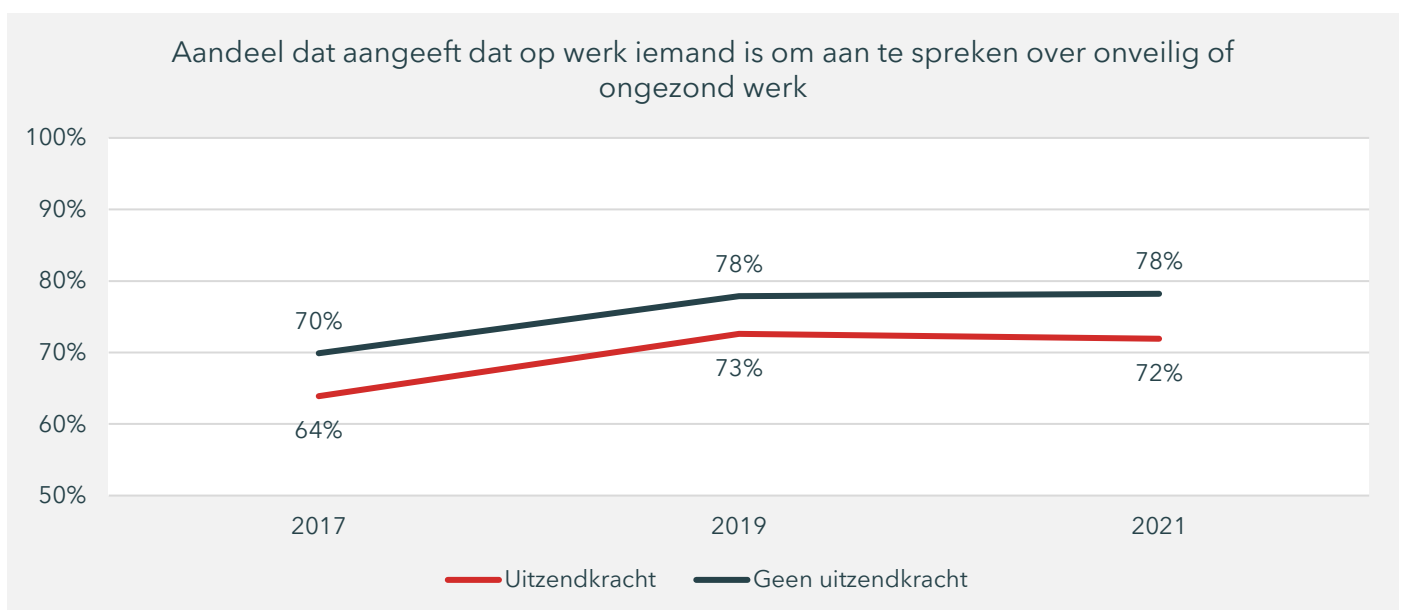
Figuur 5.2 Ruim 70 procent van de respondenten geeft aan dat er iemand op het werk is die je aan kunt spreken over onveilig of ongezond werk



Bron: Enquête onder uitzendkrachten, SEO Economisch Onderzoek (2023)

In vergelijking met andere werknemers hebben uitzendkrachten minder vaak de mogelijkheid om iemand op het werk aan te spreken over onveilig of ongezond werk, zie Figuur 5.3. In 2021 geeft 72 procent van de uitzendkrachten aan dat ze iemand op het werk hebben waarmee ze hierover kunnen praten, tegenover 78 procent van de overige werknemers. Dit aandeel is over de tijd gestegen: in 2017 gaf slechts 64 procent van de uitzendkrachten aan dat ze iemand op het werk hebben die ze kunnen aanspreken over onveilig of ongezond werk.

Figuur 5.3 Uitzendkrachten hebben minder vaak iemand op werk die ze kunnen aanspreken over onveilig/ongezond werk dan andere werknemers



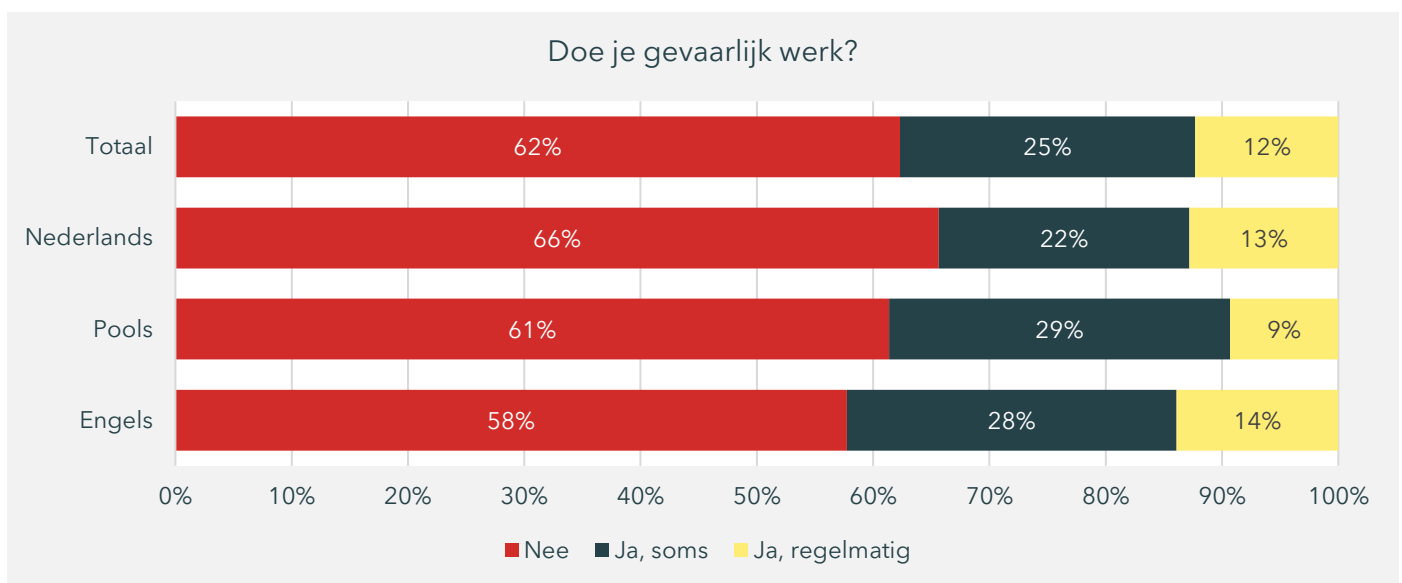
Bron: NEA, SEO Economisch Onderzoek (2023)

5.2 Outputs

Zwaar en gevaarlijk werk

Bijna 40 procent van de respondenten geeft aan dat ze soms of regelmatig gevaarlijk werk moeten doen, zie Figuur 5.4. Gevaarlijk werk omvat bijvoorbeeld taken die te maken hebben met chemicaliën, werken op hoogte, en de kans op bijvoorbeeld beknelling, snijden aan machines of verbanden. Nederlandse respondenten doen het minst vaak gevaarlijk werk (35 procent), terwijl anderstalige respondenten het vaakst gevaarlijk werk moeten uitvoeren (42 procent).

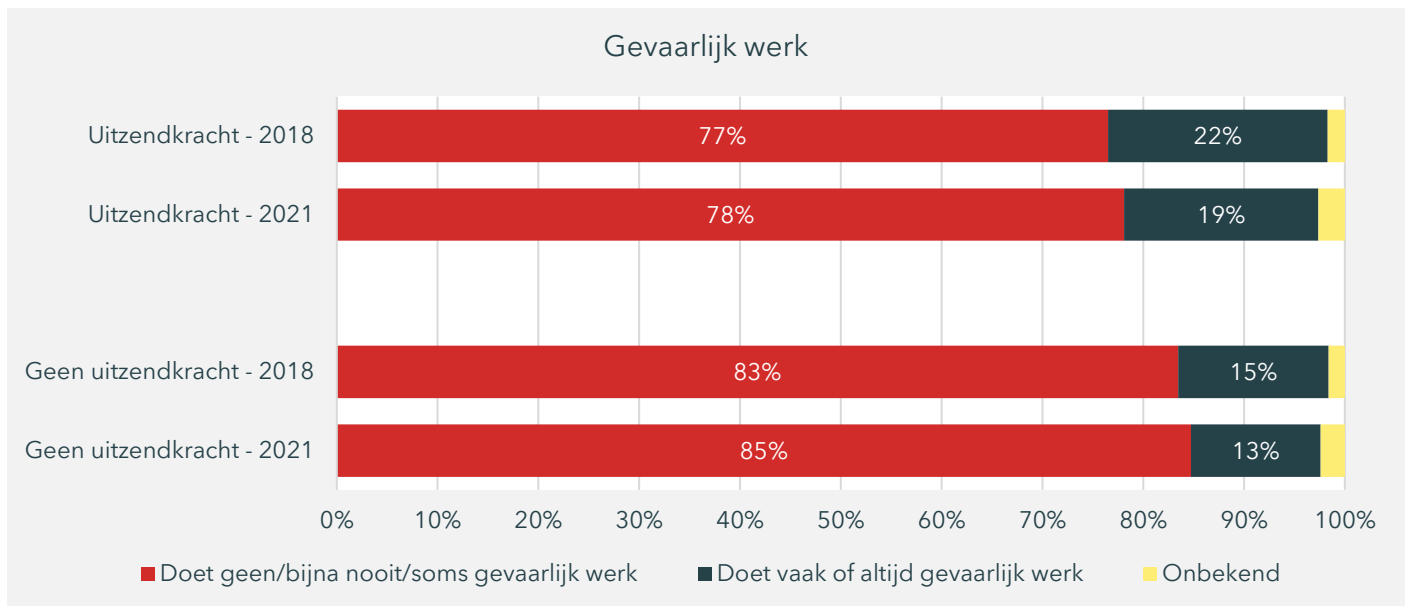
Figuur 5.4 Ongeveer twee op de vijf respondenten doet soms of regelmatig gevaarlijk werk; niet-Nederlandse uitzendkrachten doen vaker gevaarlijk werk



Bron: Enquête onder uitzendkrachten, SEO Economisch Onderzoek (2023)

Uit de analyses op basis van de NEA blijkt dat uitzendkrachten iets vaker gevaarlijke werkzaamheden verrichten dan andere werknemers - al zijn de verschillen beperkt. Zo geeft bijna 20 procent in 2021 aan dat ze vaak of altijd gevaarlijk werk moeten uitvoeren, terwijl dit percentage onder de overige werknemers op 13 procent ligt (Figuur 5.5). Wel is het aandeel uitzendkrachten dat gevaarlijk werk moet doen licht afgenomen ten opzichte van 2018.

Figuur 5.5 Uitzendkrachten doen iets vaker gevaarlijk werk dan andere werknemers



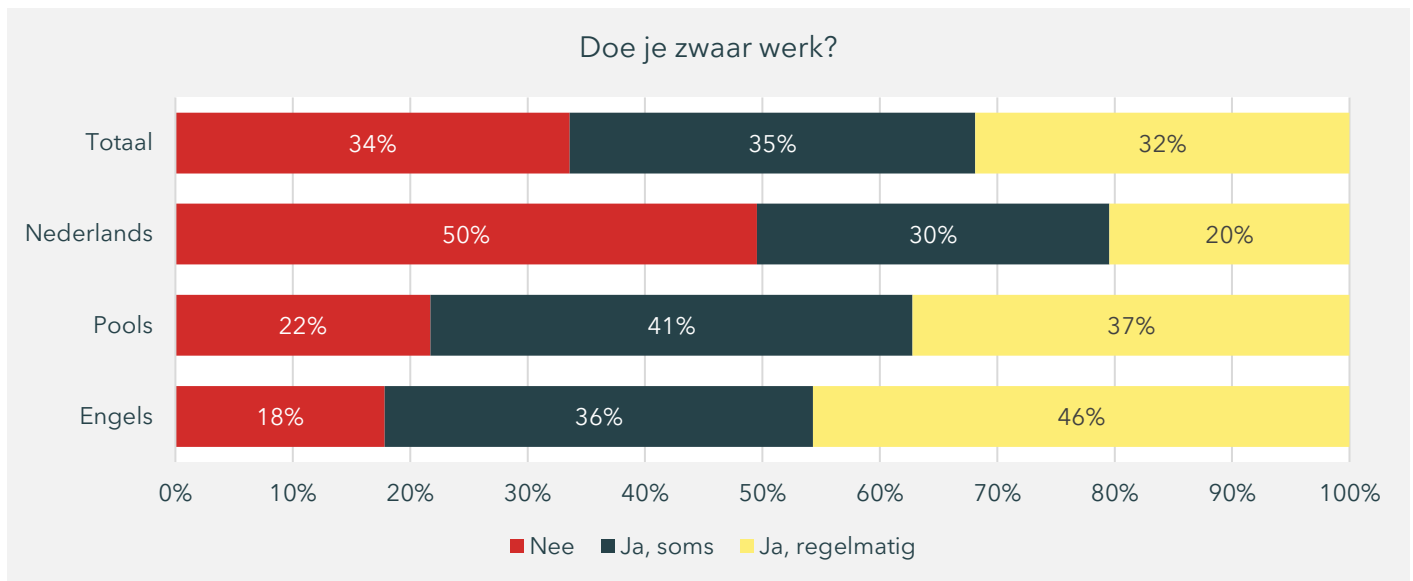
Bron: NEA, SEO Economisch Onderzoek (2023)

De meerderheid van de respondenten moet soms of regelmatig zwaar werk doen, zie Figuur 5.6. Zwaar werk bestaat bijvoorbeeld uit werk waarbij veel kracht gezet moet worden, gebruikgemaakt wordt van gereedschap, een apparaat of voertuig dat trillingen of schudden veroorzaakt, in een ongemakkelijke houding gewerkt wordt, herhalende bewegingen gemaakt moeten worden, veel lawaai veroorzaakt of wat emotioneel zwaar is. Ongeveer 80 procent van de Poolse en anderstalige respondenten geeft aan soms of regelmatig zwaar werk te verrichten. Onder Nederlandse uitzendkrachten komt zwaar werk minder vaak voor dan bij Poolse en anderstalige uitzendkrachten, maar toch krijgt nog steeds de helft van hen hiermee te maken.

Uit de NEA-gegevens blijkt verder dat uitzendkrachten vaker fysiek zwaar/belastend werk doen dan andere werknemers, zie Figuur 5.7. Zo gaf in 2021 51 procent van de uitzendkrachten aan regelmatig zwaar werk te moeten verrichten tegenover 37 procent van de andere werknemers. Wel is het aandeel uitzendkrachten met zwaar werk in de loop der tijd enigszins afgenomen.

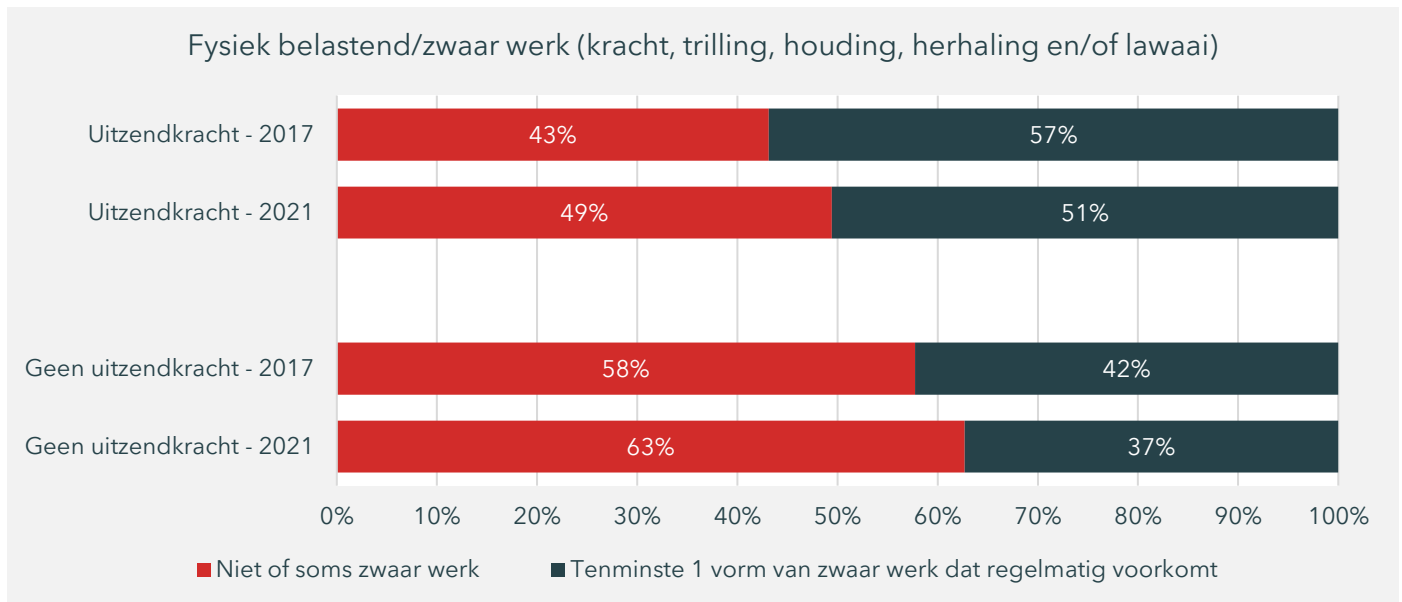
Hoewel uitzendkrachten vaker fysiek zwaar werk moeten verrichten dan andere werknemers, komt emotioneel zwaar werk bij hen minder vaak voor. In 2021 geeft 8 procent van de uitzendkrachten aan dat ze vaak of altijd emotioneel zwaar werk verrichten, terwijl dit percentage bij andere werknemers op 11 procent ligt (Figuur 5.8). Ten opzichte van 2017 is dit percentage licht gestegen.

Figuur 5.6 Ongeveer 80 procent van de Poolse en anderstalige respondenten doet soms of regelmatig zwaar werk; bij de Nederlandse respondenten is dit de helft



Bron: Enquête onder uitzendkrachten, SEO Economisch Onderzoek (2023)

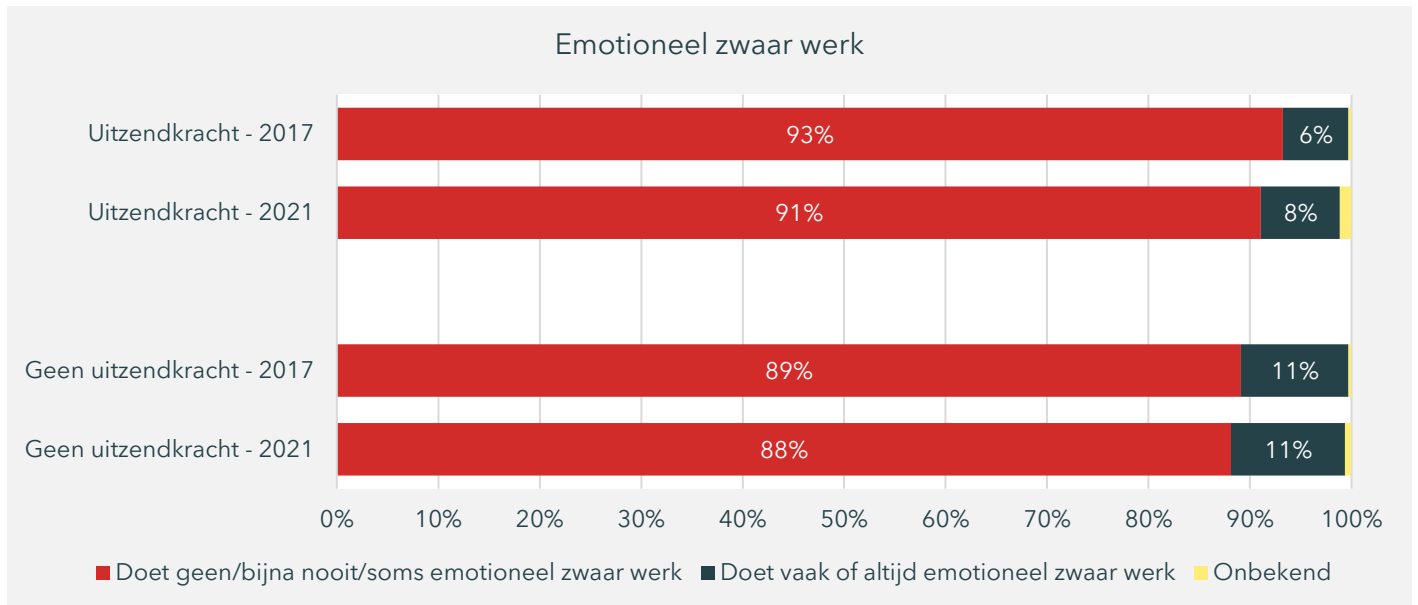
Figuur 5.7 Uitzendkrachten hebben vaker te maken met fysiek belastend/zwaar werk dan andere werknemers; over de tijd wordt dit wel minder



Bron: NEA, SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Aandelen berekend waarvoor de antwoorden bekend zijn. Het gaat om een afgeleide van vragen over kracht, trilling, houding, herhaling en/of lawaai.

Figuur 5.8 Uitzendkrachten doen minder vaak emotioneel zwaar werk dan andere werknemers



Bron: NEA, SEO Economisch Onderzoek (2023)

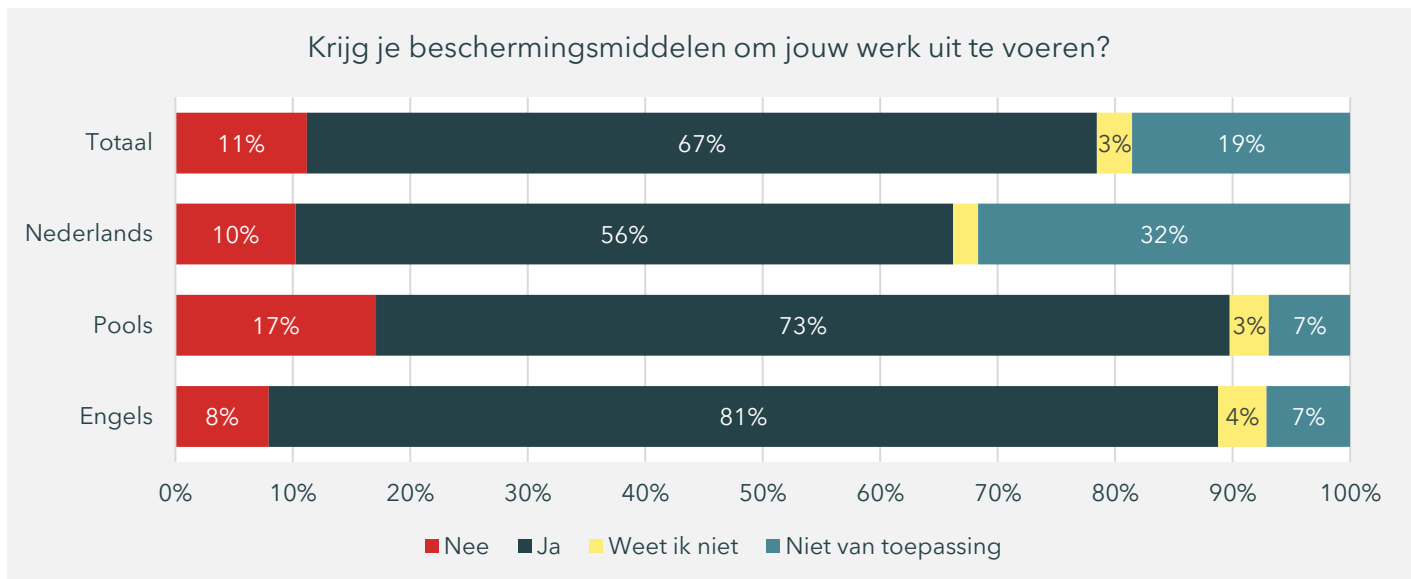
Noot: Het gaat hier om een afgeleide van verschillende vragen over emotioneel zwaar werk

Om gevaarlijk en zwaar werk op een veilige manier uit te kunnen voeren, zijn vaak beschermingsmiddelen nodig, zoals helmen, stofmaskers, veiligheidsschoenen en speciale kleding. 67 procent van de respondenten krijgt beschermingsmiddelen op het werk (Figuur 5.9). Anderstalige respondenten krijgen het vaakst beschermingsmiddelen om het werk uit te voeren, ruim 80 procent. Dit is te verklaren doordat zij ook het vaakst aangeven gevaarlijk en zwaar werk te moeten uitvoeren. Ook zo’n driekwart van de Poolse respondenten ontvangt beschermingsmiddelen. Bij de Nederlandse respondenten gaat het om 56 procent. Er is dus een duidelijke samenhang met de mate waarin er ook gevaarlijk en zwaar werk verricht wordt.

Over het algemeen ontvangen uitzendkrachten dezelfde beschermingsmiddelen als de vaste medewerkers. 21 procent van de Poolse respondenten geeft echter aan dat dit niet het geval is. Bij de Nederlandse en anderstalige respondenten gaat het om respectievelijk 12 en 16 procent. Ongeveer 95 procent van de respondenten bevestigt dat de beschermingsmiddelen ook daadwerkelijk worden gebruikt tijdens het werk. Slechts een klein deel (ongeveer 3 procent) geeft aan dat dit niet gebeurt.

Uit de gesprekken met uitzendkrachten komt een voorbeeld naar voren van een situatie waarbij de beschermingsmiddelen voor uitzendkrachten minder goed zijn dan voor vaste werknemers. De geïnterviewde (respondent 5) geeft aan dat er wel beschermingsmiddelen zijn, maar dat deze niet echt op maat zijn. Zo draagt deze respondent de veiligheidsbril over de normale bril in plaats van een veiligheidsbril op sterkte. Het gevolg is dat deze persoon sneller geneigd is tijdens het werk de veiligheidsbril af te doen om beter te kunnen zien. Ook niet-Nederlandse uitzendkrachten geven aan minder goede en minder comfortabele beschermende kleding te krijgen, zoals kniebeschermers (respondent 8).

Figuur 5.9 Ruim 80 procent van de anderstalige respondenten krijgt beschermingsmiddelen op het werk; bij de Nederlandse en Poolse respondenten is dit respectievelijk 56 en 73 procent



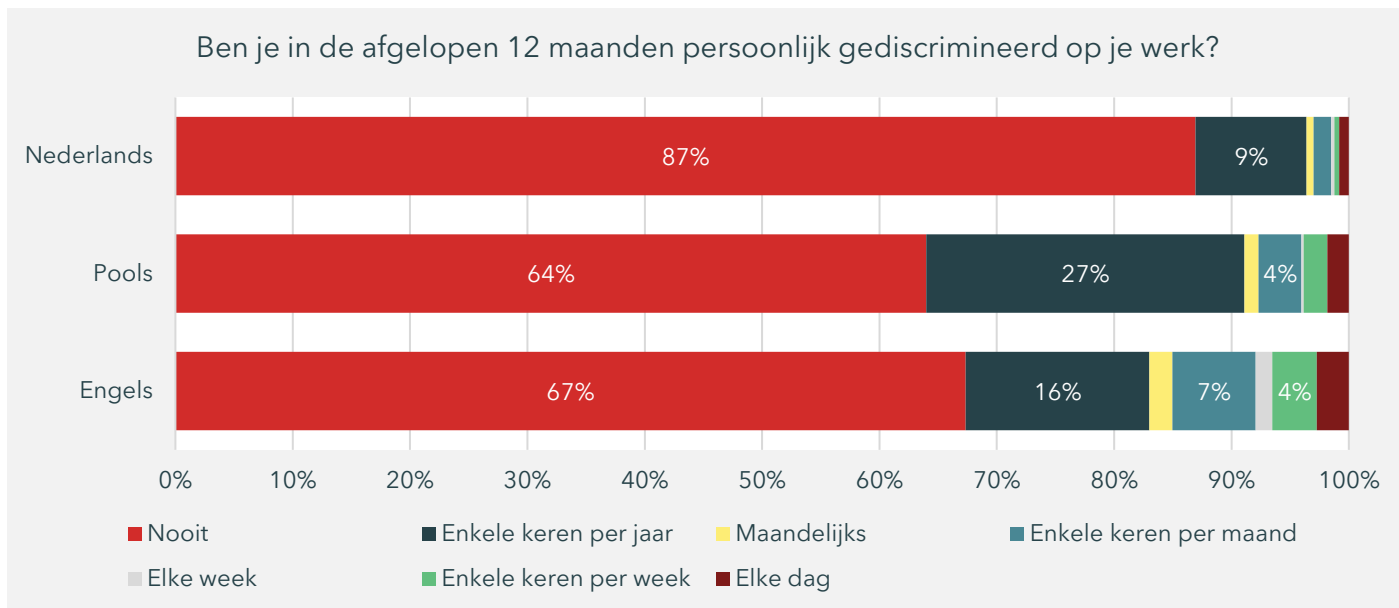
Bron: Enquête onder uitzendkrachten, SEO Economisch Onderzoek (2023)

Sociale veiligheid

Ongeveer één op de drie Poolse en anderstalige respondenten heeft zich in de afgelopen twaalf maanden weleens persoonlijk gediscrimineerd gevoeld op het werk, zie Figuur 5.10. Bij de Nederlandse respondenten ligt dit percentage veel lager, namelijk op 13 procent. De meeste respondenten die zich gediscrimineerd hebben gevoeld, geven echter aan dat dit slechts sporadisch voorkomt. 17 procent van de anderstalige respondenten geeft aan dat zij maandelijks of vaker met discriminatie op het werk te maken hebben. Voor Nederlandse en Poolse respondenten bedragen deze percentages respectievelijk 4 en 9 procent.

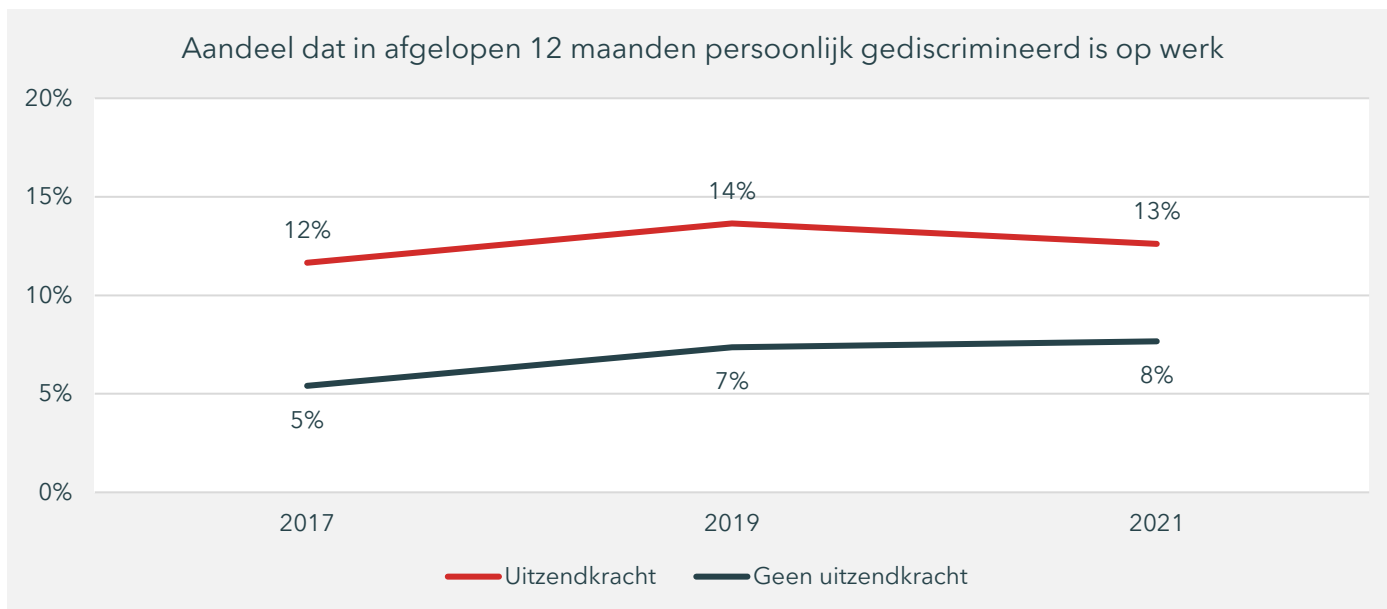
Over het algemeen ervaren uitzendkrachten ongeveer twee keer zo vaak discriminatie op het werk in vergelijking met andere werknemers, zie Figuur 5.11. Volgens gegevens uit de NEA is in 2021 13 procent van de uitzendkrachten in de afgelopen twaalf maanden persoonlijk gediscrimineerd op het werk, tegenover 8 procent van de overige werknemers. Ten opzichte van 2017 is het aandeel uitzendkrachten en overige werknemers dat zich gediscrimineerd voelt licht gestegen.

Figuur 5.10 Eén op de drie Poolse en anderstalige respondenten voelt zich wel eens gediscrimineerd op het werk, van de Nederlandse respondenten is dit 13 procent



Bron: Enquête onder uitzendkrachten, SEO Economisch Onderzoek (2023)

Figuur 5.11 Uitzendkrachten geven vaker dan andere werknemers aan persoonlijke gediscrimineerd te zijn op werk

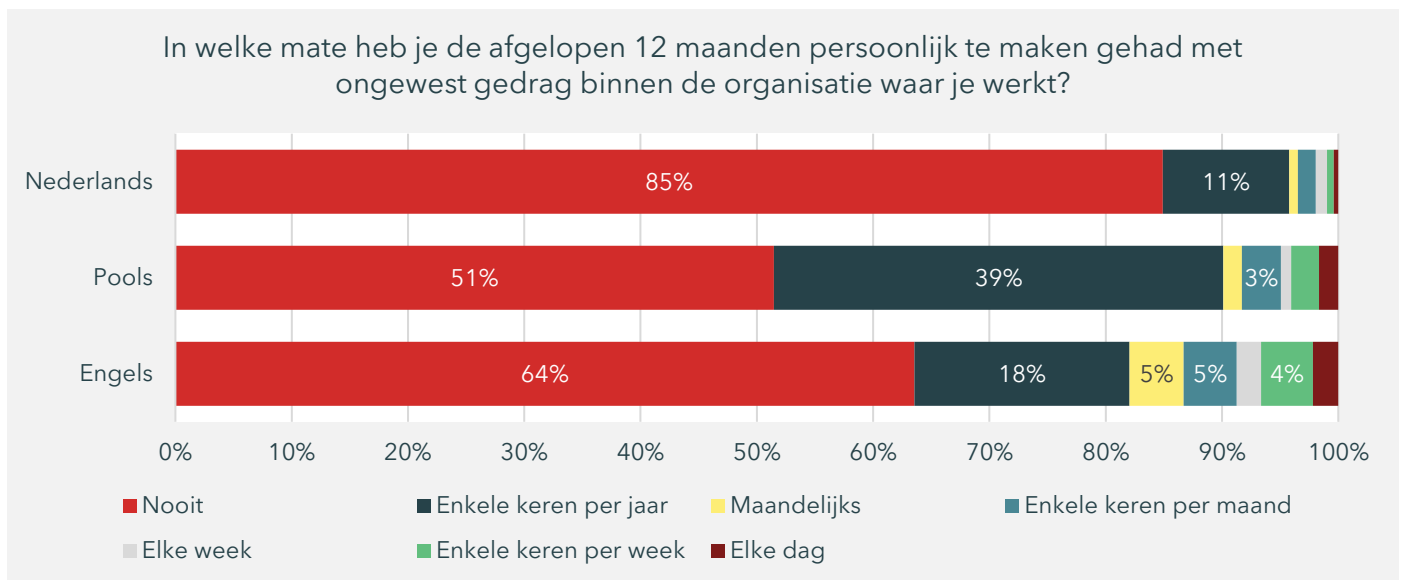


Bron: NEA, SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Aandelen van groep waarvoor antwoord bekend is.

Naast het feit dat Poolse en anderstalige respondenten vaker gediscrimineerd worden op het werk, ervaren ze ook vaker ongewenst gedrag, zie Figuur 5.12. Ongeveer de helft van de Poolse respondenten heeft in de afgelopen twaalf maanden te maken gehad met ongewenst gedrag binnen de organisatie waar ze werkzaam zijn. Onder anderstalige respondenten gaat het om 36 procent. Voor Nederlandse respondenten ligt dit aandeel aanzienlijk lager, namelijk 15 procent. De meeste respondenten die te maken hebben gehad met ongewenst gedrag, geven aan dat dit sporadisch voorkomt. Toch geeft 18 procent van de anderstalige respondenten aan dat zij maandelijks of vaker geconfronteerd worden met ongewenst gedrag.

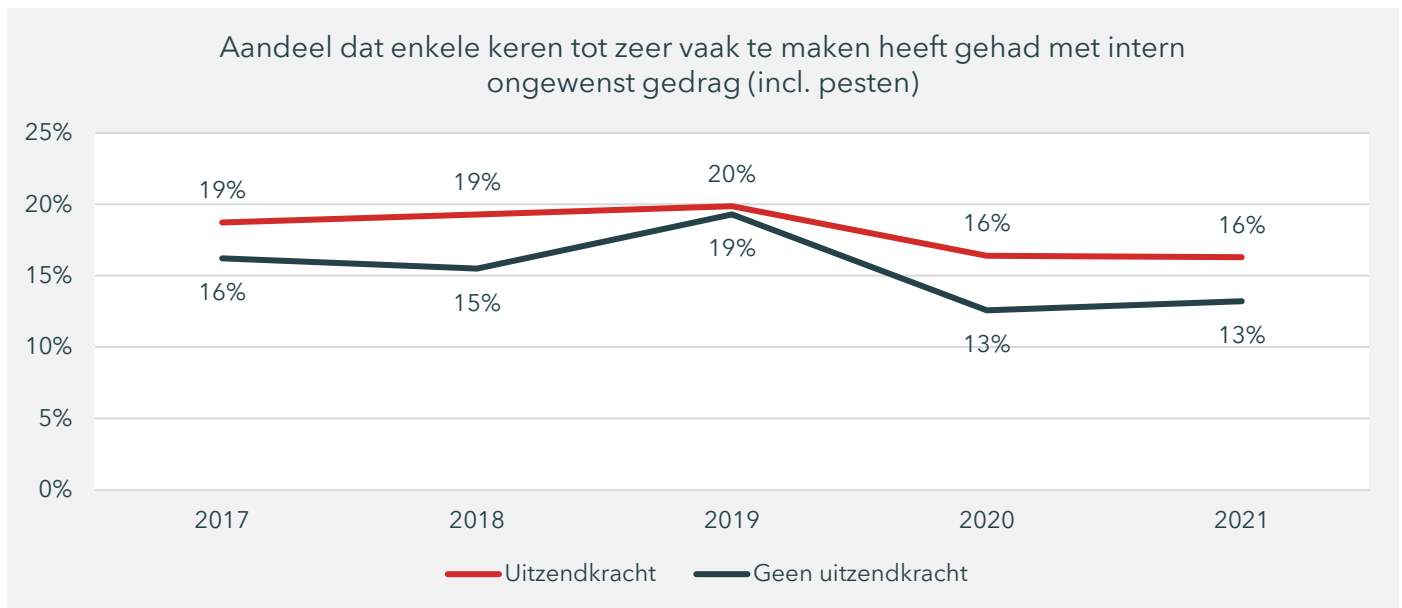
Figuur 5.12 De helft van de Poolse respondenten heeft wel eens te maken met intern ongewenst gedrag; bij de Nederlandse en anderstalige respondenten is dit respectievelijk 15 en 36 procent



Bron: Enquête onder uitzendkrachten, SEO Economisch Onderzoek (2023)

Uitzendkrachten ervaren vaker intern ongewenst gedrag, inclusief pesten, dan andere werknemers. Volgens gegevens uit de NEA, geeft 16 procent in 2021 aan dat ze enkele keren tot zeer vaak geconfronteerd worden met intern ongewenst gedrag, tegenover 13 procent van de overige werknemers (Figuur 5.13). Het aandeel werkenden dat intern ongewenst gedrag heeft ervaren, is wel afgenomen ten opzichte van 2017.

Figuur 5.13 Uitzendkrachten geven vaker dan andere werknemers aan te maken te hebben gehad met intern ongewenst gedrag

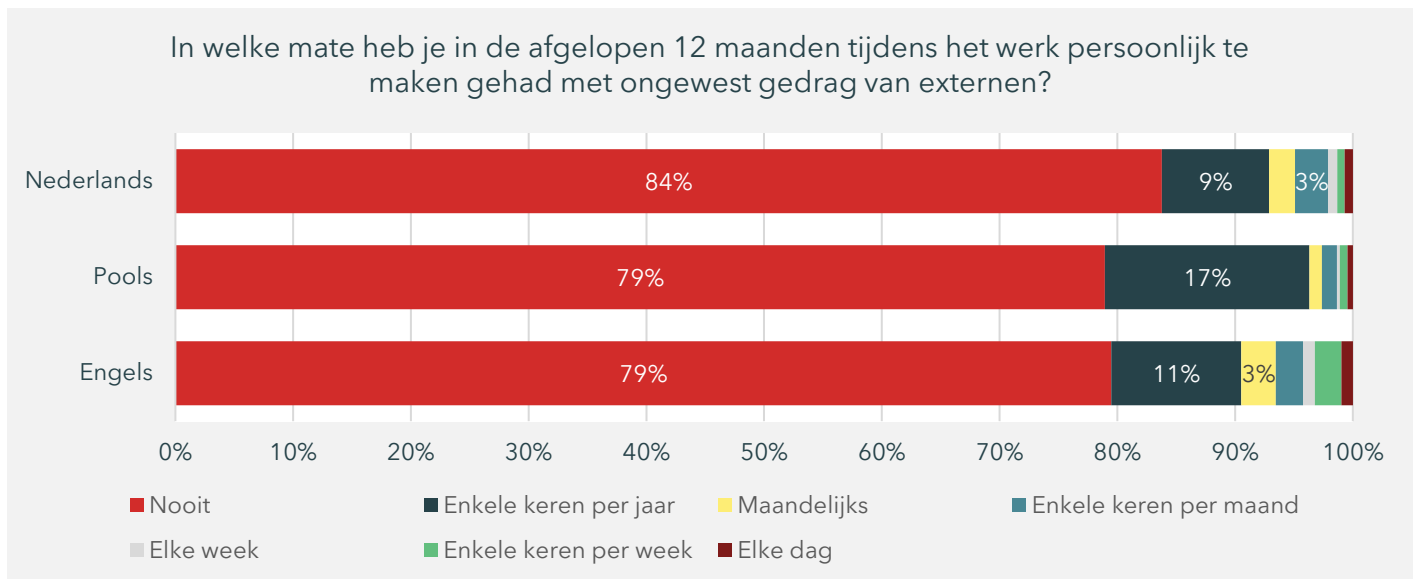


Bron: NEA, SEO Economisch Onderzoek (2023)
 Noot: Aandelen van groep waarvoor antwoord bekend is.

Naast intern ongewenst gedrag worden uitzendkrachten soms ook geconfronteerd met ongewenst gedrag van buitenaf. Dit komt echter een stuk minder vaak voor dan ongewenst gedrag dat zich binnen de organisatie voordoet. Onder de Poolse en anderstalige respondenten geeft één op de vijf aan dat ze de afgelopen 12 maanden te maken hebben gehad met extern ongewenst gedrag, zie Figuur 5.14. Bij de Nederlandse respondenten gaat het om 16 procent. De meeste respondenten die met extern ongewenst gedrag te maken hebben gehad, geven aan dat dit enkele keren per jaar voorkomt. Een klein deel, tussen de 4 en 10 procent, geeft aan dat ze maandelijks of vaker extern ongewenst gedrag ervaren.

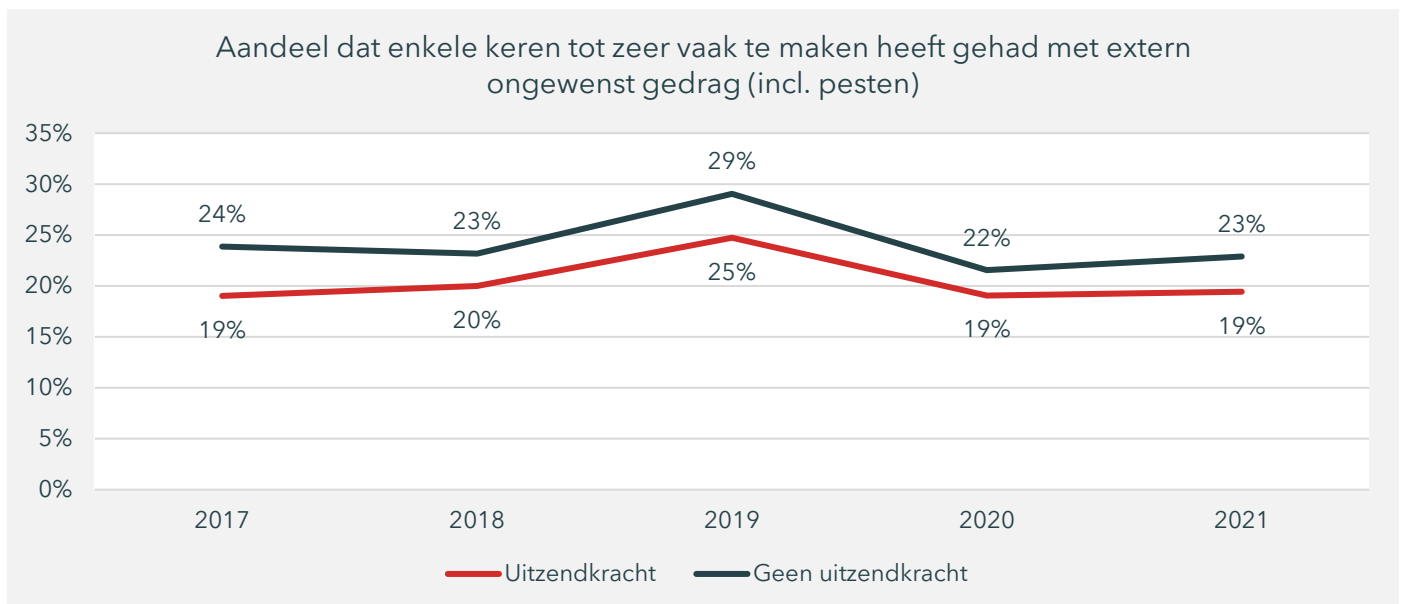
Hoewel uitzendkrachten vaker worden geconfronteerd met intern ongewenst gedrag dan andere werknemers, ervaren ze minder vaak extern ongewenst gedrag dan andere werknemers. Uit de NEA blijkt dat in 2021 19 procent van de uitzendkrachten enkele keren tot zeer vaak extern ongewenst gedrag heeft ondervonden, waaronder pesten, tegenover 23 procent van de overige werknemers (Figuur 5.15). Ten opzichte van 2017 zijn deze aandelen redelijk stabiel gebleven. In 2019 was er wel een tijdelijke stijging te zien in het aandeel werknemers dat te maken heeft met extern ongewenst gedrag, waarbij 25 procent van de uitzendkrachten en 29 procent van de andere werknemers aangaven dit te hebben ervaren.

Figuur 5.14 Ruim één op de vijf Poolse en anderstalige respondenten heeft weleens te maken met extern ongewenst gedrag; bij de Nederlandse respondenten gaat het om 16 procent.



Bron: Enquête onder uitzendkrachten, SEO Economisch Onderzoek (2023)

Figuur 5.15 Uitzendkrachten geven minder vaak dan andere werknemers aan te maken te hebben gehad met extern ongewenst gedrag



Bron: NEA, SEO Economisch Onderzoek (2023)

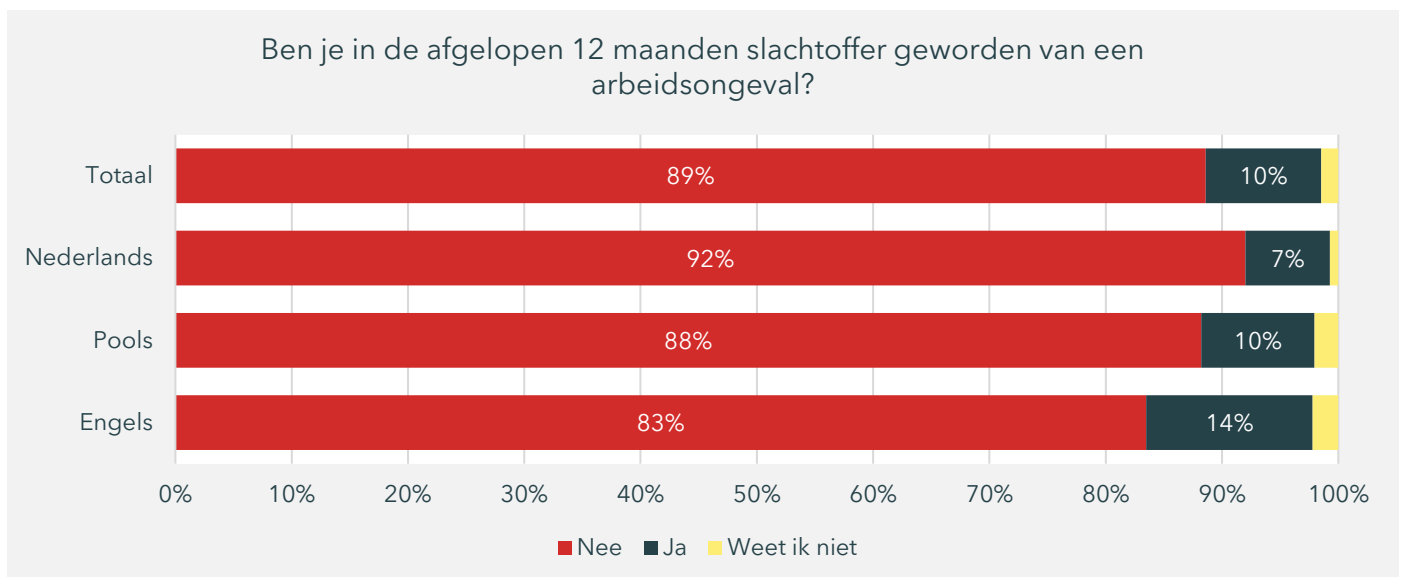
Noot: Aandelen van groep waarvoor antwoord bekend is.

Arbeidsongevallen

Een klein deel van de respondenten is in de afgelopen twaalf maanden slachtoffer geworden van een arbeidsongeval, wat betekent dat ze tijdens hun werk een voorval hebben gehad waardoor ze lichamelijk letsel en/of geestelijke schade hebben opgelopen. Onder de anderstalige respondenten komen arbeidsongevallen het vaakst voor, mogelijk omdat zij ook het vaakst gevaarlijk of zwaar werk moeten doen. 14 procent van hen heeft de afgelopen twaalf maanden een arbeidsongeval gehad, tegenover 7 procent van de Nederlandse en 10 procent van de Poolse respondenten (Figuur 5.16).

De meerderheid van de respondenten die betrokken waren bij een arbeidsongeval, heeft hiervoor minder dan een week of helemaal niet verzuimd. Ongeveer een kwart van de Poolse en anderstalige respondenten heeft langer dan een week verzuimd, terwijl dit percentage bij de Nederlandse respondenten slechts 11 procent bedraagt.

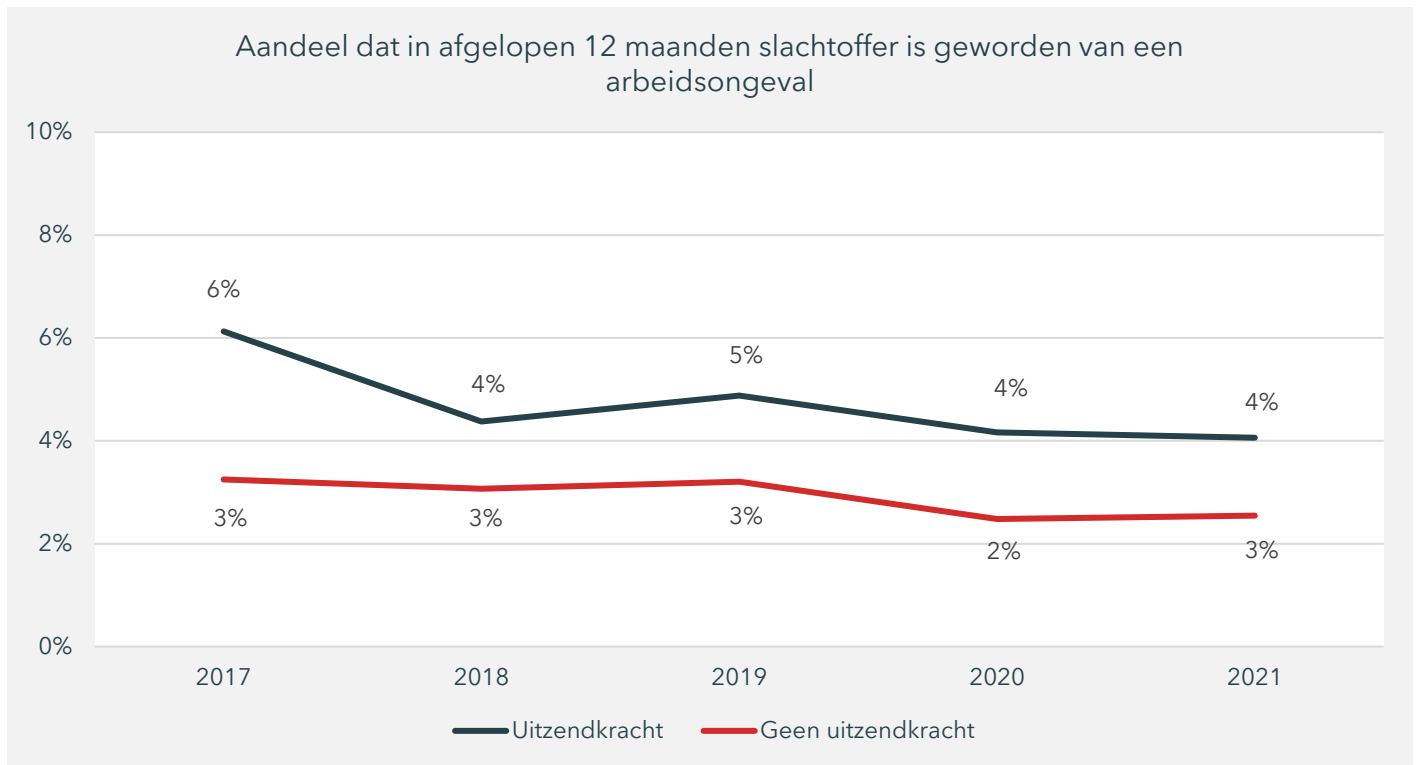
Figuur 5.16 14 procent van de anderstalige respondenten heeft in de afgelopen 12 maanden een arbeidsongeval gehad. Bij de Nederlandse en Poolse respondenten is dit respectievelijk 7 en 10 procent.



Bron: Enquête onder uitzendkrachten, SEO Economisch Onderzoek (2023)

Uitzendkrachten zijn vaker het slachtoffer van een arbeidsongeval dan andere werknemers. Zo blijkt uit de NEA-analyses dat in 2021 4 procent van de uitzendkrachten in de twaalf maanden daarvoor een arbeidsongeval heeft meegemaakt, wat iets vaker is dan de 3 procent onder overige werknemers (Figuur 5.17). Het aantal arbeidsongevallen onder uitzendkrachten is wel afgenomen over de tijd, terwijl het aantal arbeidsongevallen onder overige werknemers redelijk stabiel is gebleven. Het aandeel van de totale populatie werkenden in Nederland dat in de afgelopen twaalf maanden slachtoffer is geworden van een arbeidsongeval is hetzelfde als in de groep niet-uitzendkrachten.

Figuur 5.17 Uitzendkrachten zijn vaker slachtoffer van een arbeidsongeval dan andere werknemers



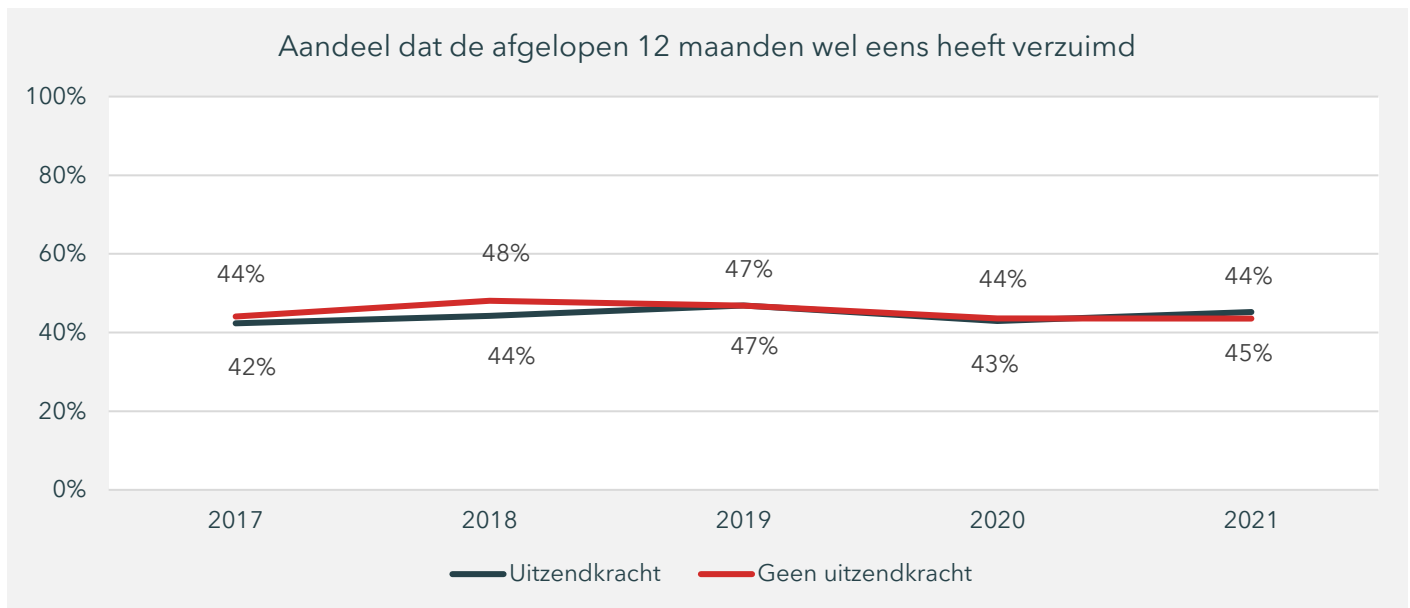
Bron: NEA, SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Aandelen van groep waarvoor antwoord bekend is.

Verzuim

Ruim 40 procent van de uitzendkrachten heeft de afgelopen twaalf maanden wel eens verzuimd, zie Figuur 5.18. Dit aandeel is licht gestegen van 42 procent in 2017 naar 45 procent in 2021. Het verzuim verschilt nauwelijks tussen uitzendkrachten en overige werknemers. Het aandeel van de totale populatie werkenden in Nederland dat in de afgelopen twaalf maanden wel eens heeft verzuimd is hetzelfde als in de groep niet-uitzendkrachten.

Figuur 5.18 Uitzendkrachten en andere werknemers hebben ongeveer even vaak verzuimd



Bron: NEA, SEO Economisch Onderzoek (2023)

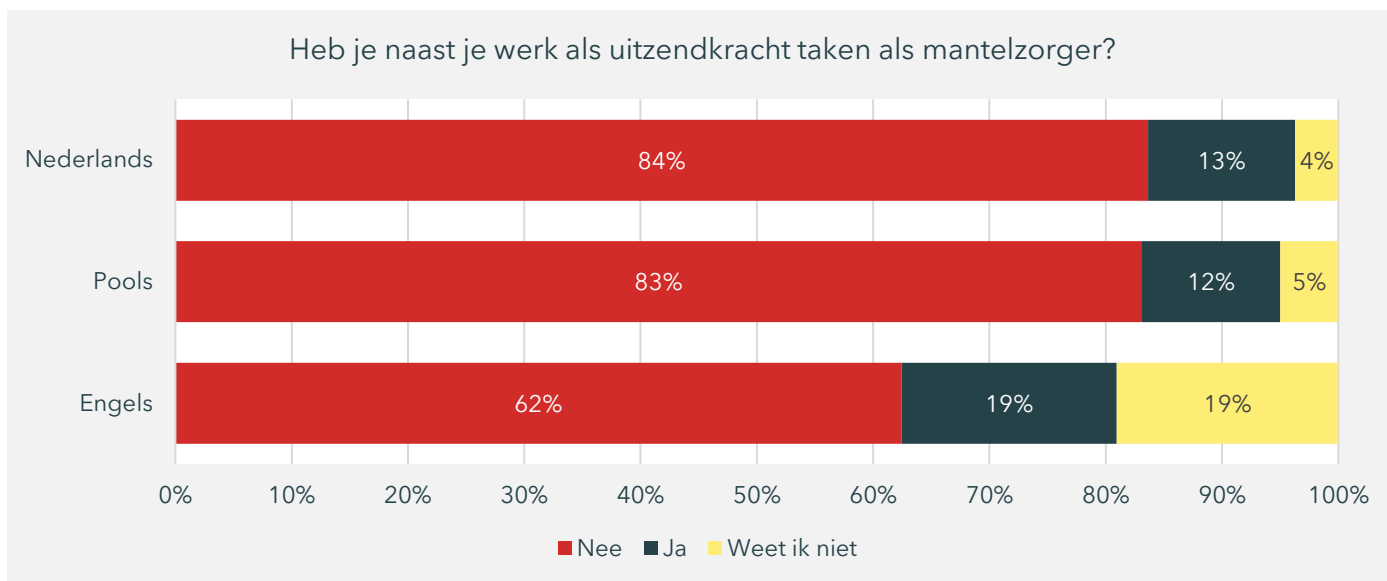
Noot: Aandelen van groep waarvoor antwoord bekend is.

Inzetbaarheid

Hoewel de meerderheid van de respondenten naast het werk als uitzendkracht geen taken als mantelzorg heeft, is dit bij een deel van de respondenten wel het geval. Mantelzorg komt het vaakst voor bij de anderstalige respondenten: één op de vijf van deze groep is naast uitzendkracht ook mantelzorg, zie Figuur 5.19. Bij de Nederlandse en Poolse respondenten gaat het om respectievelijk 13 en 12 procent. De andere beantwoording van deze vraag over mantelzorg bij de groep anderstaligen kan deels verklaard worden doordat zij het begrip ‘mantelzorg’ anders zien. Zo geeft een geïnterviewde niet-Nederlandse uitzendkracht aan hier ook de zorg voor kinderen onder te verstaan (respondent 8).

Poolse respondenten die ook mantelzorg zijn, besteden per week gemiddeld de meeste tijd aan taken als mantelzorg, namelijk 20 uur per week. Nederlandse en anderstalige respondenten die ook mantelzorg zijn, besteden gemiddeld respectievelijk 13 en 18 uur per week aan mantelzorgtaken. De geïnterviewde uitzendkrachten geven aan mantelzorg te kunnen combineren met werk omdat zij de zorg delen met anderen in hun persoonlijke omgeving (respondent 1, 5).

Figuur 5.19 Eén op de vijf anderstalige respondenten is naast uitzendkracht ook mantelzorger. Bij Nederlandse en Poolse respondenten is dit respectievelijk 13 en 12 procent.

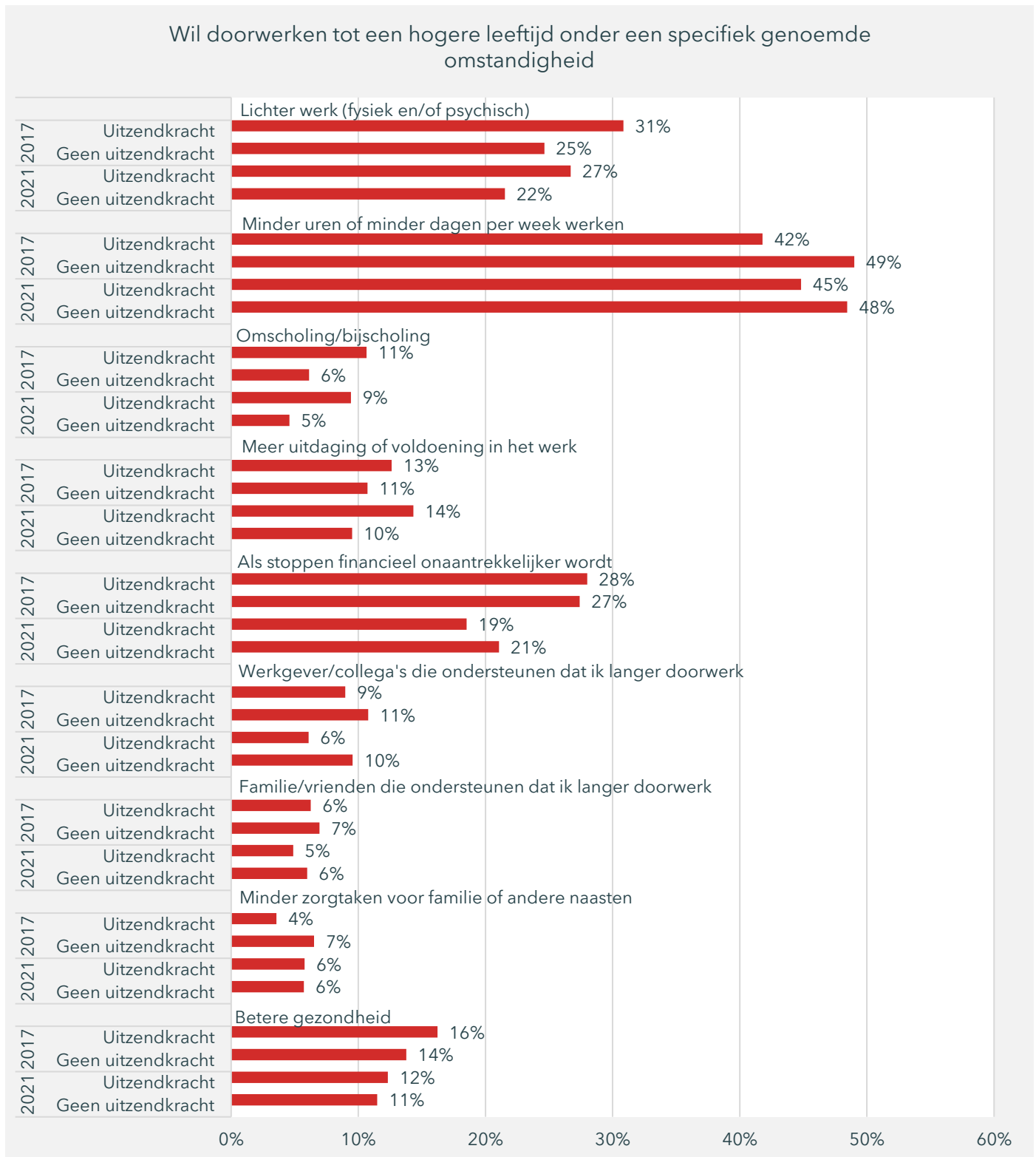


Bron: Enquête onder uitzendkrachten, SEO Economisch Onderzoek (2023)

Ruim 40 procent van de uitzendkrachten geeft in 2021 aan dat ze bereid zijn om tot een hogere leeftijd door te werken als ze de mogelijkheid zouden hebben om minder uren per week of minder dagen per week te werken, zie Figuur 5.20. Daarnaast zou ongeveer 30 procent van de uitzendkrachten overwegen om langer door te werken als het werk lichter zou zijn (fysiek en/of psychisch) en 20 procent als stoppen met werken financieel onaantrekkelijker wordt. Andere factoren, zoals meer uitdaging of voldoening in het werk (14 procent), een betere gezondheid (12 procent) en omscholing of bijscholing (9 procent), worden minder vaak genoemd als drijfveren om tot een latere leeftijd door te werken. Uitzendkrachten vertonen weinig verschillen in hun motivaties om langer door te werken in vergelijking met andere werknemers. Lichter werk is voor uitzendkrachten iets belangrijker dan voor andere werknemers, terwijl kortere werkweken voor hen juist iets minder van belang zijn (mogelijk doordat zij al relatief korte werkweken hebben). Over het algemeen is de bereidheid om langer door te werken ten opzichte van 2017 enigszins afgenomen.

Minder uren of minder dagen per week werken is ook de meest genoemde reden onder uitzendkrachten om langer door te *kunnen* werken. Bijna de helft van de uitzendkrachten geeft aan dat ze in staat zijn om tot een hogere leeftijd door te werken als ze minder uren of minder dagen per week zouden hoeven te werken, zie Figuur 5.21. Ook lichter werk (fysiek en/of psychisch) is met zo'n 31 procent een veelgenoemde reden om langer in staat te zijn om door te werken. Andere redenen, zoals een betere gezondheid (15 procent), werkgevers of collega's die de uitzendkracht ondersteunen om langer door te werken (8 procent) en omscholing of bijscholing (7 procent) worden in mindere mate genoemd. Ook hier is lichter werk onder uitzendkrachten een belangrijker factor dan onder andere werknemers, terwijl kortere werkweken voor hen juist iets minder van belang zijn.

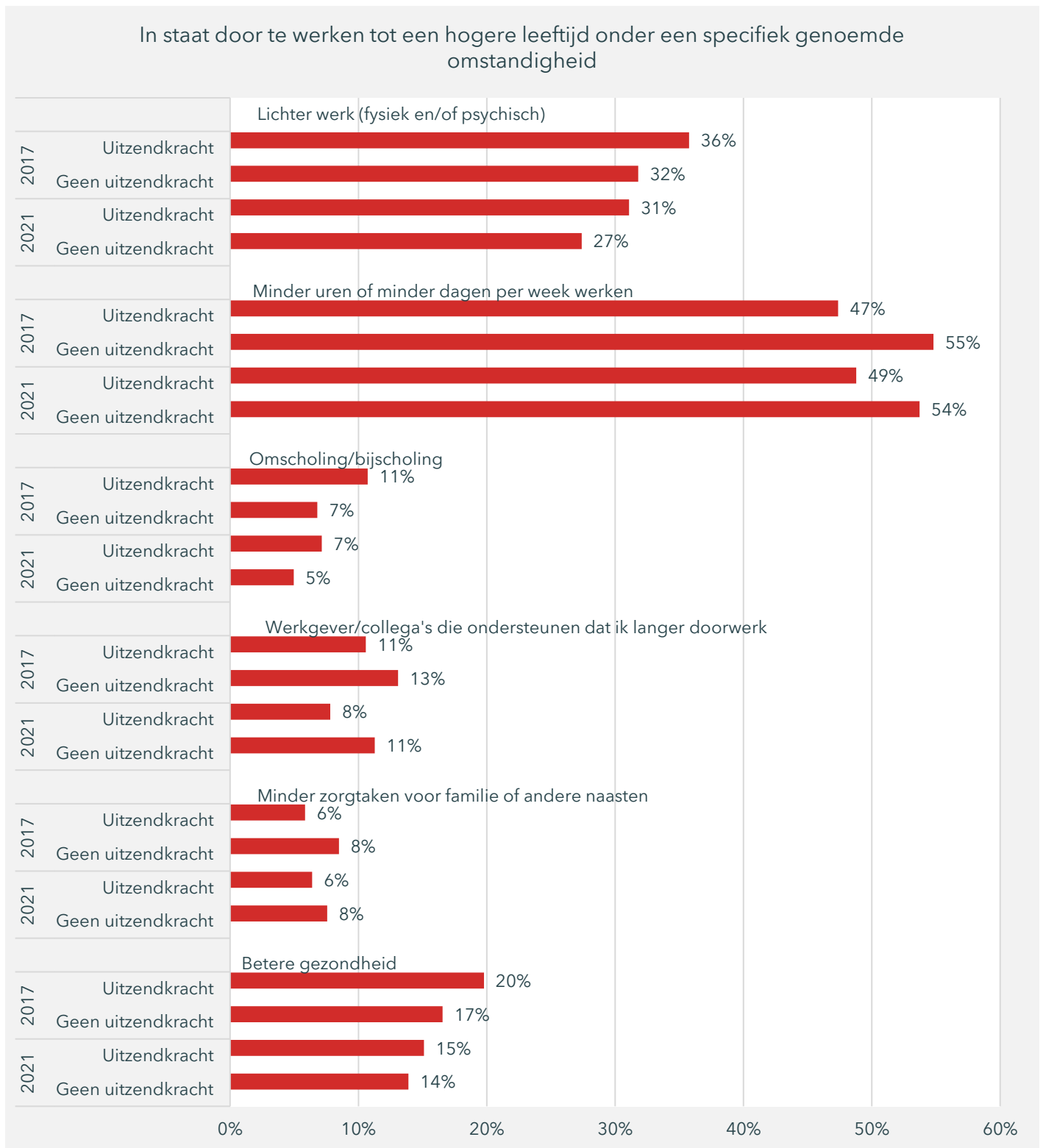
Figuur 5.20 Ruim 40 procent van de uitzendkrachten wil langer doorwerken als ze minder per week hoeven te werken. Andere veelvoorkomende drijfveren om langer door te werken zijn lichter werk en financieel aantrekkelijker werk.



Bron: NEA, SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Aandelen van groep waarvoor antwoord bekend is.

Figuur 5.21 Kortere werkweken en lichter werk zijn veelgenoemde redenen onder uitzendkrachten om langer in staat te zijn om door te werken



Bron: NEA, SEO Economisch Onderzoek (2023)

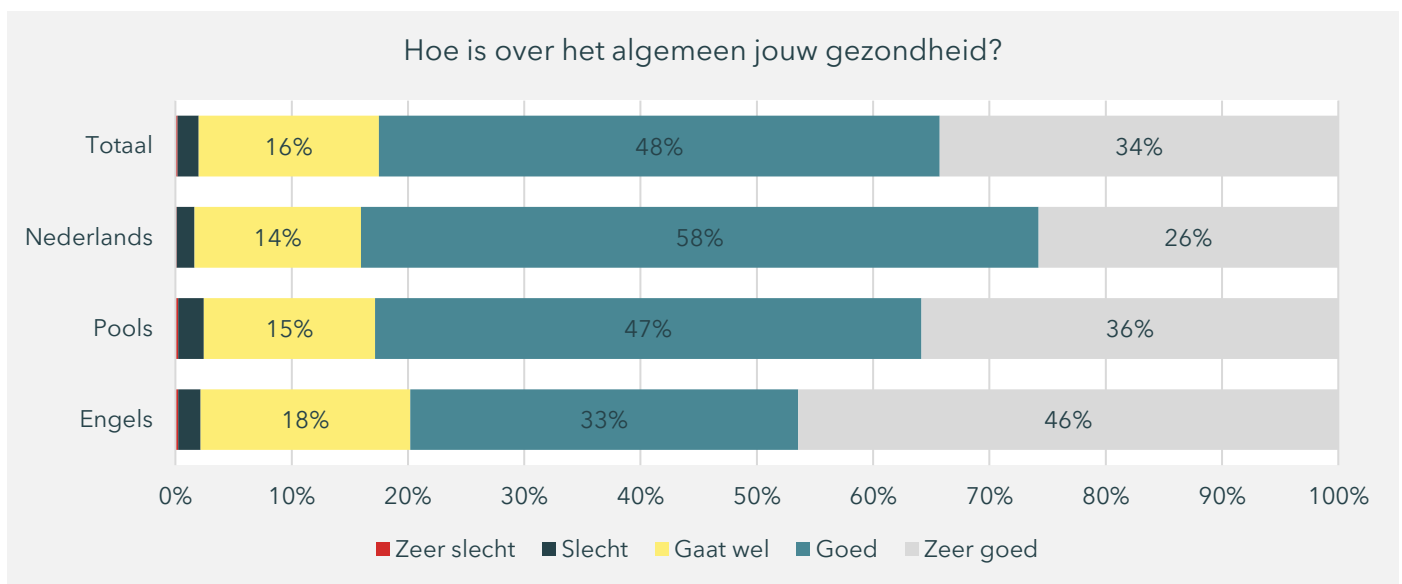
Noot: Aandelen van groep waarvoor antwoord bekend is.

5.3 Outcomes

Ervaren gezondheid

Ongeveer 8 op de 10 respondenten geven aan een goede tot zeer goede gezondheid te hebben, zie Figuur 5.22. Nederlandse en Poolse respondenten zijn het meest positief over hun gezondheid, waarbij 84 procent van de Nederlandse en 83 procent van de Poolse respondenten aangeeft dat ze in goede tot zeer goede gezondheid verkeren. Bij de anderstalige respondenten bedraagt dit percentage 79 procent.

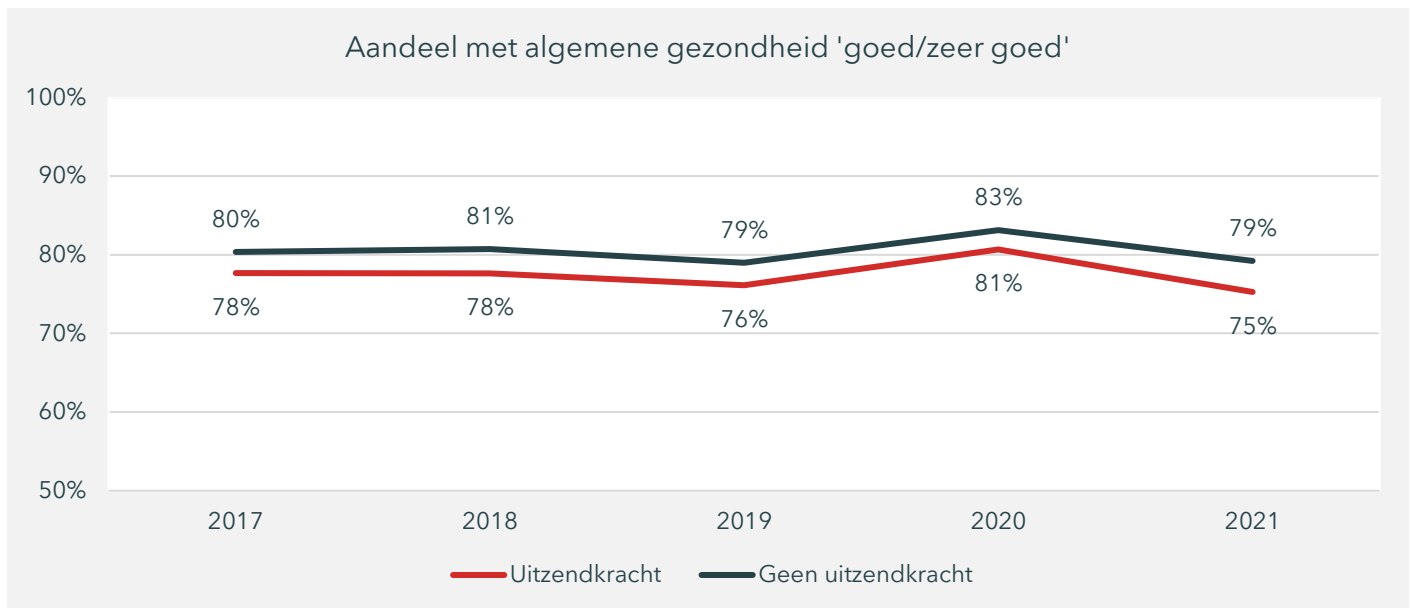
Figuur 5.22 Ongeveer 8 op de 10 respondenten geven aan een goede of zeer goede gezondheid te hebben



Bron: Enquête onder uitzendkrachten, SEO Economisch Onderzoek (2023)

De analyses van de NEA tonen eveneens aan dat ongeveer 80 procent van de uitzendkrachten een goede tot zeer goede gezondheid heeft. Over het algemeen zijn uitzendkrachten iets minder positief over hun gezondheid dan andere werknemers, zie Figuur 5.23. In 2021 geeft 75 procent van de uitzendkrachten aan in goede tot zeer goede gezondheid te verkeren, tegenover 79 procent van de andere werknemers. Dit is een lichte daling ten opzichte van 2017.

Figuur 5.23 Zo'n 80 procent van de werkenden geeft aan een goede tot zeer goede algemene gezondheid te hebben, dit aandeel is iets lager in de groep uitzendkrachten dan de groep andere werknemers



Bron: NEA, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

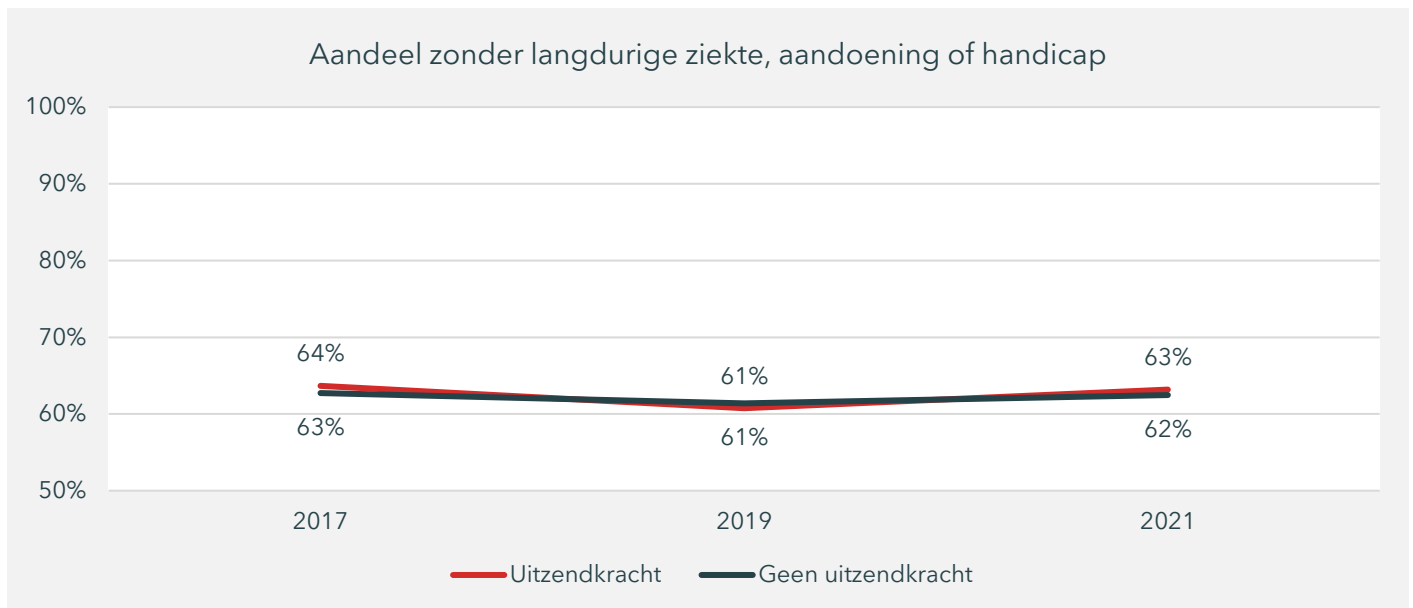
Langdurige ziekte, aandoening of handicap

In 2021 geeft 63 procent van de uitzendkrachten aan geen langdurige ziekte, aandoening of handicap te hebben, zie Figuur 5.24. Hierin verschillen ze nauwelijks van andere werknemers. Het percentage uitzendkrachten zonder langdurige ziekte, aandoening of handicap blijft redelijk stabiel over de tijd, met een lichte daling in 2019.

De meeste uitzendkrachten en andere werknemers hebben geen langdurige ziekte, aandoening of handicap en ervaren in hun werk dus geen belemmeringen, zie Figuur 5.25. Daarnaast is er een deel van de uitzendkrachten, ongeveer 16 procent, dat wel een langdurige ziekte, aandoening of handicap heeft, maar hiervan geen belemmeringen ervaart. Ongeveer 15 procent van de uitzendkrachten ondervindt lichte belemmeringen en slechts een klein deel – 3 procent – sterke belemmeringen. Er zijn nauwelijks verschillen tussen uitzendkrachten en andere werknemers.

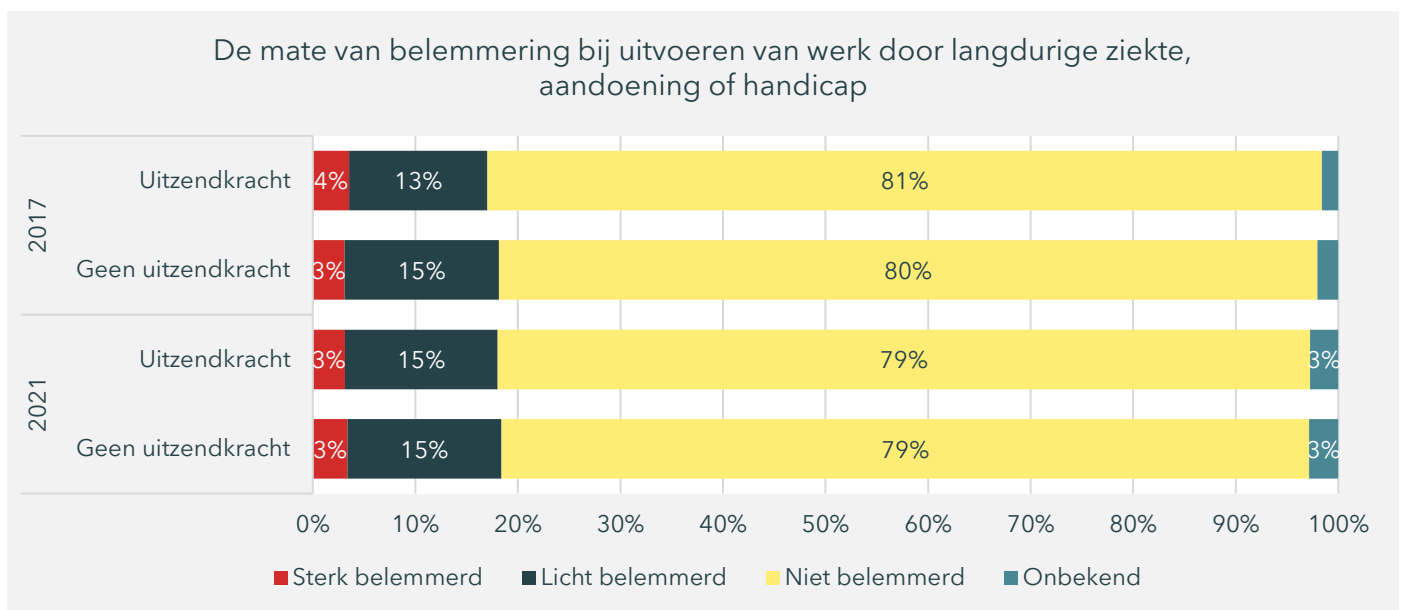
Bij het merendeel van de uitzendkrachten en overige werknemers met een langdurige ziekte, aandoening of handicap is deze aandoening niet het gevolg van het werk wat ze doen, zie Figuur 5.26. 8 procent van de uitzendkrachten en overige werknemers heeft een ziekte, aandoening of handicap die wel (deels) het gevolg is van hun werk.

Figuur 5.24 Er is nauwelijks verschil in het aandeel zonder langdurige ziekte, aandoening of handicap tussen uitzendkrachten en andere werknemers



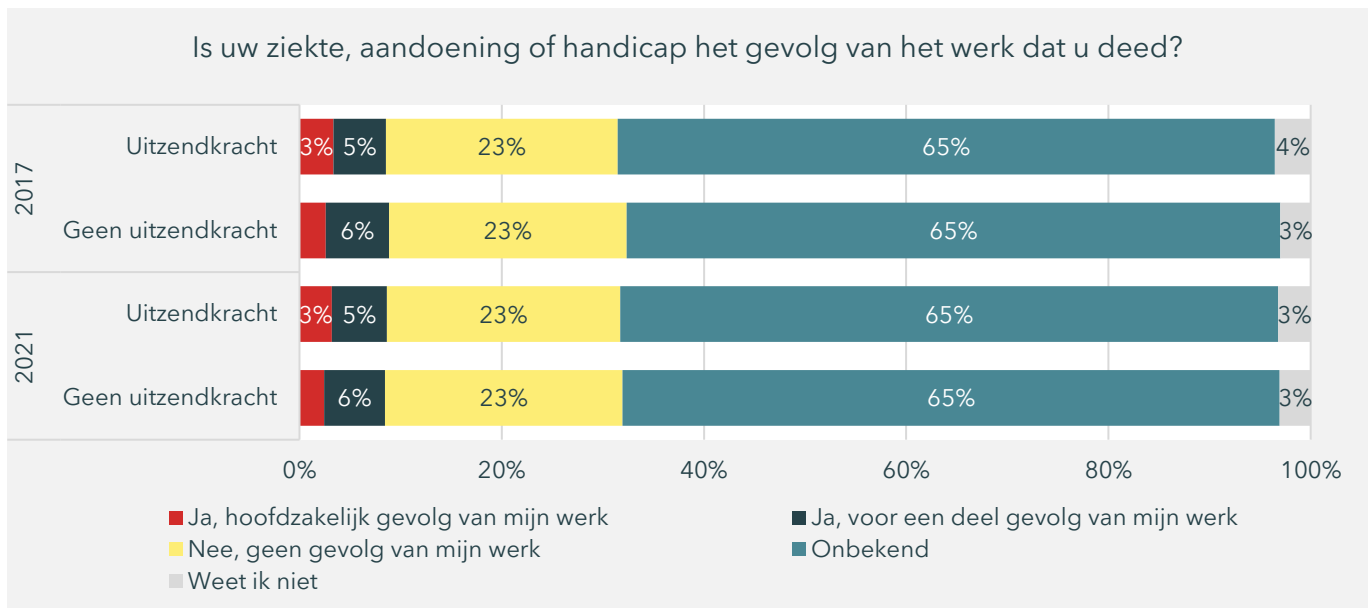
Bron: NEA, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Figuur 5.25 De meeste uitzendkrachten en andere werknemers hebben geen langdurige ziekte, aandoening of handicap en ervaren in hun werk dus geen belemmeringen



Bron: NEA, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Figuur 5.26 Bij het merendeel van de uitzendkrachten en overige werknemers met een langdurige ziekte, aandoening of handicap is deze aandoening niet het gevolg van het werk wat ze doen

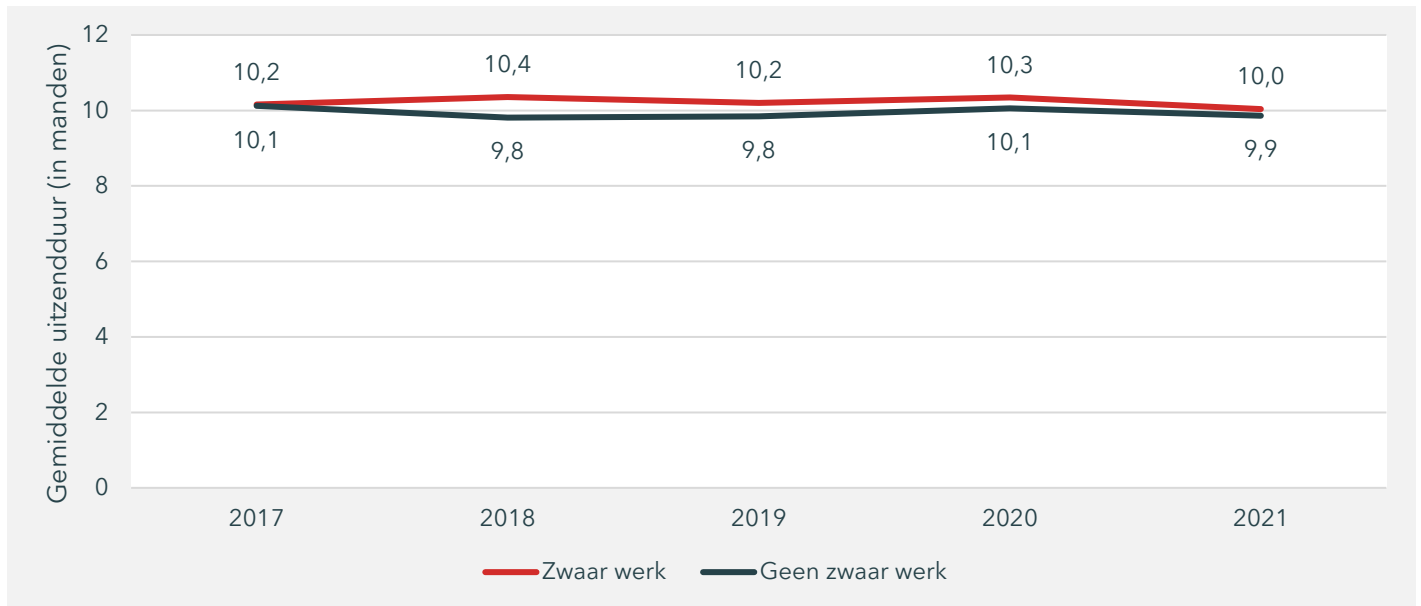


Bron: NEA, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Er blijken nauwelijks verschillen te zijn tussen de uitzendduur (gemeten in maanden) van uitzendkrachten met en zonder zwaar/gevaarlijk werk, zie Figuur 5.27 en Figuur 5.28. Dit blijkt uit een analyse waarbij de NEA-gegevens zijn gekoppeld aan de uitzendduur van uitzendkrachten. Er zijn wel duidelijke verschillen als het gaat om het gebruik van een arbeidsongeschiktheidsuitkering tussen uitzendkrachten met en zonder zwaar/gevaarlijk werk, zie Figuur 5.29 en Figuur 5.30. Uitzendkrachten met zwaar/gevaarlijk werk hebben namelijk vaker een AO-uitkering dan uitzendkrachten zonder zwaar/gevaarlijk werk.¹²

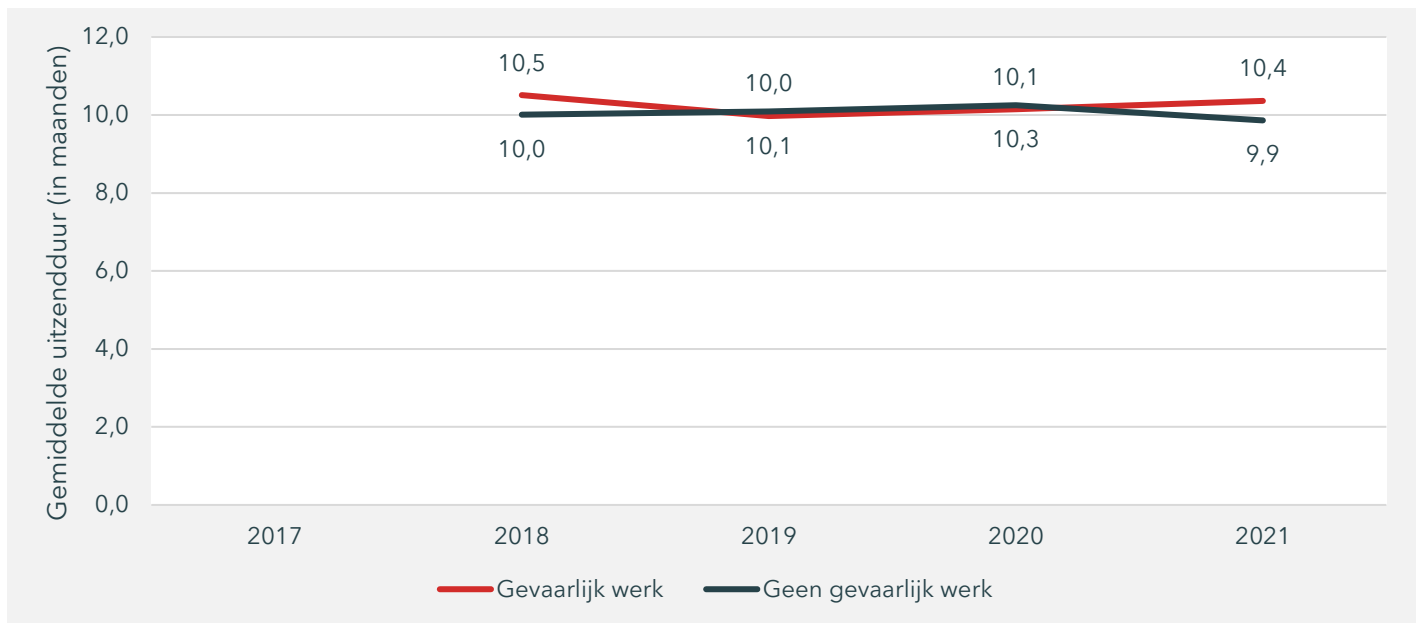
¹² Omdat de NEA geen informatie bevat over het moment waarop iemand als uitzendkracht heeft gewerkt, is deze analyse gebaseerd op jaarcijfers. In een bepaald jaar wordt gekeken welke personen in dat jaar als uitzendkracht zwaar/gevaarlijk werk hebben verricht en in datzelfde jaar een AO-uitkering hebben ontvangen. Het is daarom niet mogelijk om een direct verband te leggen tussen het uitvoeren van zwaar/gevaarlijk werk en het ontvangen van een AO-uitkering, omdat het niet duidelijk is in welke volgorde deze gebeurtenissen hebben plaatsgevonden.

Figuur 5.27 Nauwelijks verschil in uitzendduur tussen uitzendkrachten met en zonder zwaar werk



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

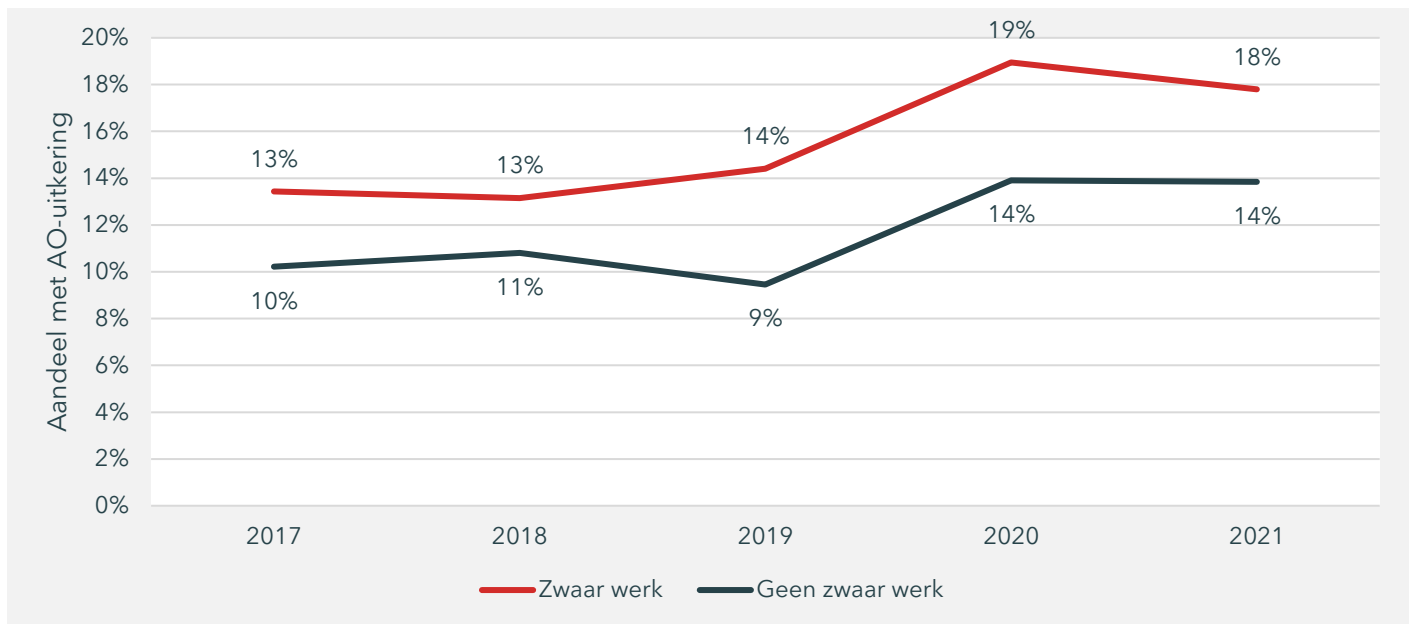
Figuur 5.28 Nauwelijks verschil in uitzendduur tussen uitzendkrachten met en zonder gevaarlijk werk



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

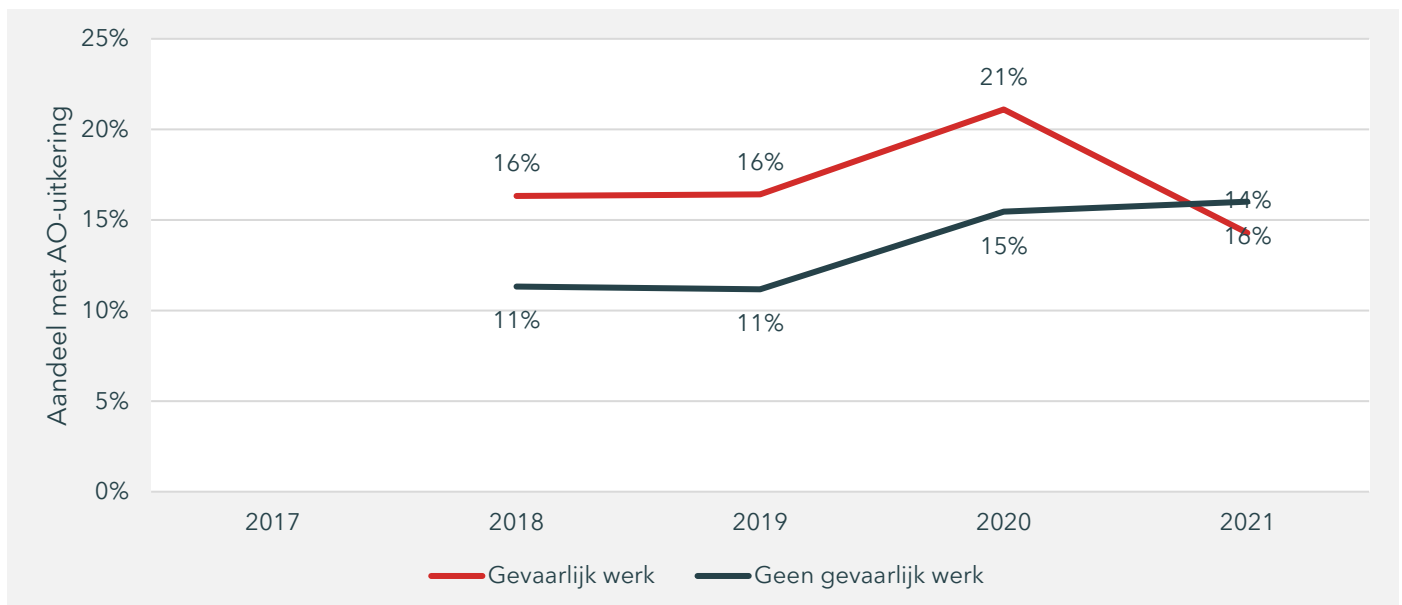
Noot: Geen cijfers bekend voor 2017.

Figuur 5.29 Uitzendkrachten met zwaar werk hebben vaker een AO-uitkering dan uitzendkrachten zonder zwaar werk



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Figuur 5.30 Uitzendkrachten met gevaarlijk werk hebben vaker een AO-uitkering dan uitzendkrachten zonder gevaarlijk werk, alhoewel dit in 2021 andersom was



Bron: CBS Microdata, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Geen cijfers bekend voor 2017.

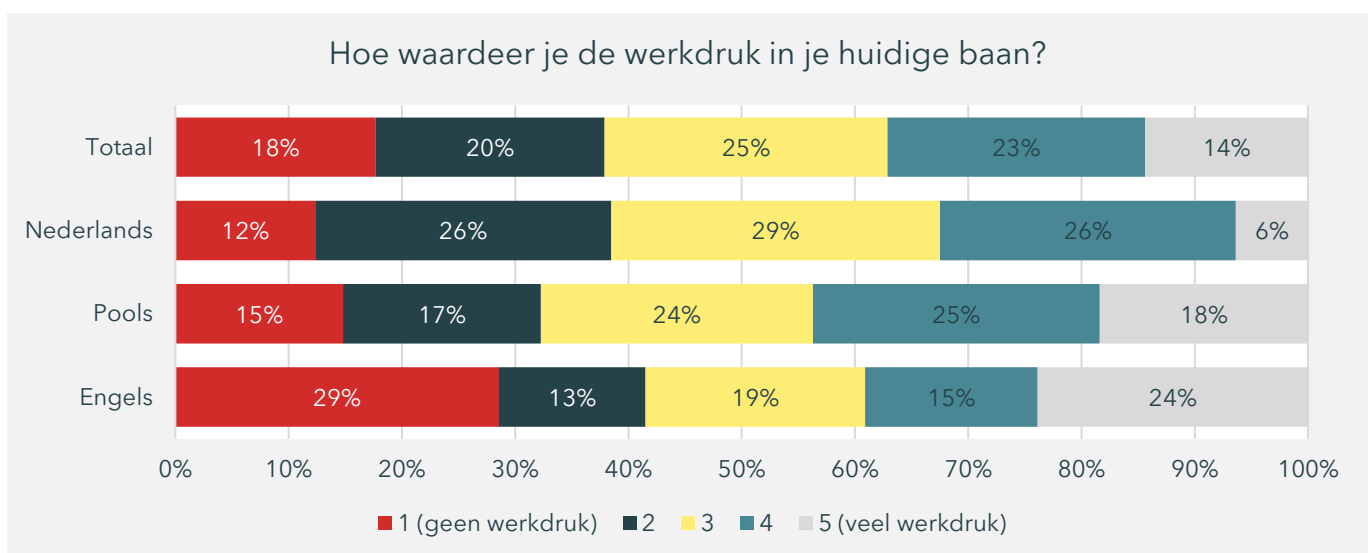
Mentale gezondheid

Niet-Nederlandse respondenten ervaren een hogere werkdruk dan Nederlandse respondenten, zie Figuur 5.31. Op een schaal van 1 tot 5, waarbij 1 geen werkdruk aangeeft en 5 veel werkdruk betekent, geeft 43 procent van de Poolse respondenten aan dat ze een werkdruk van 4 of hoger ervaren. Voor Nederlandse en anderstalige respondenten liggen deze percentages respectievelijk op 32 en 39 procent. Opvallend is dat er ook veel anderstalige respondenten zijn die juist een heel lage werkdruk ervaren: 29 procent van de anderstalige respondenten meldt een werkdruk van 1, terwijl dit onder Nederlandse en Poolse respondenten respectievelijk 12 en 15 procent is.

Naast meer werkdruk vertonen niet-Nederlandse respondenten ook vaker burn-outklachten dan Nederlandse respondenten, zie Figuur 5.32. Meer dan de helft van de Poolse en anderstalige respondenten geeft aan zich maandelijks of vaker fysiek uitgeput te voelen door hun werk en zich moe te voelen als ze 's ochtends opstaan en geconfronteerd worden met hun werk. Bij Nederlandse respondenten gaat het om ongeveer een kwart. Ook geven niet-Nederlandse respondenten twee keer zo vaak aan dat ze zich regelmatig emotioneel uitgeput voelen door hun werk dan Nederlandse respondenten. Daarnaast geeft 44 procent van de anderstalige respondenten aan zich geregeld aan het einde van een werkdag leeg te voelen, tegenover ongeveer 30 procent van de Nederlandse en Poolse respondenten.

Burn-outklachten komen over het algemeen vaker voor bij uitzendkrachten dan bij andere werknemers, zie Figuur 5.33. In 2021 meldde 22 procent van de uitzendkrachten in de NEA dat ze last hadden van burn-outklachten, in vergelijking met 17 procent van de overige werknemers. Deze percentages zijn licht gestegen ten opzichte van 2017.

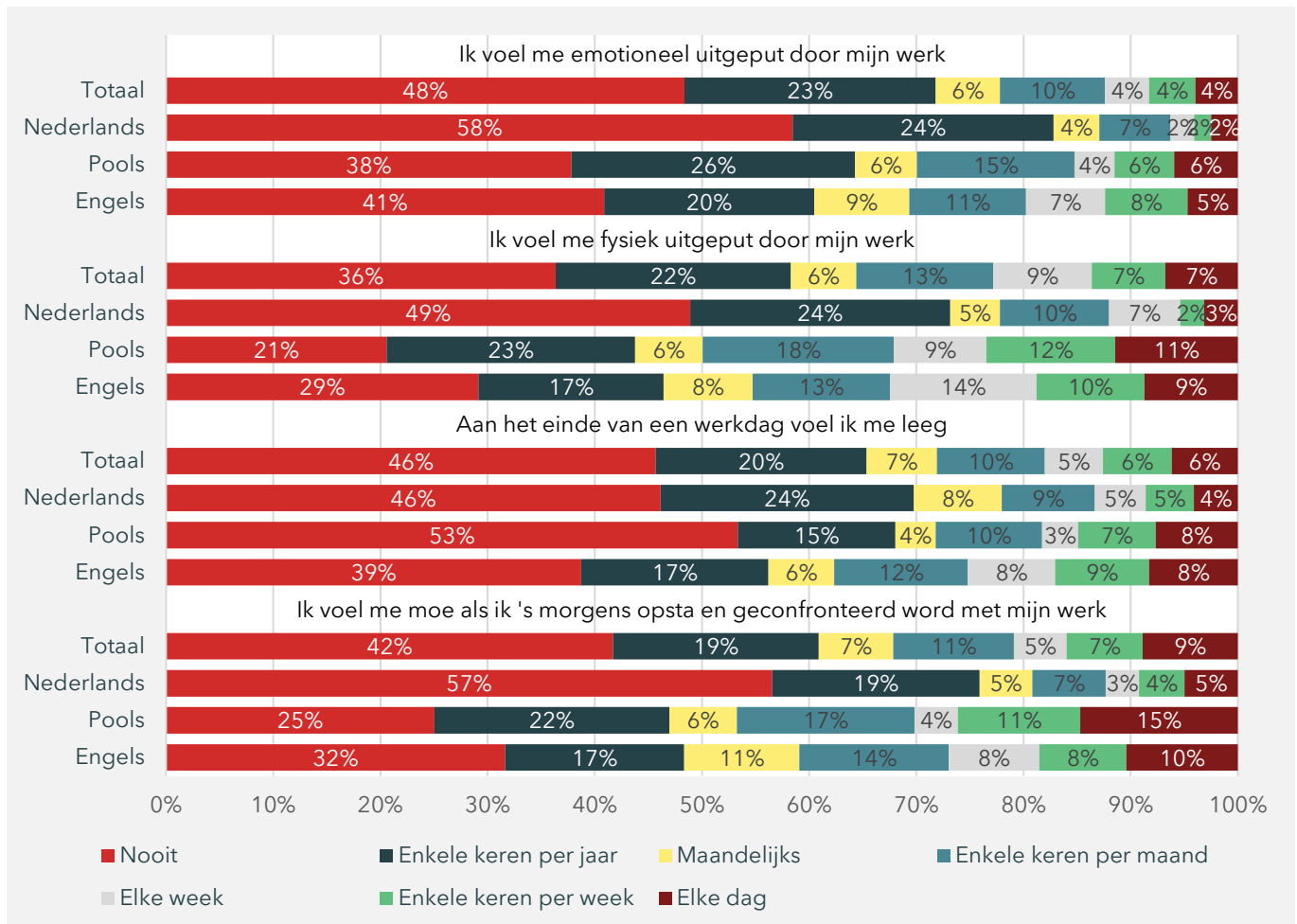
Figuur 5.31 Een kwart van de anderstalige respondenten geeft aan veel werkdruk te ervaren; daarentegen geeft ook 29 procent van de anderstalige respondenten aan helemaal geen werkdruk te ervaren



Bron: Enquête onder uitzendkrachten, SEO Economisch Onderzoek (2023)

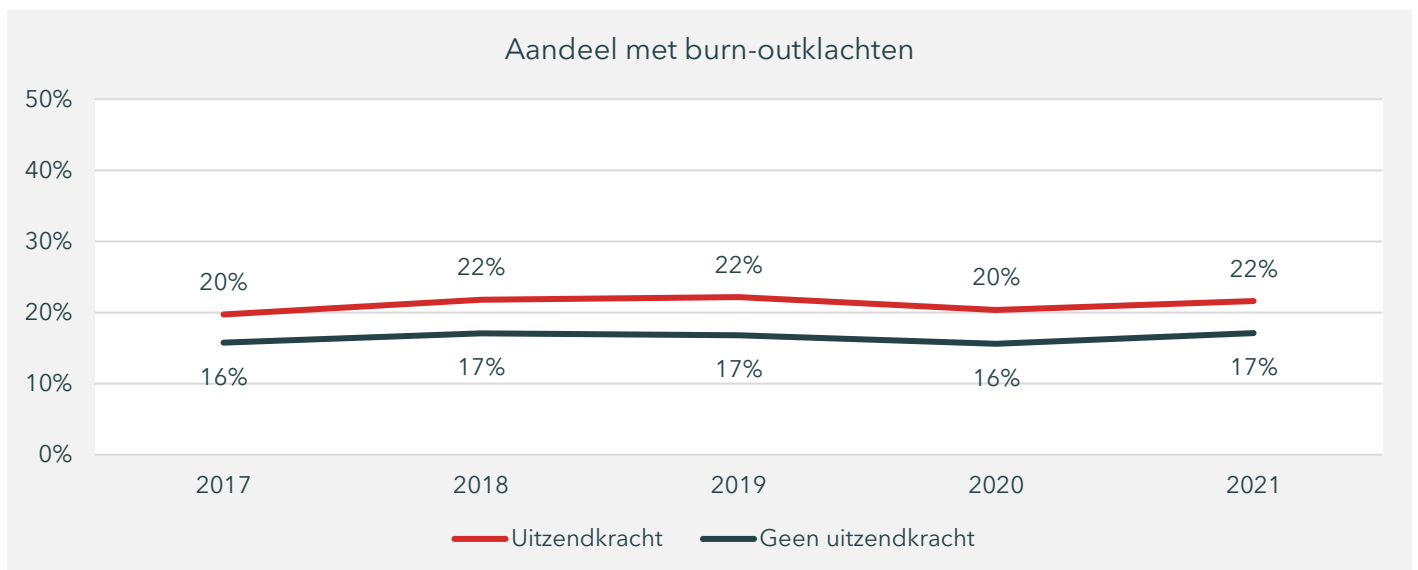
Noot: Een score 1 betekent geen werkdruk en een score 5 betekent veel werkdruk.

Figuur 5.32 Niet-Nederlandse uitzendkrachten geven vaker aan emotioneel of fysiek uitgeput te zijn door werk



Bron: Enquête onder uitzendkrachten, SEO Economisch Onderzoek (2023)

Figuur 5.33 Uitzendkrachten hebben vaker te maken met burn-outklachten dan andere werknemers

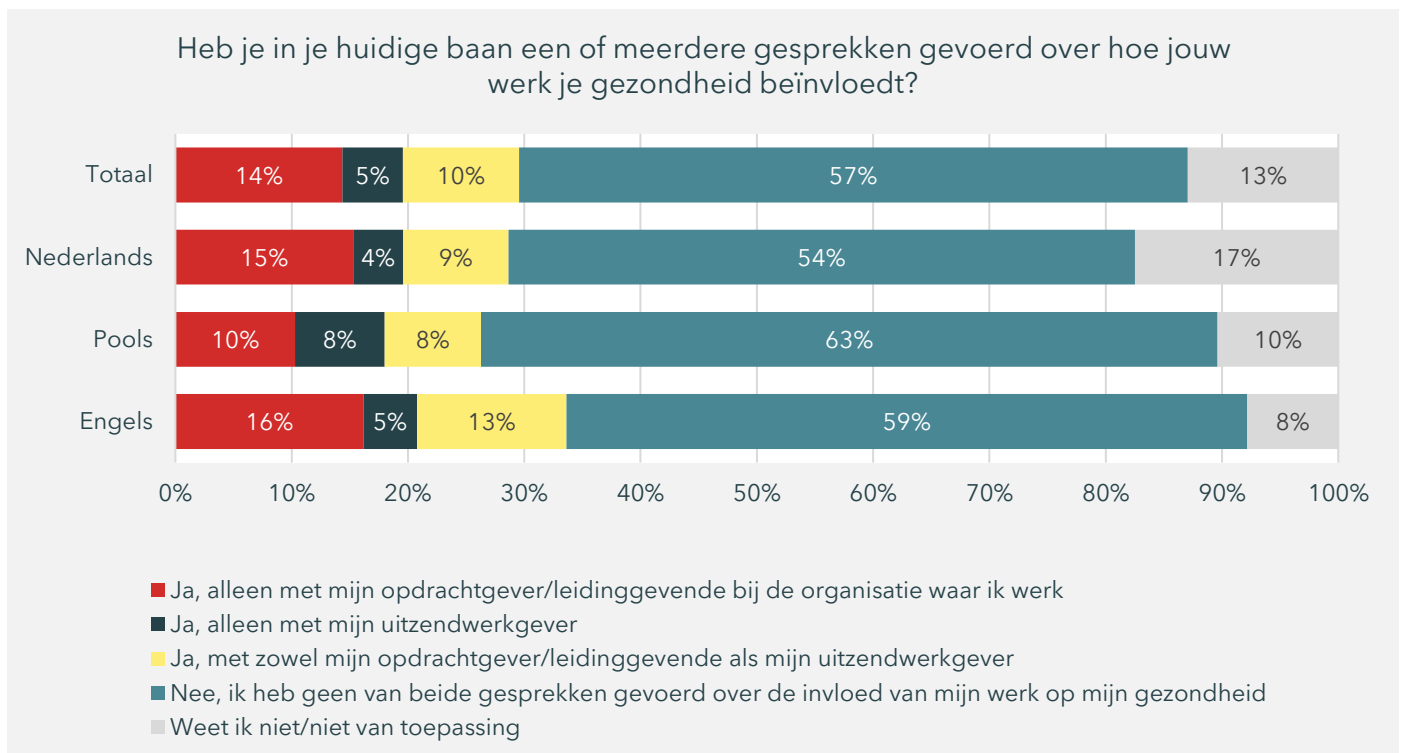


Bron: NEA, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Bijna 30 procent van de respondenten heeft één of meerdere gesprekken gevoerd over hoe werk hun gezondheid beïnvloedt, zie Figuur 5.34. Anderstalige respondenten hebben het vaakst deze gesprekken gevoerd (34 procent). Voor Nederlandse en Poolse respondenten geldt dit respectievelijk voor 28 en 26 procent van hen. Deze gesprekken kunnen bijvoorbeeld gaan over de werkdruk, werkstress en fysieke belasting die uitzendkrachten ervaren. In de meeste gevallen worden deze gesprekken uitsluitend gevoerd met de opdrachtgever of leidinggevende van de organisatie waar de uitzendkracht werkzaam is. Ook geeft respectievelijk 9, 8 en 13 procent van de Nederlandse, Poolse en anderstalige respondenten aan zowel met de opdrachtgever of leidinggevende als met de uitzendorganisatie één of meerdere gesprekken te hebben gevoerd. Slechts een klein deel, tussen de 4 en de 8 procent, geeft aan alleen met de uitzendorganisatie te hebben gesproken over de invloed van werk op hun gezondheid.

De meerderheid van de respondenten die één of meerdere gesprekken hebben gevoerd, is zich meer bewust geworden en meer gaan nadenken over de invloed van hun werk op hun gezondheid. Bovendien is er een grote groep - tussen de 30 en 45 procent - die aangeeft concrete stappen te gaan zetten om ervoor te zorgen dat ze gezonder aan het werk kunnen blijven. 20 procent van de Nederlandse en anderstalige respondenten en 10 procent van de Poolse respondenten geeft daarnaast aan dat ze al concrete afspraken over gezond werk hebben gemaakt met hun opdrachtgever of uitzendorganisatie.

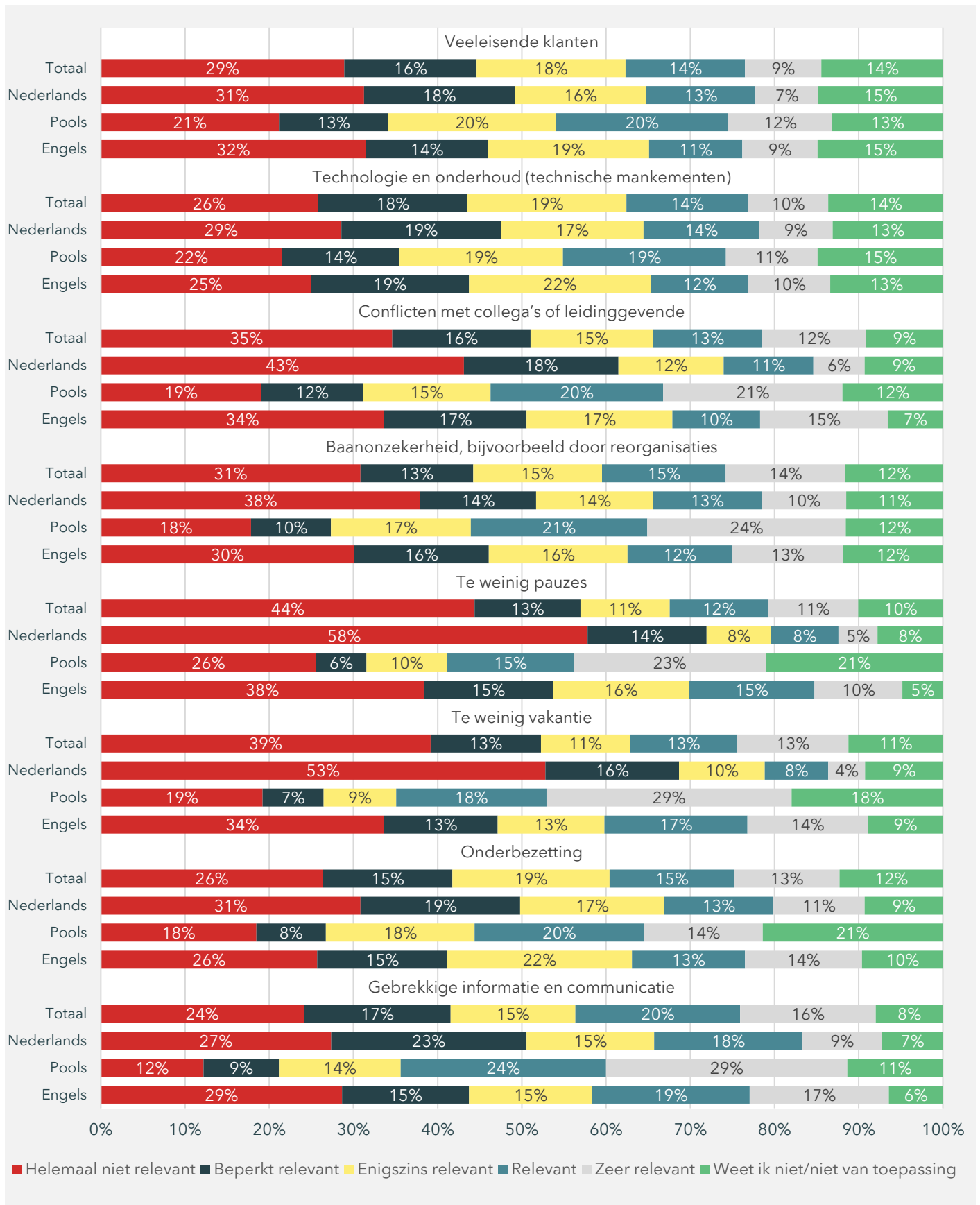
Figuur 5.34 Eén op de drie anderstalige respondenten heeft één of meerdere gesprekken gevoerd over de invloed van werk op hun gezondheid; bij de Nederlandse en Poolse respondenten is dit een kwart

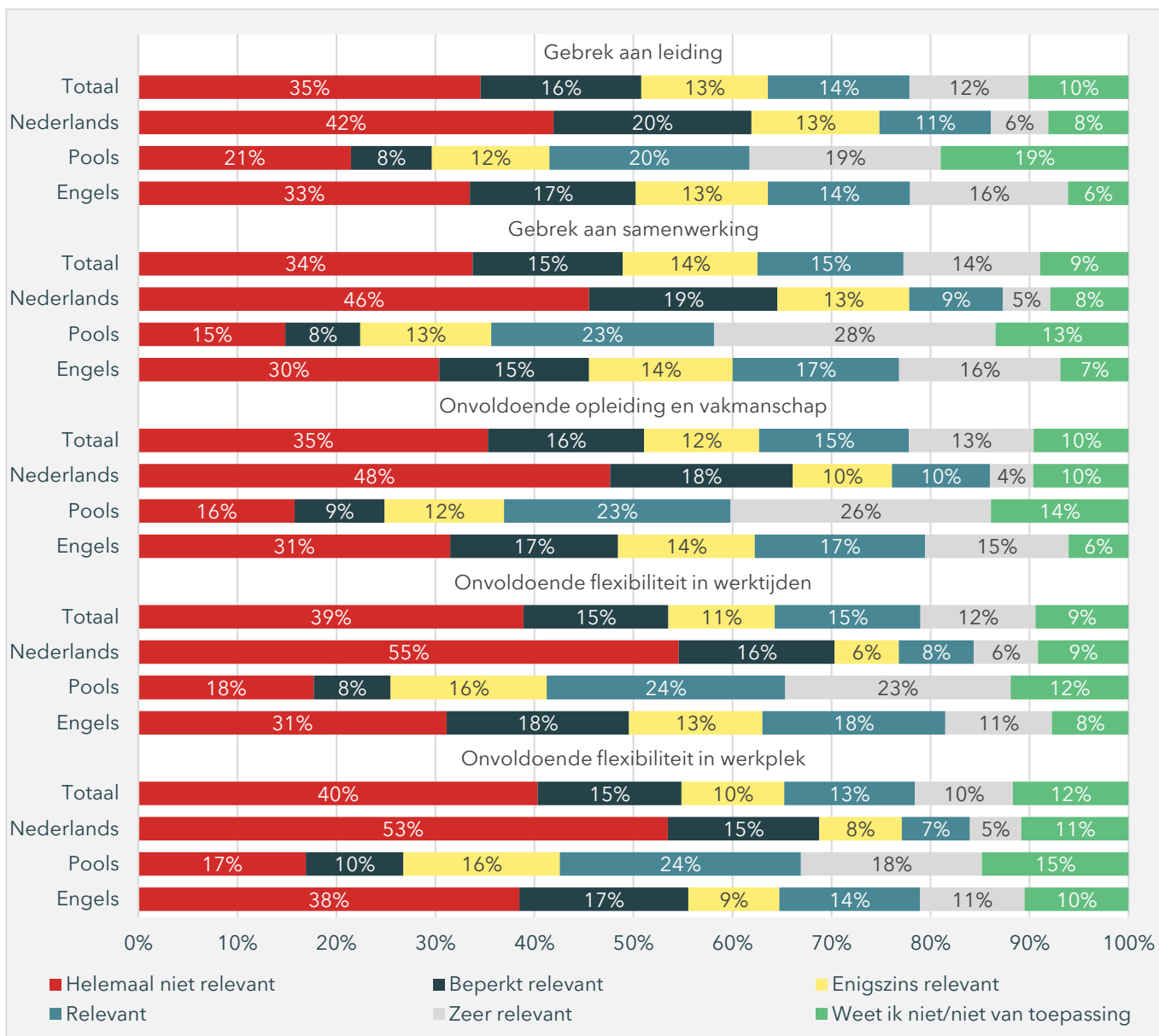


Bron: Enquête onder uitzendkrachten, SEO Economisch Onderzoek (2023)

Zoals eerder al bleek, ervaren Poolse respondenten de meeste werkdruk en werkstress. Verschillende factoren dragen hieraan bij, waaronder gebrekkige informatie en communicatie, een gebrek aan samenwerking, onvoldoende opleiding en vakmanschap, onvoldoende flexibiliteit in werktijden en te weinig vakantie, zie Figuur 5.35. Ongeveer de helft van de Poolse respondenten geeft aan dat deze factoren een (zeer) relevante bijdrage leveren aan hun werkdruk en werkstress. Dit geldt ook voor anderstalige respondenten, waarbij ruim 30 procent aangeeft dat deze factoren (zeer) relevant zijn. Uit de interviews met niet-Nederlandse uitzendkrachten komt ook naar voren dat onzekerheid over de duur van de baan (respondent 16) en met name de onzekerheid over het aantal uren (respondent 7) voor veel stress zorgt. Een voorbeeld hiervan is dat iemand nog op dezelfde dag opgeroepen kan worden om te werken en zelfs gedurende de week niet weet hoeveel uren hij moet werken. Hierdoor moet hij voor zijn gevoel altijd 'stand-by' staan. Opvallend is dat Nederlandse respondenten vooral andere factoren noemen als oorzaken van werkdruk en werkstress. Voor hen zijn de voornaamste factoren gebrekkige informatie en communicatie, onderbezetting, baanonzekerheid en technologie en onderhoud.

Figuur 5.35 Verschillende factoren dragen bij aan werkdruk en werkstress en dit verschilt ook naar herkomstgroep





Bron: Enquête onder uitzendkrachten, SEO Economisch Onderzoek (2023)

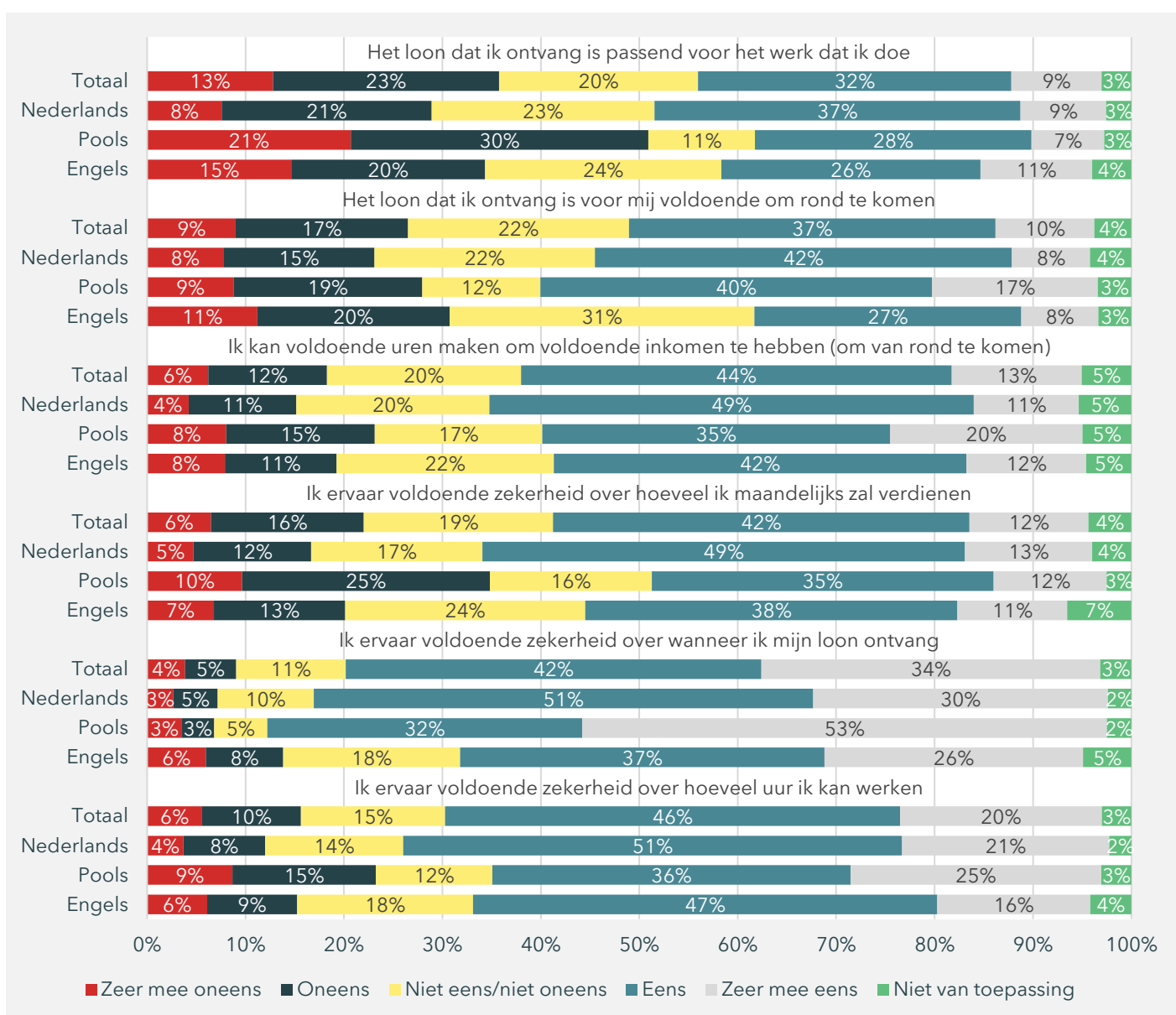
Financiële gezondheid

Niet-Nederlandse respondenten zijn over het algemeen minder tevreden over (de zekerheid van) hun uren en inkomen dan Nederlandse respondenten, zie Figuur 5.36. Zo is ruim de helft van de Poolse respondenten van mening dat hun loon niet in verhouding staat tot het werk dat ze doen, terwijl 29 procent van de Nederlandse respondenten en 35 procent van de anderstalige respondenten deze mening delen. Ook geeft zo'n 30 procent van de Poolse en anderstalige respondenten aan dat het loon dat ze ontvangen niet voldoende is om van rond te komen, tegenover 23 procent van de Nederlandse respondenten. Daarnaast geeft één op de drie Poolse respondenten aan onvoldoende zekerheid te ervaren over hoeveel ze maandelijks zullen verdienen. Poolse respondenten ervaren daarentegen juist relatief veel zekerheid over wanneer ze hun loon zullen ontvangen. 85

procent van de Poolse respondenten ervaart voldoende zekerheid over wanneer ze hun loon ontvangen, tegenover respectievelijk 81 en 63 procent van de Nederlandse en anderstalige respondenten.

Uit de interviews blijkt dat onzekerheid over het aantal uren voor financiële stress zorgt. Als het aantal uren in een week namelijk tegenvalt dat kan dit direct leiden tot financiële problemen en moeite om rond te komen (huur te betalen) en moet de gesproken uitzendkracht interen op de financiële reserves (respondent 7). Verder blijkt uit de interviews dat de uitzendorganisaties wel begrip tonen voor de situatie als mensen moeite hebben met rondkomen, maar hier eigenlijk niet iets aan gedaan kan worden (respondent 13).

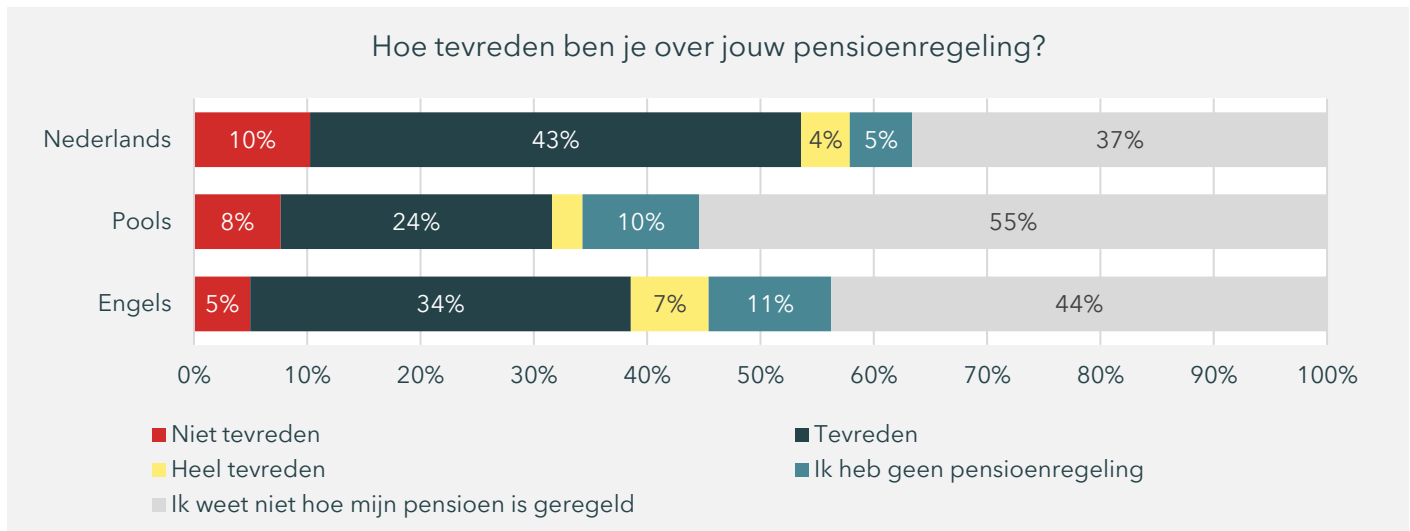
Figuur 5.36 Niet-Nederlandse respondenten zijn over het algemeen minder tevreden over hun uren en inkomen: de helft van de Poolse respondenten vindt dat hun loon niet passend is voor het werk dat ze doen



Bron: Enquête onder uitzendkrachten, SEO Economisch Onderzoek (2023)

Veel uitzendkrachten weten niet hoe hun pensioen geregeld is, zie Figuur 5.37. Van de Poolse respondenten weet zelfs meer dan de helft niet hoe hun regeling eruit ziet. Van degenen die wel bekend zijn met hun pensioenregeling, is de meerderheid hier (heel) tevreden over. Slechts een klein deel - tussen de 5 en 10 procent - is ontevreden over hun pensioenregeling. Daarnaast geeft ongeveer 10 procent van de Poolse en anderstalige respondenten en 5 procent van de Nederlandse respondenten aan helemaal geen pensioenregeling te hebben.

Figuur 5.37 Veel uitzendkrachten weten niet hoe hun pensioenregeling eruitziet. Bij Poolse uitzendkrachten is dit zelfs meer dan de helft.

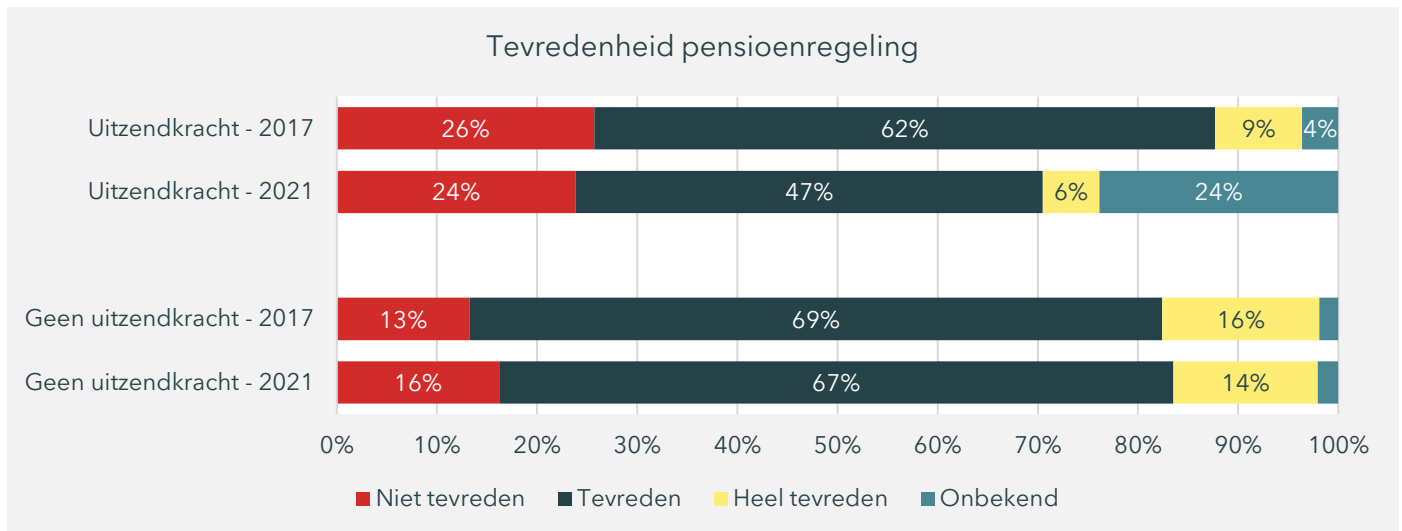


Bron: Enquête onder uitzendkrachten, SEO Economisch Onderzoek (2023)

In vergelijking met andere werknemers zijn uitzendkrachten doorgaans minder tevreden over hun pensioenregeling, zie Figuur 5.38. In 2021 geeft 53 procent van de uitzendkrachten in de NEA aan (heel) tevreden te zijn met hun pensioenregeling, tegenover 81 procent van de overige werknemers.

Uit een van de gesprekken met dat uitzendkrachten komt naar voren dat als iemand al langere tijd in verschillende (uitzend)banen en flexwerk werkt er een pensioengat kan ontstaan (respondent 5). Hierdoor ontstaat de noodzaak om ook na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd door te werken om voldoende financiële ruimte te hebben.

Figuur 5.38 Uitzendkrachten zijn minder tevreden over pensioenregeling dan andere werknemers



Bron: NEA, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Niet bekend waarom in de NEA van 2021 meer 'onbekend' is bij uitzendkrachten.

5.4 Conclusie pijler Gezondheid

Over het algemeen krijgen uitzendkrachten informatie over veilig en gezond werken. Daarbij valt op dat Poolse uitzendkrachten relatief vaker aangeven dat men zich in de praktijk niet aan deze regels omtrent veilig en gezond werken houdt. Verder is er over het algemeen iemand op het werk die aan te spreken is over onveilig of ongezond werk, al is dit minder vaak het geval voor uitzendkrachten dan andere werknemers.

Uitzendkrachten doen in vergelijking met andere werknemers vaker zwaar/gevaarlijk werk. Daarbij komt naar voren dat er relatief vaak sprake is van zwaar/gevaarlijk werk bij niet-Nederlandse uitzendkrachten. Dit zwaardere/gevaarlijkere werk van uitzendkrachten kan mogelijk verklaren waarom uitzendkrachten vaker slachtoffer zijn van een arbeidsongeval. Er zijn echter nauwelijks verschillen in verzuim. Wel blijkt dat uitzendkrachten een iets minder goede gezondheid ervaren vergeleken met andere werknemers, ook al is de ervaren gezondheid over het algemeen goed. Verder blijkt dat uitzendkrachten met en zonder zwaar werk een vergelijkbare uitzendduur hebben, maar uitzendkrachten die zwaar/gevaarlijk werk doen hebben wel vaker een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Het is echter niet mogelijk om een direct verband te leggen tussen het uitvoeren van zwaar/gevaarlijk werk en het ontvangen van een arbeidsongeschiktheidsuitkering, omdat het niet duidelijk is in welke volgorde deze gebeurtenissen hebben plaatsgevonden.

Als het gaat om emotioneel zwaar werk dan valt op dat hier juist vaker sprake van is bij andere werknemers dan bij uitzendkrachten. Niet-Nederlandse uitzendkrachten ervaren wel een hogere werkdruk dan Nederlandse uitzendkrachten en vertonen ook vaker burn-outklachten, zoals het emotioneel of fysiek uitgeput zijn van werk. Over het algemeen geldt dat uitzendkrachten vaker burn-outklachten ervaren dan andere werknemers. Wat betreft sociale veiligheid blijkt dat uitzendkrachten vaker te maken krijgen met ongewenst gedrag en discriminatie. Dit geldt met name voor niet-Nederlandse uitzendkrachten.

Over het algemeen zijn de respondenten redelijk tevreden met het loon dat ze ontvangen, ook al verdienen zij wel minder dan andere werknemers. Niet-Nederlandse respondenten zijn over het algemeen minder tevreden over hun uren en inkomen: de helft van de Poolse respondenten vindt dat hun loon niet passend is voor het werk dat ze doen. Wat betreft de pensioenregelingen van uitzendkrachten valt op dat veel uitzendkrachten niet weten hoe hun pensioen geregeld is. Als dit wel bekend is zijn zij redelijk tevreden, maar uitzendkrachten zijn over het algemeen minder tevreden over hun pensioenregeling dan andere werknemers.

6 Cultuur & werksituatie

Uitzendkrachten voelen zich in vergelijking met andere werknemers minder verbonden met het bedrijf/de organisatie waar zij werken. De uitzendorganisatie, en in meerdere mate de opdrachtgever, toont wel betrokkenheid, maar voor een substantieel deel (een vijfde van de uitzendkrachten) is dit niet het geval. Dit geldt met name voor niet-Nederlandse uitzendkrachten.

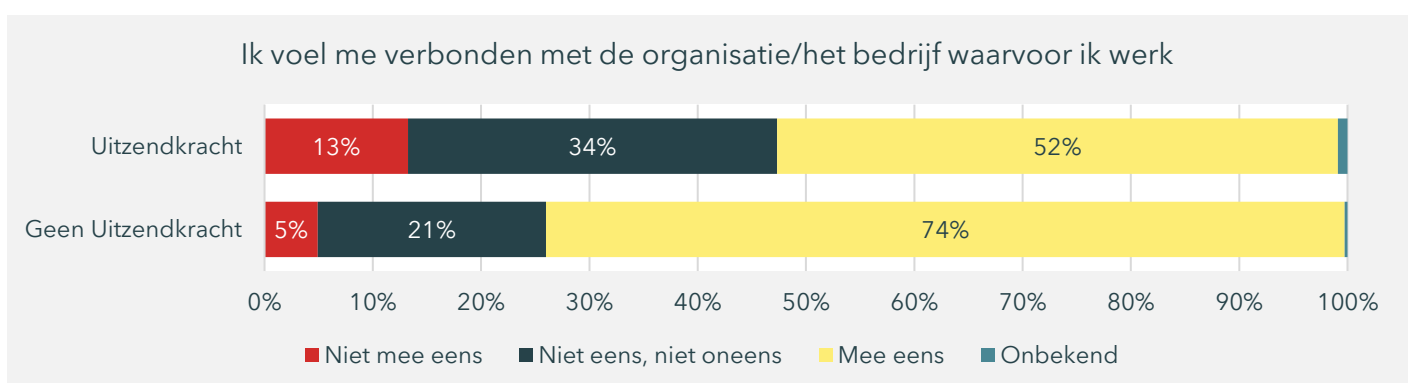
Dit hoofdstuk gaat in op de pijlers 'cultuur' en 'werksituatie'. Dit heeft betrekking op de mate waarin het uitzendorganisatie en/of de opdrachtgever oog hebben voor de uitzendkrachten en in hoeverre zij actief de mogelijkheden voor duurzame inzetbaarheid onder de aandacht van uitzendkrachten brengen. Verder gaan de analyses in op de vraag hoe uitzendkrachten in hun werk staan, wat zij belangrijk vinden en in hoeverre zij tevreden zijn. De tussenconclusie aan het eind van het hoofdstuk zet de belangrijkste bevindingen ten aanzien van de pijlers 'cultuur' en 'werksituatie' op een rij.

6.1 Inputs

Verbondenheid met bedrijf

Uit de NEA blijkt dat over het algemeen uitzendkrachten zich minder vaak verbonden voelen met de organisatie/het bedrijf waar ze werken in vergelijking met andere werknemers: 52 procent versus 74 procent, zie Figuur 6.1. Dit kan te verklaren zijn door het gegeven dat uitzendkrachten vaker voor een bepaalde tijd werken voor het inlenende bedrijf en flexibeler worden ingezet. Toch geeft ruim drie kwart van de uitzendkrachten aan sociale steun van leidinggevende te krijgen en dit neemt ook toe over de tijd. Voor uitzendkrachten komt sociale steun van de leidinggevende echter iets minder voor dan bij andere werknemers, al zijn de verschillen beperkt, zie Figuur 6.2.

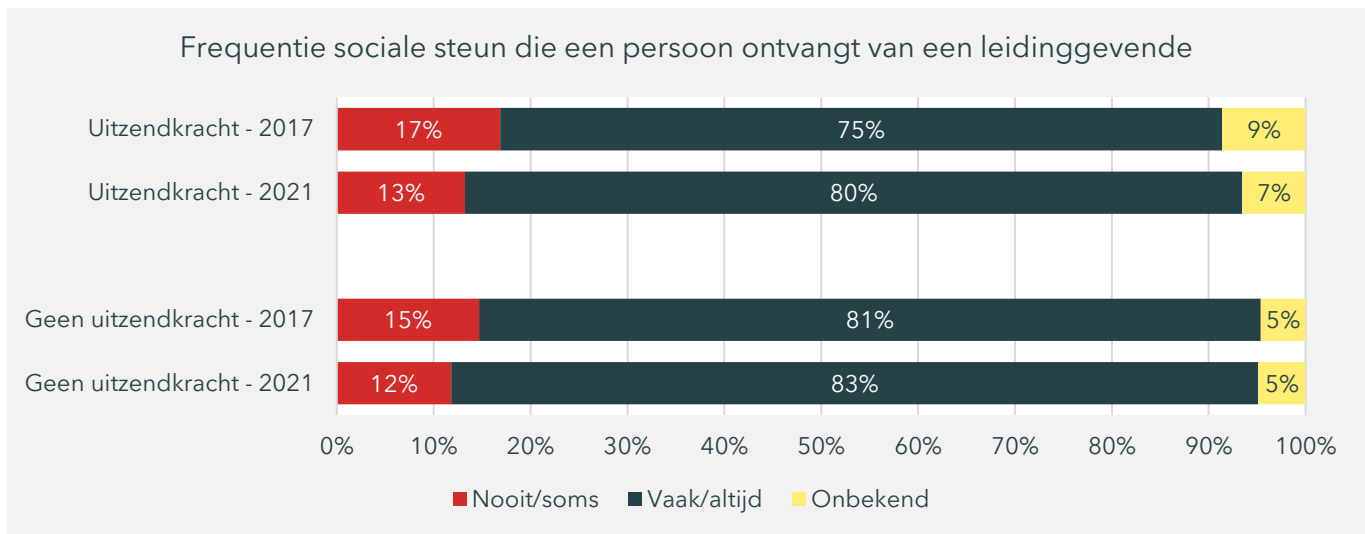
Figuur 6.1 Uitzendkrachten voelen zich minder vaak verbonden met de organisatie/bedrijf waar ze werken in vergelijking met overige werknemers



Bron: NEA, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Noot: Cijfers over 2020.

Figuur 6.2 Uitzendkrachten ontvangen iets minder vaak sociale steun van leidinggevende dan andere werknemers

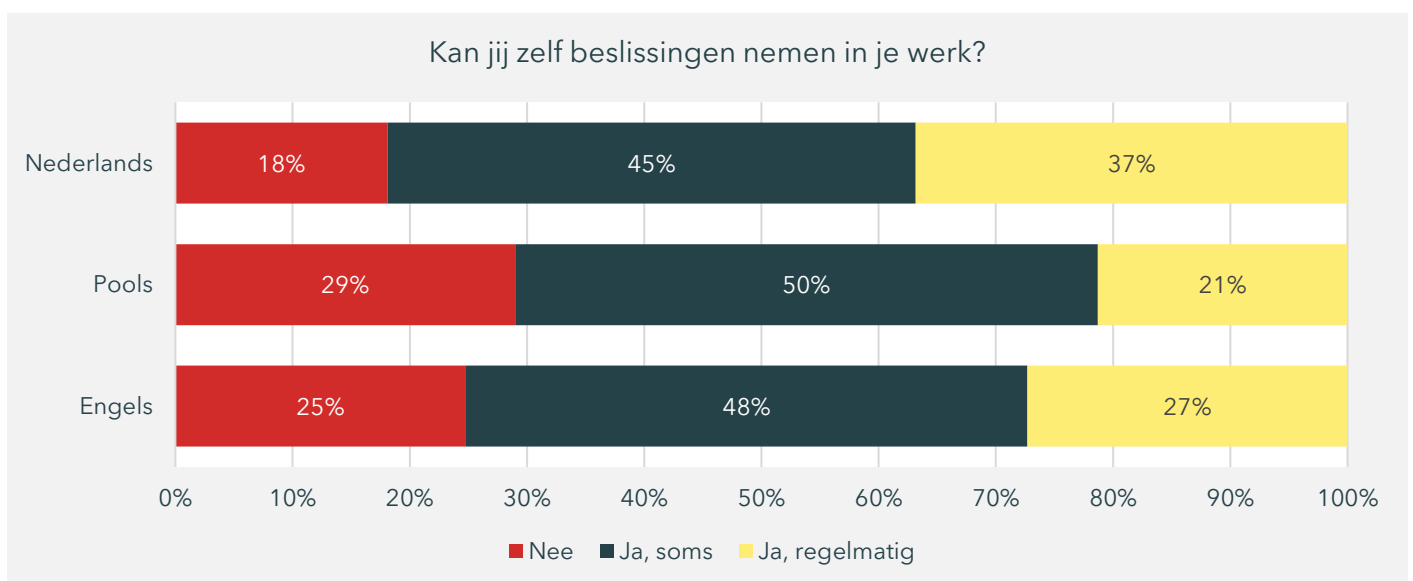


Bron: NEA, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Uitvoering van werktaken

De meerderheid van de uitzendkrachten geeft aan beperkt of geen zeggenschap te hebben over beslissingen in hun werk. Het gaat dan om beslissingen met betrekking tot hun werktaken en de uitvoering daarvan, zie Figuur 6.3. Poolse respondenten hebben de minste zeggenschap in hun werk: 50 procent geeft aan dat ze af en toe beslissingen kunnen nemen en 29 procent geeft aan dit nooit te kunnen doen. Onder Nederlandse en anderstalige respondenten gaat het om respectievelijk 45 en 48 procent (soms) en 18 en 25 procent (nooit).

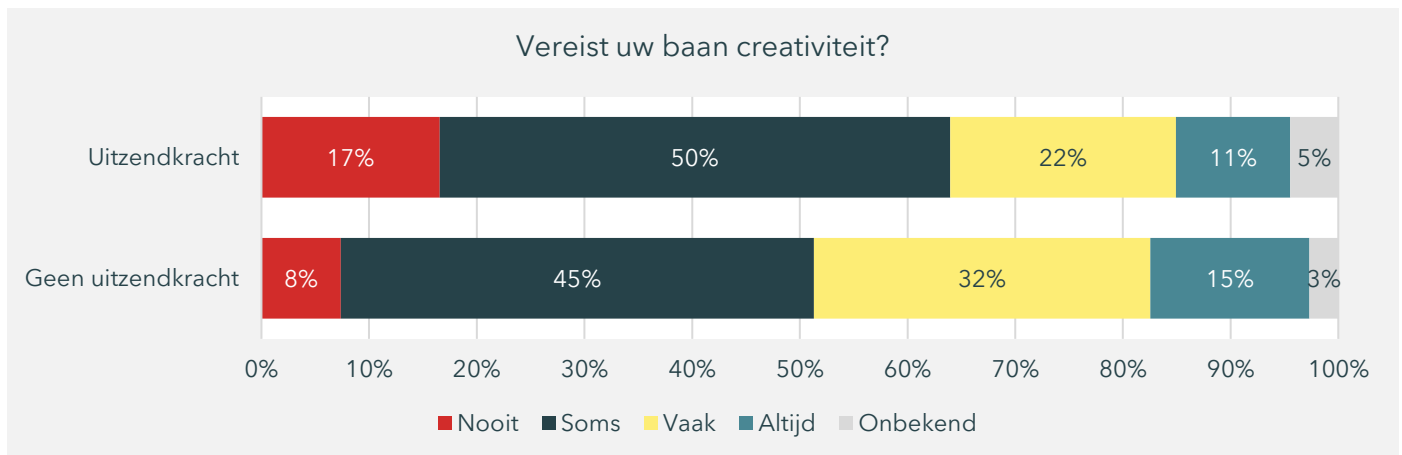
Figuur 6.3 Bijna 30 procent van de Poolse respondenten geeft aan geen beslissingen te kunnen maken in het werk; bij de Nederlandse en anderstalige respondenten is dit respectievelijk 18 en 25 procent



Bron: Enquête onder uitzendkrachten, SEO Economisch Onderzoek (2023)

De banen van uitzendkrachten vereisen minder vaak creativiteit dan banen van andere werknemers, zie Figuur 6.4. Uitzendkrachten geven ook aan minder vaak te worden aangemoedigd om na te denken over manieren om hun werk beter te doen (Figuur 6.5) en minder te leren van de taken die ze uitvoeren in vergelijking met andere werknemers (Figuur 6.6).

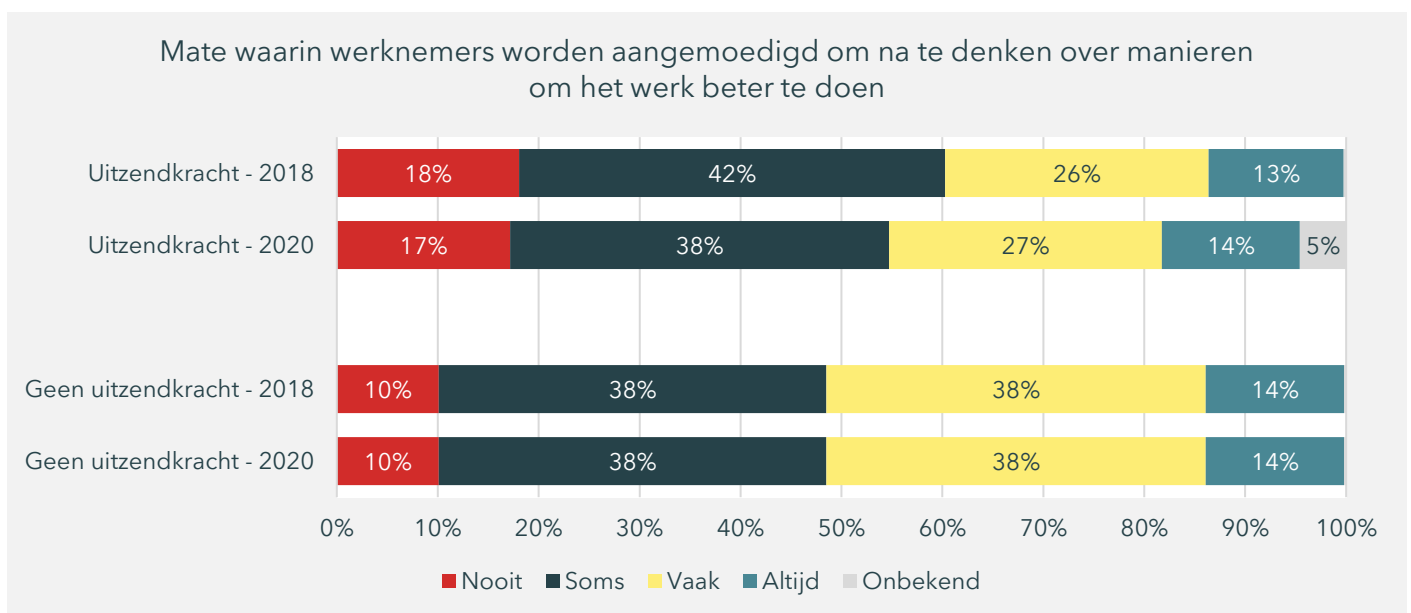
Figuur 6.4 De banen van uitzendkrachten vereisen minder vaak creativiteit dan banen van andere werknemers



Bron: NEA, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

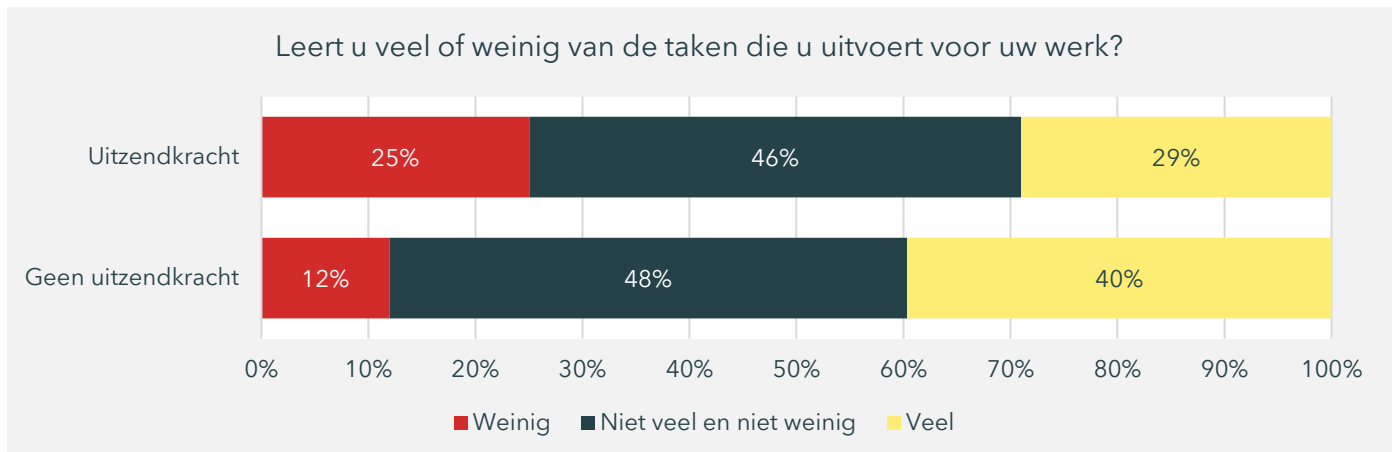
Noot: Cijfers over 2020.

Figuur 6.5 Uitzendkrachten geven aan minder vaak te worden aangemoedigd om na te denken over manieren hun werk beter te doen dan andere werknemers



Bron: NEA, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Figuur 6.6 Uitzendkrachten leren minder van de taken die ze uitvoeren voor werk dan andere werknemers



Bron: NEA, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

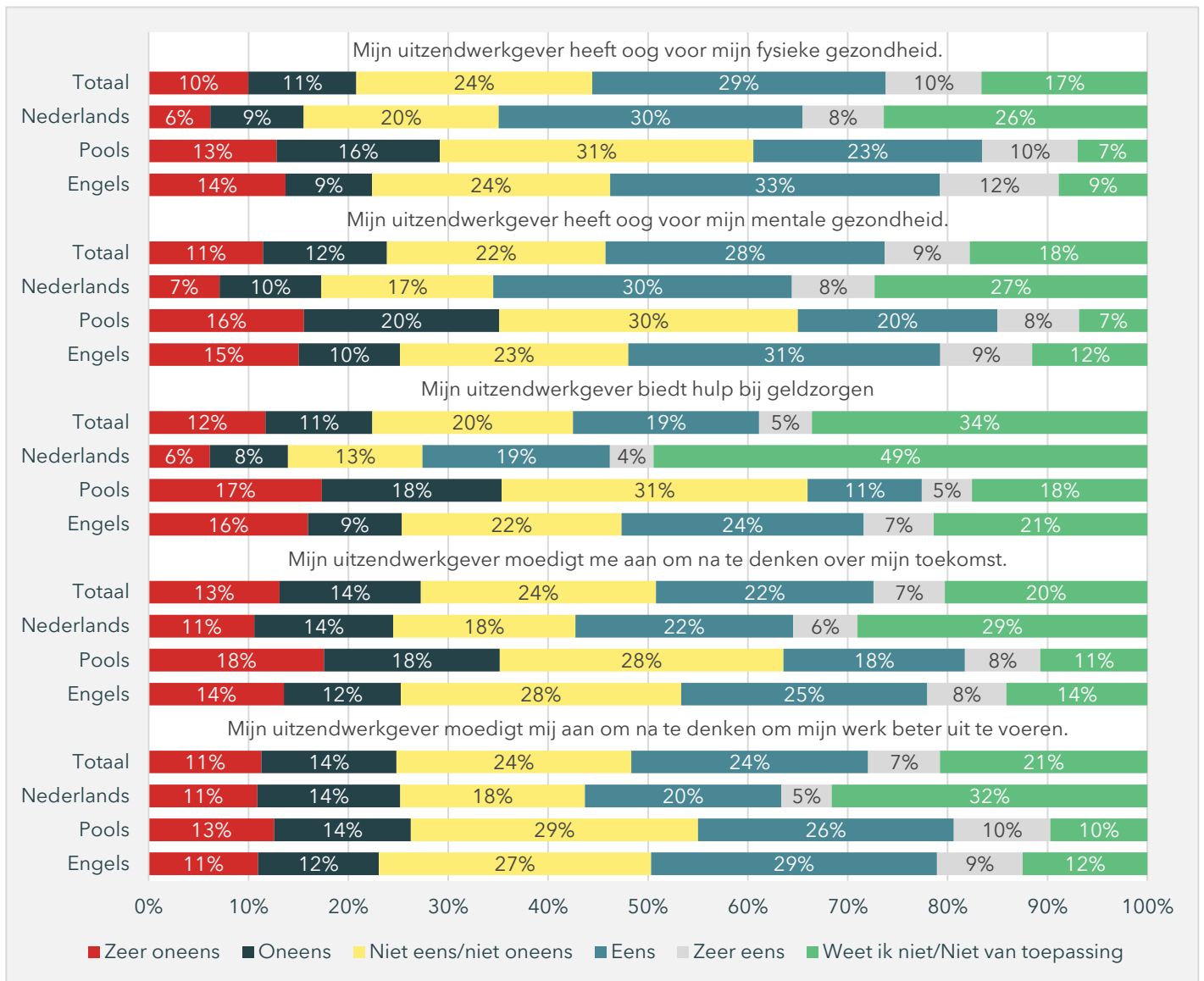
Noot: Cijfers over 2020, alleen voor de groep waarvoor het antwoord op deze vraag bekend is.

6.2 Outputs

Betrokkenheid uitzendorganisatie en opdrachtgever

Over het algemeen is de uitzendorganisatie betrokken bij de uitzendkrachten, zie Figuur 6.7. Zo geeft het grootste deel van de uitzendkrachten aan dat de uitzendorganisatie oog heeft voor de fysieke en mentale gezondheid en moedigt de uitzendorganisatie uitzendkrachten aan om na te denken over de toekomst. Er is echter wel een groep van ongeveer een kwart van de uitzendkrachten bij wie de uitzendorganisatie niet betrokken is: geen oog voor fysieke en mentale gezondheid en geen betrokkenheid bij toekomst. Verder valt op dat de betrokkenheid bij niet-Nederlandse uitzendkrachten minder is dan bij Nederlandse uitzendkrachten. De Poolse en anderstalige respondenten geven namelijk vaker aan dat de uitzendorganisatie geen oog heeft voor de fysieke/mentale gezondheid. Van de Nederlandse uitzendkrachten geeft de helft aan niet te weten of de uitzendorganisatie/opdrachtgever hulp biedt bij geldzorgen.

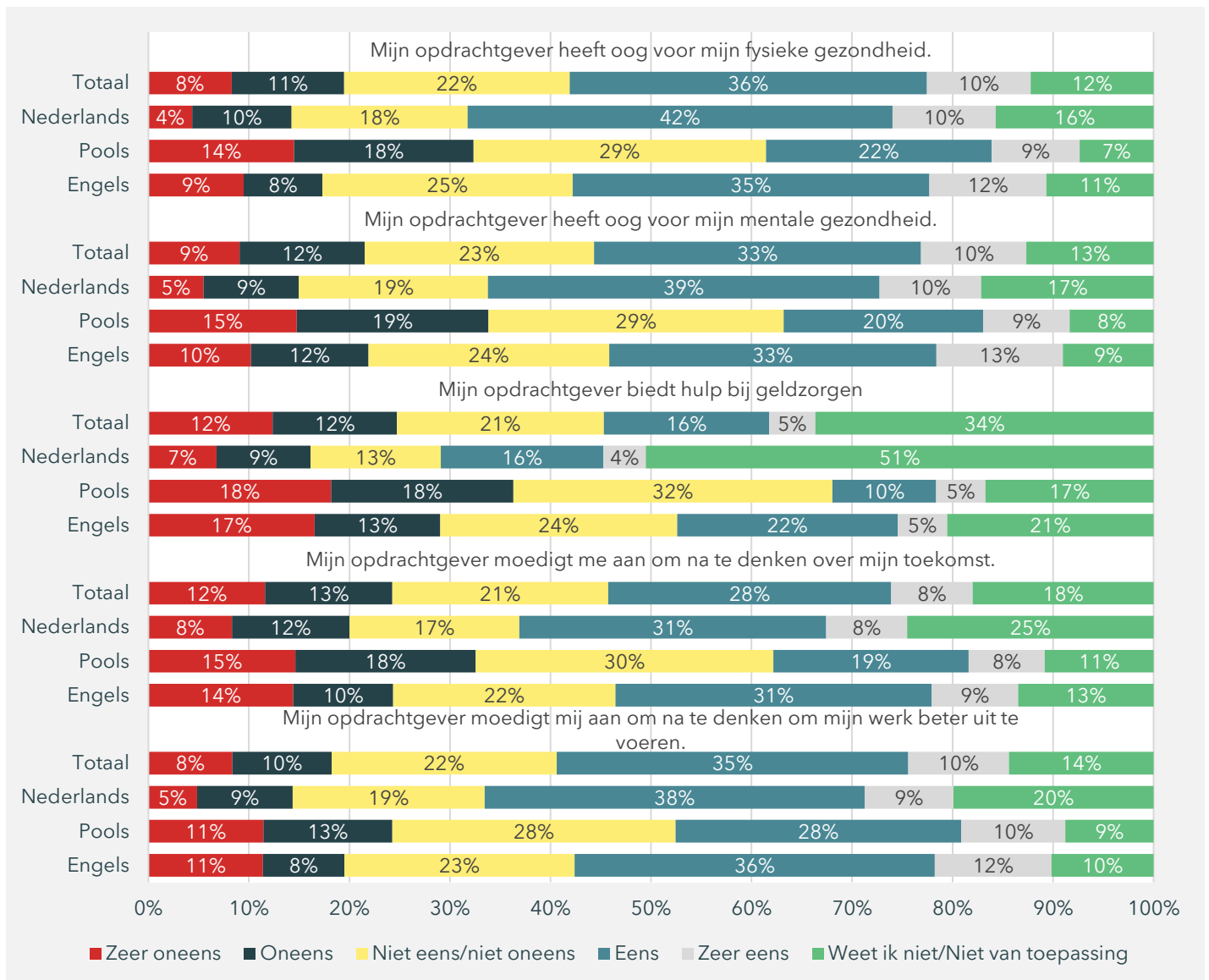
Figuur 6.7 De uitzendorganisatie is over het algemeen betrokken bij de uitzendkrachten, maar voor ongeveer een kwart van de uitzendkrachten is dit niet het geval



Bron: Enquête onder uitzendkrachten, SEO Economisch Onderzoek (2023)

Figuur 6.8 laat zien dat er kleine verschillen zijn tussen de betrokkenheid van opdrachtgevers ten opzichte van uitzendorganisaties. Hieruit blijkt dat de opdrachtgever relatief iets meer betrokken is bij de uitzendkrachten als het gaat om aandacht voor fysieke en mentale gezondheid. Dit kan er mee samenhangen dat de opdrachtgever in het dagelijkse werk dichterbij de uitzendkracht staat. Wel blijkt ook hier dat dit in mindere mate geldt voor niet-Nederlandse uitzendkrachten.

Figuur 6.8 De opdrachtgever is over het algemeen iets meer dan de uitzendorganisatie betrokken bij de uitzendkrachten, maar voor ongeveer een vijfde van de uitzendkrachten is dit niet het geval



Bron: Enquête onder uitzendkrachten, SEO Economisch Onderzoek (2023)

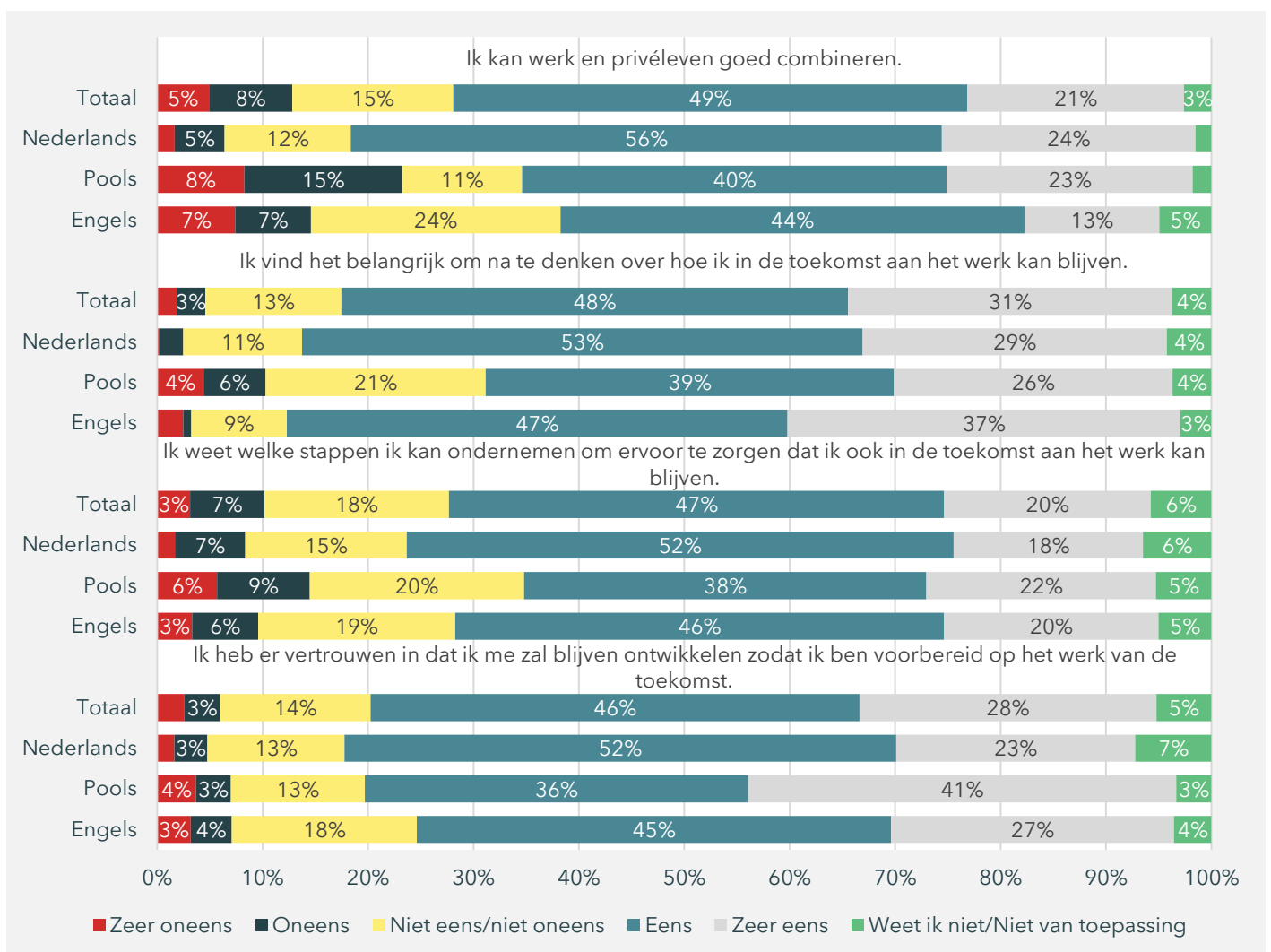
Op basis van de interviews met uitzendkrachten is er een duidelijk verschil tussen uitzendkrachten die bij een betrokken en welwillende uitzendorganisatie/opdrachtgever werken of bij een uitzendorganisatie/opdrachtgever die minder betrokken is. Zo zijn er uitzendorganisaties waarbij uitzendkrachten korte lijntjes ervaren (respondent 6), die regelmatig bellen om te vragen hoe het gaat (respondent 14, 17) en meedenken met de persoonlijke situatie. Een voorbeeld hiervan is een uitzendorganisatie die betrokkenheid toont bij iemand met een gebroken been en bekijkt op welke manier zij in de tussentijd op een andere manier aan de slag kan of juist een training kan volgen (respondent 15). Andere uitzendkrachten noemen dat hun uitzendorganisatie slecht te bereiken is en er niet wordt geïnventariseerd waar behoefte aan is (respondent 10). Het komt dan neer op zelfredzaamheid (respondent 16). Een uitzendkracht noemt in een lastig situatie te zitten bij de opdrachtgever en dit te hebben gemeld bij de

uitzendorganisatie met de vraag of zij kunnen bemiddelen, maar er wordt geen actie ondernomen. Hierdoor ontstaat het gevoel dat je 'er alleen voor staat' (respondent 12).

6.3 Outcomes

Over het algemeen kunnen uitzendkrachten hun werk en privéleven goed combineren, zie Figuur 6.9. Poolse en anderstalige uitzendkrachten geven echter iets vaker aan hier moeite mee te hebben dan Nederlandse uitzendkrachten (respectievelijke 23 en 14 procent versus 7procent). De meerderheid van de uitzendkrachten heeft er vertrouwen in dat ze zich blijven ontwikkelen om voorbereid te zijn op het werk van de toekomst. Dit geldt in ongeveer dezelfde mate voor de Nederlandse als niet-Nederlandse uitzendkrachten. Er zijn wel kleine verschillen in hoe Nederlandse als niet-Nederlandse uitzendkrachten daarin staan. Zo weten Poolse uitzendkrachten minder goed welke stappen zijn moeten ondernemen om in de toekomst aan het werk te blijven en vinden zij dit ook minder belangrijk.

Figuur 6.9 Over het algemeen kunnen uitzendkrachten werk en privéleven goed combineren en zijn zij bezig met hun toekomstige werkpositie



Bron: Enquête onder uitzendkrachten, SEO Economisch Onderzoek (2023)

Belangrijkheid en tevredenheid

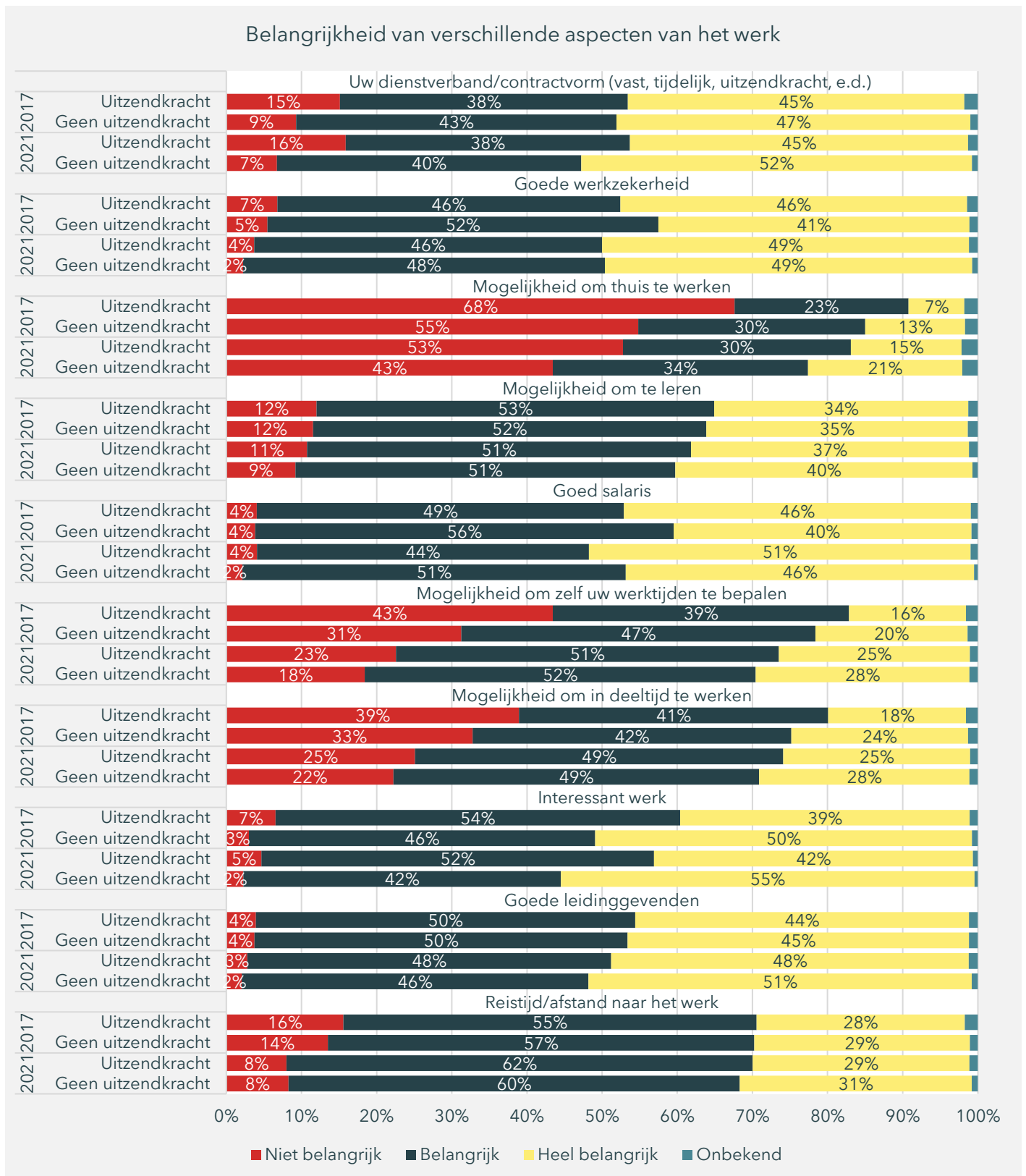
Uitzendkrachten hebben op bepaalde punten een andere waardering voor hoe belangrijke bepaalde aspecten van werk zijn dan andere werknemers, zie Figuur 6.10. Het belangrijkste verschil is dat uitzendkrachten de contractvorm relatief vaker een niet belangrijk aspect van hun werk vinden dan andere werknemers (16 versus 7 procent in 2021). Daarnaast vinden uitzendkrachten de mogelijkheid om deeltijd te werken, zelf de werktijden te bepalen en thuis te werken relatief minder belangrijk. Deze aspecten worden sinds de coronapandemie echter voor iedereen belangrijker, maar zijn relatief belangrijker voor andere werknemers dan uitzendkrachten. Verder zijn er kleine verschillen als het gaat om werkzekerheid en hoe interessant het werk is. Wat betreft salaris, mogelijkheid om te leren, de leidinggevende en reisafstand naar het werk hebben uitzendkrachten en andere werknemers een vergelijkbare waardering van belangrijkheid.

Uit de interviews met uitzendkrachten komt ook naar voren dat er verschillend belang wordt gehecht aan de contractvorm. Hierbij spelen baanzekerheid en arbeidsvoorwaarden een belangrijke rol. Zo is baanzekerheid 'heel belangrijk' voor bepaalde uitzendkrachten (respondent 6, 7, 16). Uitzendkrachten noemen dan ook het liefst in de huidige baan te willen blijven maar dan in een vast contract (respondent 1, 2, 4, 6). Er zijn echter ook respondenten die juist de vrijheid van het zelf indelen van werkuren en de flexibiliteit om in overleg meer of minder uur te werken juist als voordeel van uitzendwerk zien en uitzendwerk een goede manier vinden om na een periode van niet werken weer op te starten (respondent 1). De geïnterviewde uitzendkrachten wijzen ook op de 'scheve verhouding' tussen vaste werknemers en uitzendkrachten (respondent 2, 5). Het gaat hier niet alleen om loon, maar ook om bijvoorbeeld doorbetaling bij ziekteverlof of voorzieningen uit de dagelijkse werkpraktijk (van beschermingsmiddelen tot mogelijkheden tot parkeren). Andere geïnterviewde uitzendkrachten zien juist weinig verschil tussen een vast contract of een uitzendcontract en noemen dat 'je nooit volledige baanzekerheid hebt' (respondent 3, 14).

Ten aanzien van arbeidsvoorwaardelijke aspecten van het werk zijn er duidelijke verschillen tussen uitzendkrachten en andere werknemers, zie Figuur 6.11. Dit komt het meest naar voren als het gaat om tevredenheid over de contractvorm en werkzekerheid. Van de uitzendkrachten is zeker 40 procent ontevreden met de contractvorm, terwijl dit voor andere werknemers slechts zo'n 5 procent is. Wat betreft werkzekerheid is in 2021 28 procent van de uitzendkrachten ontevreden versus 7 procent van de andere werknemers. Werkzekerheid is wel verbeterd sinds 2017.

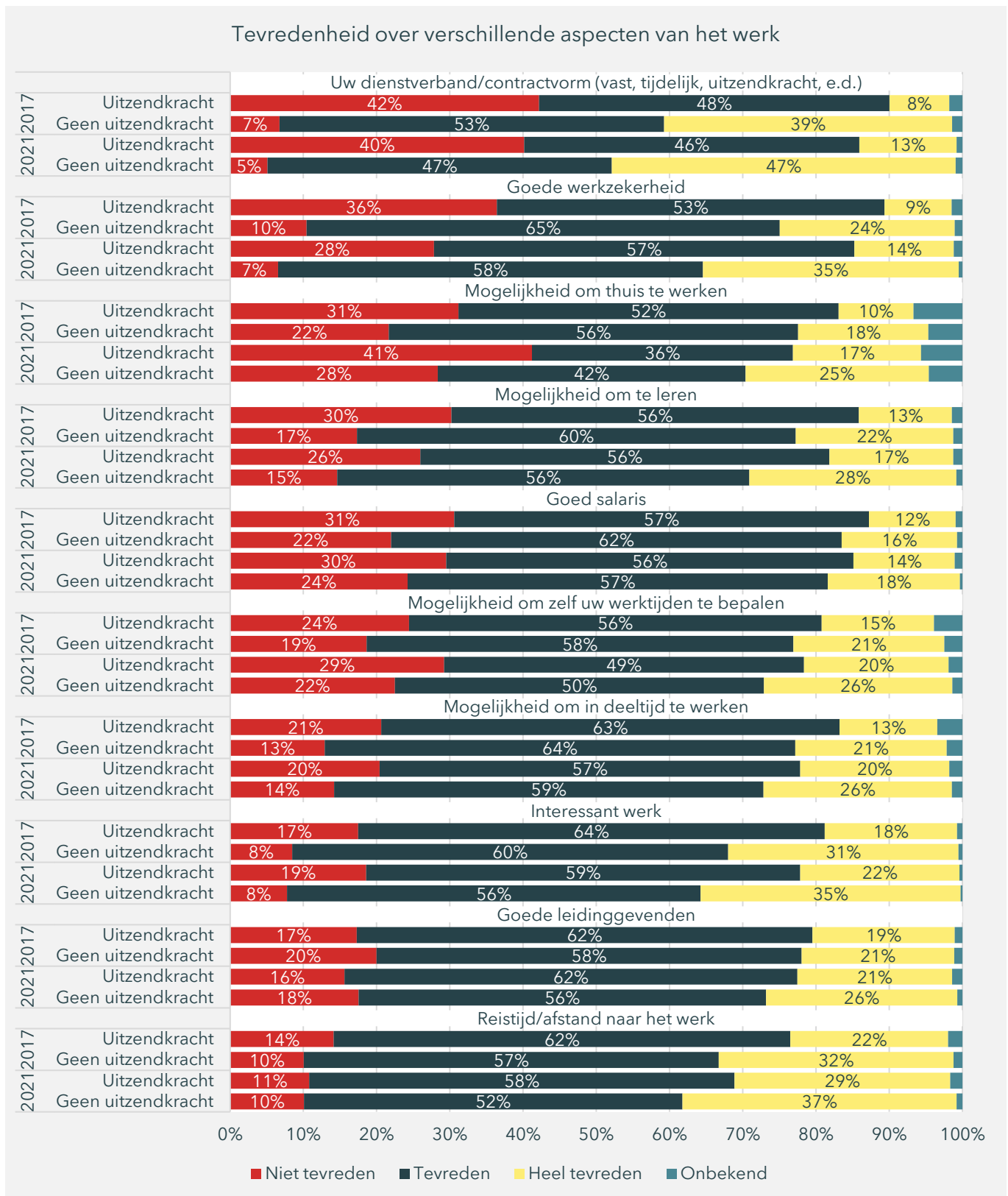
Ook bij andere aspecten van het werk - zoals de mogelijkheid om thuis te werken, de mogelijkheid om te leren, het salaris, de mogelijkheid tot deeltijdwerk, de mogelijkheid zelf de werktijden te bepalen en hoe interessant het werk is - zijn uitzendkrachten relatief minder tevreden. Als het gaat om leidinggevende en reistijd zijn er weinig verschillen tussen uitzendkrachten en andere werknemers.

Figuur 6.10 Uitzendkrachten vinden contractvorm relatief minder belangrijk, terwijl zij aspecten als salaris en mogelijkheid tot leren even belangrijk vinden als andere werknemers



Bron: NEA, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Figuur 6.11 Uitzendkrachten zijn minder tevreden over verschillende aspecten van werk dan andere werknemers



Bron: NEA, bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

6.4 Conclusie pijler Cultuur & Werksituatie

Uitzendkrachten voelen zich in vergelijking met andere werknemers minder verbonden met het bedrijf/de organisatie waar zij werken. Over het algemeen geven uitzendkrachten wel aan dat de uitzendorganisatie, en in meerdere mate de opdrachtgever, betrokkenheid toont. Voor een substantieel deel (een vijfde van de uitzendkrachten) is dit echter niet het geval. Dit geldt met name voor niet-Nederlandse uitzendkrachten: Poolse en anderstalige respondenten geven namelijk vaker aan dat de uitzendorganisatie geen oog heeft voor de fysieke/mentale gezondheid. Tot slot blijkt dat uitzendkrachten de contractvorm een relatief minder belangrijk aspect van hun werk vinden dan andere werknemers. Desalniettemin zijn zij relatief vaker ontevreden over de contractvorm en hun werkzekerheid.

Referenties

- ABU (2019). Werken aan duurzame inzetbaarheid: van willen naar doen. Lijnden: Algemene Bond Uitzendondernemingen.
- ABU (2021). Factsheet Arbeidsmigranten in Nederland: de cijfers.
- Heyma, A., Vervliet, T. Engelen, M. & Meij, M.(2022a). Goed werkgeverschap voor kortblijvende arbeidsmigranten. SEO-rapport 2022-14. Amsterdam: SEO
- Heyma, A, Vervliet T., Bussink, H. & Klinker I. (2022b). Uitzendmonitor 2021. SEO-rapport 2022-28. Amsterdam: SEO
- Heyma, A., van Kesteren, J., Klinker, I., Bakens, J., Gerards, R. & Graus, E. (2022c). Arbeidsmarktkrapte technici. SEO-rapport 2022-82. Amsterdam: SEO.
- Heyma, A. & Vervliet, T. (2022). Arbeidsmigratie in 2030, mogelijke ontwikkelingen in vier scenario's. SEO-rapport 2022-61. Amsterdam: SEO.
- Harvey, S.B., Modini, M., Joyce, S., Milligan-Saville, J.S., Tan, L., Mykletun, A., Bryant, R.A., Christensen, H., Mitchell, P.B.. Can work make you mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems. *Occup Environ Med.* 2017 Mar;74(4):301-310.
- Houtman I, Kraan K, Venema A. Oorzaken, gevolgen en risicogroepen van burn-out. Tussenrapportage. Leiden: TNO; 2019.
- Mani, A., Mullainathan, S., Shafir, E., & Zhao, J. (2013). Poverty impedes cognitive function. *Science*, 341(6149), 976-980.
- SER (2019a). Handreiking arbomaatregelen uitzendwerk. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- SER (2019b). Diversiteit arbeidsrelaties en arbeidsomstandigheden. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- SER (2021). Handreiking eigen regie en leven lang ontwikkelen. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- Standards Council of Canada. Psychological health and safety in the workplace. Toronto: CSA Group; 2013.
- Van Hees SG, Carlier BE, Vossen E, Blonk RW, Oomens S. Towards a better understanding of work participation among employees with common mental health problems: a systematic realist review. *Scand J Work Environ Health.* 2022 Apr 1;48(3):173-189.
- Vermeulen, H., & Druuten, van L., (2020). Duurzame inzetbaarheid uitzendkrachten 2020. KBA Nijmegen.
- Vervliet, T. & Klinker, I. (2023). Uitzendmonitor 2022. SEO-rapport 2023-12. Amsterdam: SEO.

Bijlage A Onderzoeksverantwoording

Enquête & weging

De enquête die als basis dient voor dit onderzoek heeft gedurende de periode half juli tot begin oktober 2023 uitgestaan via verschillende kanalen: via het netwerk van Doorzaam, ABU, NBBU, SNCU, vakbonden en via Facebook. Door de enquête behalve in het Nederlands ook in het Engels en Pools uit te zetten heeft dit onderzoek een brede respons opgeleverd (2.804 respondenten), waaronder ook veel Poolse respondenten. Het netwerk van Doorzaam en de ABU leverden de meeste respons op. Om de resultaten van de enquête representatief te maken voor de gehele populatie, zijn de antwoorden gewogen met een wegingsfactor, zie paragraaf 3.1.

NEA

De analyses op basis van de gegevens uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) vormen een aanvulling op de enquêteresultaten. De NEA is een enquête onder Nederlandse werknemers tussen de 15 en 74 jaar oud. Jaarlijks nemen rond de 50 duizend werknemers deel aan de enquête. Door middel van ophooggewichten kan een representatief beeld verkregen worden van de totale populatie werknemers in Nederland. De NEA van 2021 is de meest recente jaargang die beschikbaar is. Het gebruik van de NEA maakt het mogelijk een vergelijking te maken van verschillende aspecten van duurzame inzetbaarheid tussen werknemers in een uitzendcontract en in een ander arbeidscontract. Daarnaast geeft dit de mogelijkheid in beeld te krijgen hoe de verschillende aspecten van duurzame inzetbaarheid zich tussen 2017 en 2021 hebben ontwikkeld.

Uitzendmonitor

Om de gegevens uit de NEA te verrijken, koppelen we de respondenten in de NEA aan het analysebestand van de Uitzendmonitor. Hierdoor kunnen we informatie die in de NEA is uitgevraagd kruisen met de gegevens die beschikbaar zijn voor de Uitzendmonitor, zoals uitzendduur en arbeidsmarkttransities.

Interviews

Dit onderzoek bevat ook input uit interviews met uitzendorganisaties (vier, via Teams) en uit telefonische interviews met uitzendkrachten (achttien, waarvan zes met niet-Nederlandse uitzendkrachten). Zie Bijlage C voor de interviewleidraad.

Bijlage B Vragenlijst enquête uitzendkrachten

Blok 1 Screening en achtergrondkenmerken

Graag stellen wij je eerst een aantal achtergrondvragen.

Screening

1. Ben je het afgelopen half jaar werkzaam geweest als uitzendkracht?
 - Ja
 - Nee → einde vragenlijst (Blok 6)
2. Volg je op dit moment een opleiding bij een onderwijsinstelling (zoals een mbo-instelling, hogeschool of universiteit)?
 - Ja, voltijds → einde vragenlijst (Blok 6)
 - Ja, deeltijds
 - Nee

Persoonskenmerken

3. Wat is je geslacht?
 - Man
 - Vrouw
 - Anders/wil ik niet zeggen
4. Wat is je leeftijd?
 - Jonger dan 25 jaar
 - 25 - 34 jaar
 - 35 - 44 jaar
 - 45 - 54 jaar
 - 55 jaar en ouder
 - Wil ik niet zeggen
5. Wat is het hoogste opleidingsniveau waarvoor je een diploma hebt behaald?
 - Geen scholing afgerond
 - Basisonderwijs/ lagere school
 - Middelbare school
 - Mbo, niveau 1 of 2
 - Mbo, niveau 3 of 4
 - Hbo of Wo
 - Anders, namelijk: [...]

Huidige positie

De volgende vragen gaan over je huidige positie als uitzendkracht, je huidige opdrachtgever en je huidige uitzendorganisatie. Onder uitzendorganisatie verstaan we: de organisatie die jou uitzendt/jouw salaris betaalt. Onder opdrachtgever verstaan we: de organisatie die jou inhuurt via jouw uitzendorganisatie.

6. Hoe lang werk je in je huidige baan als uitzendkracht?
- Minder dan drie maanden
 - 3 - 6 maanden
 - 6 - 12 maanden
 - 12 - 18 maanden
 - 18 - 24 maanden
 - 2 - 4 jaar
 - Meer dan 4 jaar
7. Hoe lang werk je in totaal voor jouw huidige uitzendorganisatie?
(De periodes van verschillende uitzendbanen kan je bij elkaar optellen, ook wanneer de periodes niet op elkaar aansluiten.)
- Minder dan drie maanden
 - 3 - 6 maanden
 - 6 - 12 maanden
 - 12 - 18 maanden
 - 18 - 24 maanden
 - 2 - 4 jaar
 - Meer dan 4 jaar
8. Hoe lang werk je bij jouw huidige opdrachtgever? Let op: hiermee bedoelen we de organisatie waar je werkt, en niet de organisatie die jou uitzendt.
- Minder dan drie maanden
 - 3 - 6 maanden
 - 6 - 12 maanden
 - 12 - 18 maanden
 - 18 - 24 maanden
 - 2 - 4 jaar
 - Meer dan 4 jaar
9. Wat voor werk doe je als uitzendkracht?
- Zorg (bijvoorbeeld als helpende, verzorgende of verpleegkundige)
 - Techniek/industrie (bijvoorbeeld als Productiemedewerker, assemblagemedewerker, Procesoperator, monteur, lasser of medewerker technische dienst)
 - Transport/logistiek (bijvoorbeeld als orderpicker, vrachtwagenchauffeur, machinist, pakketbezorger, magazijnmedewerker, heftruckchauffeur, lader en lossen)
 - Schoonmaak (bijvoorbeeld als schoonmaker, glazenwasser of gevelreiniger)
 - Handel (bijvoorbeeld als verkoopmedewerker, callcentermedewerker of klantenservice)
 - Horeca en catering (bijvoorbeeld als medewerker in de bediening, keuken of administratie)
 - Banken/verzekeraars (bijvoorbeeld als administratief, commercieel of financieel medewerker)
 - Gemeente/provincie/openbaar bestuur (bijvoorbeeld medewerker bij de gemeente of provincie, brandweer of politie)
 - Energievoorziening/elektriciteit/gas (bijvoorbeeld als monteur, installateur of elektricien)
 - Onderwijs (bijvoorbeeld als docent, onderwijsassistent of administratief medewerker)
 - Bouw (bijvoorbeeld steigerbouwer, schilder, timmerman)
 - Anders, namelijk: [...]

10. Hoe groot is de organisatie waar je nu werkt? Hiermee bedoelen we de organisatie waar je werkt, en niet de organisatie die jou uitzendt.
- Minder dan 5 werknemers
 - 5 tot 10 werknemers
 - 10 tot 20 werknemers
 - 20 tot 50 werknemers
 - 50 tot 100 werknemers
 - 100 of meer werknemers
 - Weet ik niet

Blok 2 Loopbaan

De volgende vragen gaan over jouw loopbaan.

Investerings in duurzame inzetbaarheid (inputs)

11. Is het voor jou mogelijk om op kosten van je opdrachtgever een training of een opleiding te volgen? Onder opdrachtgever verstaan we: de organisatie die jou inhuurt via jouw uitzendorganisatie.
- Ja, dit wordt volledig betaald
 - Ja, dit wordt deels betaald
 - Nee → Ga door naar vraag 14.
 - Weet ik niet → Ga door naar vraag 14.
12. Hoe ben je hiervan op de hoogte gebracht? Je kunt meerdere antwoorden selecteren.
- Via de algemene kanalen van mijn opdrachtgever: brochures, nieuwsbrieven, online portal, etc. → **Als niet geselecteerd: ga naar vraag 14.**
 - Mijn uitzendorganisatie heeft deze mogelijkheden persoonlijk bij mij onder de aandacht gebracht
 - Ik heb hier zelf naar geïnformeerd
 - Anders, namelijk [...]
13. Via welke kanalen stelt jouw opdrachtgever jou op de hoogte over de mogelijkheden om een opleiding en/of training te volgen? Je kunt meerdere antwoorden selecteren.
- Brochures
 - Nieuwsbrieven
 - Online portal
 - Social media zoals Instagram of Facebook
 - Anders, namelijk [...]
14. Is het voor jou mogelijk om op kosten van je uitzendorganisatie een opleiding of een training te volgen? Onder uitzendorganisatie verstaan we: de organisatie die jou uitzendt/jouw salaris betaalt.
- Ja, dit wordt volledig betaald
 - Ja, dit wordt deels betaald
 - Nee → Ga door naar vraag 17
 - Weet ik niet → Ga door naar vraag 17
15. Hoe ben je hiervan op de hoogte gebracht? Je kunt meerdere antwoorden selecteren.

- Via de algemene kanalen van mijn uitzendorganisatie: brochures, nieuwsbrieven, online portal, etc. → **Als niet geselecteerd: ga naar vraag 17.**
- Mijn uitzendorganisatie heeft deze mogelijkheden persoonlijk bij mij onder de aandacht gebracht
- Ik heb hier zelf naar geïnformeerd
- Anders, namelijk [...]

16. Via welke kanalen stelt jouw uitzendorganisatie jou op de hoogte over de mogelijkheden om een opleiding en/of training te volgen? Je kunt meerdere antwoorden selecteren.

- Brochures
- Nieuwsbrieven
- Online portal
- Social media zoals Instagram of Facebook
- Anders, namelijk [...]

Ervaringen van uitzendkrachten (outputs)

17. Heb je sinds dat je beschikt over je huidige baan nog gesolliciteerd voor een andere baan/functie?

- Ja
- Nee
- Weet ik niet/niet van toepassing

18. Ben je sinds dat je bij je huidige opdrachtgever werkt van functie veranderd?

- Ja
- Nee → **Ga door naar vraag 20.**

19. Ben je hiermee ook van functieniveau veranderd?

- Ja, ik beschik nu over een hogere functie (met meer salaris en/of meer verantwoordelijkheden)
- Ja, ik beschik nu over een lagere functie (met minder salaris en/of minder verantwoordelijkheden)
- Nee, mijn functieniveau is (groveweg) hetzelfde gebleven

20. Hoe sluiten jouw kennis en vaardigheden aan bij jouw huidige baan?

- Ik heb minder kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn baan
- Mijn kennis en vaardigheden sluiten goed aan bij mijn baan
- Ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn baan

21. Leer je nieuwe dingen door het uitvoeren van je werk?

- Ja
- Soms
- Nee

22. Vereist jouw baan dat je nieuwe dingen leert?

- Altijd
- Regelmatig
- Af en toe
- Nooit
- Weet ik niet/niet van toepassing

23. Heb je in je huidige baan een of meerdere gesprekken gevoerd over je loopbaan? Gesprekken over loopbaan gaan over hoe jij je ontwikkelt op professioneel gebied, en waar jouw kansen liggen op de arbeidsmarkt - nu en in de toekomst.
- Ja, alleen met mijn opdrachtgever /leidinggevende bij de organisatie waar ik werk
 - Ja, alleen met mijn uitzendorganisatie
 - Ja, met zowel mijn opdrachtgever/leidinggevende als mijn uitzendorganisatie
 - Nee, ik heb met geen van beide gesprekken gevoerd over mijn loopbaan → Ga door naar vraag 25.
 - Weet ik niet/niet van toepassing → Ga door naar vraag 25.
24. Wat hebben deze gesprekken je opgeleverd? Je kunt meerdere antwoorden selecteren.
- Ik ben me meer bewust geworden/meer gaan nadenken over het belang van mijn loopbaan
 - Ik ben naar aanleiding hiervan concrete stappen gaan zetten, bijvoorbeeld door me in te schrijven voor een opleiding of cursus
 - Ik heb naar aanleiding hiervan concrete afspraken gemaakt met mijn opdrachtgever en/of uitzendorganisatie, bijvoorbeeld over de middelen en mogelijkheden om een opleiding of cursus te volgen
 - Anders, namelijk [...]
25. Heb je in je huidige baan een of meerdere opleidingen of cursussen gevolgd voor je werk?
- Ja
 - Nee → Ga door naar vraag 28.
26. Was de opleiding/cursus gericht op taken en kennis die je nodig hebt voor het uitvoeren van je functie (functiegericht)?
- Ja, helemaal gericht op mijn functie
 - Deels gericht op mijn functie
 - Nee, helemaal niet gericht op mijn functie
27. Wie hebben jouw opleiding(en) of cursus(sen) betaald? Je kunt meerdere antwoorden selecteren.
- Mijn opdrachtgever
 - Mijn opdrachtgever maar ik heb wel een regeling om terug te betalen als ik eerder stop
 - Mijn uitzendorganisatie
 - Mijn uitzendorganisatie maar ik heb wel een regeling om terug te betalen als ik eerder stop
 - Ikzelf
 - Doorzaam
 - Anders, namelijk [...]

Effecten op duurzame inzetbaarheid (outcomes)

28. In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen? [Antwoordopties: Zeer mee eens, Eens, Niet eens/niet oneens, Oneens, Zeer oneens, Weet ik niet/niet van toepassing]
- De training en/of opleiding die ik heb, zorgen ervoor dat ik beter ben voorbereid op de toekomst.
 - Met alles wat ik kan, heb ik er vertrouwen in dat er ook in de toekomst voldoende werk voor mij zal zijn.
 - Ik verwacht de komende jaren via mijn huidige uitzendorganisatie te kunnen blijven werken als ik zou willen

- Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan of functie kunnen krijgen bij mijn huidige opdrachtgever
- Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan of functie kunnen krijgen bij een andere opdrachtgever
- Ik zou gemakkelijk een nieuwe baan of functie kunnen krijgen bij een andere werkgever

Blok 3 Gezondheid

De volgende vragen gaan over jouw gezondheid.

29. Hoe is over het algemeen jouw gezondheid?

- Zeer goed
- Goed
- Gaat wel
- Slecht
- Zeer slecht

Investerings in duurzame inzetbaarheid (inputs)

30. In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen? [Zeer mee oneens, Oneens, Niet eens/ niet oneens, Eens, Zeer mee eens, Niet van toepassing]

- Op mijn werk krijgen medewerkers informatie over hoe veilig en gezond te werken
- Op mijn werk houdt men zich aan de regels over veilig en gezond werken
- Mij opdrachtgever/leidinggevende doet er alles aan om onveilig en ongezond werk te voorkomen

31. Is er op jouw werk iemand die je kunt aanspreken over onveilig of ongezond werk?

- Ja
- Nee
- Weet ik niet
- Niet van toepassing

Ervaringen van uitzendkrachten (outputs)

32. Heb je naast je werk als uitzendkracht taken als mantelzorger?

- Ja
- Nee → Ga door naar vraag 34.
- Weet ik niet → Ga door naar vraag 34.

33. Hoeveel uur per week besteed je gemiddeld aan de mantelzorgtaken?

- [0-40] uur per week

34. Doe je gevaarlijk werk (zoals werk met chemicaliën, op hoogte, kans op bijvoorbeeld beknelling, snijden aan machines, of verbranden)?

- Ja, regelmatig
- Ja, soms
- Nee

35. Doe je zwaar werk (zoals werk waarbij je veel kracht moet zetten; gebruik maakt van een gereedschap, apparaat, of voertuig dat trillingen of schudden veroorzaakt; in een ongemakkelijke houding; herhalende bewegingen; veel lawaai; emotioneel zwaar)?

- Ja, regelmatig
 - Ja, soms
 - Nee
36. Kan jij zelf beslissingen nemen in je werk (bijvoorbeeld, over welke taken je uitvoert en hoe je dat doet)?
- Ja, regelmatig
 - Ja, soms
 - Nee
37. Krijg je beschermingsmiddelen om jouw werk uit te voeren (zoals helm, stofmasker, schoenen, kleding)?
- Ja
 - Nee → Ga door naar vraag 40.
 - Weet ik niet → Ga door naar vraag 40.
 - Niet van toepassing → Ga door naar vraag 40.
38. Zijn de beschermingsmiddelen die jij krijgt hetzelfde als van de vaste medewerkers?
- Ja
 - Nee
 - Weet ik niet
 - Niet van toepassing → Ga door naar vraag 40.
39. Worden de beschermingsmiddelen ook gebruikt op het werk?
- Ja
 - Nee
 - Weet ik niet
 - Niet van toepassing
40. Ben je in de afgelopen 12 maanden persoonlijk gediscrimineerd op je werk?
- Nooit
 - Enkele keren per jaar
 - Maandelijks
 - Enkele keren per maand
 - Elke week
 - Enkele keren per week
 - Elke dag
41. In welke mate heb je de afgelopen 12 maanden persoonlijk te maken gehad met ongewenst gedrag *binnen de organisatie waar je werkt?*
- Nooit
 - Enkele keren per jaar
 - Maandelijks
 - Enkele keren per maand
 - Elke week
 - Enkele keren per week
 - Elke dag

42. In welke mate heb je de afgelopen 12 maanden tijdens het werk persoonlijk te maken gehad met ongewenst gedrag van *externen*? Dit zijn personen buiten jouw organisatie (zoals klanten); het gaat niet om personen bij de uitzendorganisatie en opdrachtgever.
- Nooit
 - Enkele keren per jaar
 - Maandelijks
 - Enkele keren per maand
 - Elke week
 - Enkele keren per week
 - Elke dag
43. Hieronder kan je eventueel je antwoorden over jouw ervaringen met ongewenst gedrag op werk toelichten.
- [Open antwoord]
44. Ben je in de afgelopen 12 maanden slachtoffer geworden van een arbeidsongeval? Dat wil zeggen een voorval tijdens het werk waardoor je lichamelijk letsel of geestelijke schade hebt opgelopen.
- Ja
 - Nee → Ga door naar vraag 46.
 - Weet ik niet → Ga door naar vraag 46.
45. Hoeveel volledige dagen heb je ongeveer verzuimd als gevolg van dit ongeval? Met verzuim bedoelen we: uitval van werk.
- Geen verzuim
 - 1-7 dagen
 - 7-14 dagen
 - Meer dan 14 dagen

Effecten op duurzame inzetbaarheid (outcomes)

46. In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen? [Nooit, Enkele keren per jaar, Maandelijks, Enkele keren per maand, Elke week, Enkele keren per week, Elke dag].
- Ik voel me emotioneel uitgeput door mijn werk
 - Ik voel me fysiek uitgeput door mijn werk
 - Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg
 - Ik voel me moe als ik 's morgens opsta en geconfronteerd word met mijn werk
47. Hoe waardeer je de werkdruk in je huidige baan? Geef een cijfer van 1 tot 5, waarbij 1 = Geen werkdruk en 5 = Veel werkdruk.
- [Schuif: 1-5]
48. Heb je in je huidige baan een of meerdere gesprekken gevoerd over hoe jouw werk je gezondheid beïnvloedt? Deze gesprekken kunnen bijvoorbeeld gaan over de werkdruk, werkstress, fysieke belasting etc.
- Ja, alleen met mijn opdrachtgever/leidinggevende bij de organisatie waar ik werk
 - Ja, alleen met mijn uitzendorganisatie
 - Ja, met zowel mijn opdrachtgever/leidinggevende als mijn uitzendorganisatie

- Nee, ik heb geen van beide gesprekken gevoerd over de invloed van mijn werk op mijn gezondheid → Ga door naar vraag 50.
- Weet ik niet/niet van toepassing. → Ga door naar vraag 50.

49. Wat hebben deze gesprekken je opgeleverd? Je kunt meerdere antwoorden selecteren.

- Ik ben me meer bewust geworden/meer gaan nadenken over hoe mijn werk mijn gezondheid beïnvloedt
- Ik ben naar aanleiding hiervan concrete stappen gaan zetten om te zorgen dat ik gezonder aan het werk kan blijven
- Ik heb naar aanleiding hiervan concrete afspraken gemaakt met mijn opdrachtgever en/of uitzendorganisatie over gezond werken
- Anders, namelijk [...]

50. Verschillende factoren kunnen een bijdrage leveren aan werkdruk en werkstress. Kan je op een schaal van 1 tot 5 aangeven in hoeverre de volgende factoren een relevante bijdrage leveren aan jouw werkdruk/werkstress? [Helemaal niet relevant, Beperkt relevant, Enigszins relevant, Relevant, Zeer relevant, Weet ik niet/niet van toepassing]

- Veeleisende klanten
- Technologie en onderhoud (technische mankementen)
- Conflicten met collega's of leidinggevende
- Baanonzekerheid, bijvoorbeeld door reorganisaties
- Te weinig pauzes
- Te weinig vakantie
- Onderbezetting
- Gebrekkige informatie en communicatie
- Gebrek aan leiding
- Gebrek aan samenwerking
- Onvoldoende opleiding en vakmanschap
- Onvoldoende flexibiliteit in werktijden
- Onvoldoende flexibiliteit in werkplek

51. In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen? [Helemaal niet eens, Oneens, Niet eens/ niet oneens, Eens, Helemaal mee eens, Niet van toepassing]

- Het loon dat ik ontvang is passend voor het werk dat ik doe.
- Het loon dat ik ontvang is voor mij voldoende om rond te komen.
- Ik kan voldoende uren maken om voldoende inkomen te hebben (om van rond te komen)
- Ik ervaar voldoende zekerheid over hoeveel ik maandelijks zal verdienen puntje weghalen
- Ik ervaar voldoende zekerheid over wanneer ik mijn loon ontvang
- Ik ervaar voldoende zekerheid over hoeveel uur ik kan werken

52. Hoe tevreden ben je over jouw pensioenregeling?

- Niet tevreden
- Tevreden
- Heel tevreden
- Ik heb geen pensioenregeling

- Ik weet niet hoe mijn pensioen is geregeld

Blok 4 Cultuur

De volgende vragen gaan over de betrokkenheid van jouw uitzendorganisatie en opdrachtgever.

Ervaringen van uitzendkrachten (outputs)

53. Hoe zorgt jouw uitzendorganisatie ervoor dat je ook in de toekomst aan het werk kan blijven? Onder uitzendorganisatie verstaan we: de organisatie die je uitzendt/jouw salaris betaalt. [Zeer mee oneens, Oneens, Niet eens/ niet oneens, Eens, Zeer mee eens, Niet van toepassing]
- Mijn uitzendorganisatie heeft oog voor mijn fysieke gezondheid.
 - Mijn uitzendorganisatie heeft oog voor mijn mentale gezondheid.
 - Mijn uitzendorganisatie biedt hulp bij geldzorgen
 - Mijn uitzendorganisatie moedigt me aan om na te denken over mijn toekomst.
 - Mijn uitzendorganisatie moedigt mij aan om na te denken om mijn werk beter uit te voeren.
54. Hoe zorgt jouw opdrachtgever ervoor dat je ook in de toekomst aan het werk kan blijven? Onder opdrachtgever verstaan we: de organisatie die jou inhuurt via jouw uitzendorganisatie. [Zeer mee oneens, Oneens, Niet eens/ niet oneens, Eens, Zeer mee eens, Niet van toepassing]
- Mijn opdrachtgever heeft oog voor mijn fysieke gezondheid.
 - Mijn opdrachtgever heeft oog voor mijn mentale gezondheid.
 - Mijn opdrachtgever biedt hulp bij geldzorgen
 - Mijn opdrachtgever moedigt me aan om na te denken over mijn toekomst.
 - Mijn opdrachtgever moedigt mij aan om na te denken om mijn werk beter uit te voeren.

Effecten op duurzame inzetbaarheid (outcomes)

55. In hoeverre bent u het eens met de volgende stellingen? [Zeer mee oneens, Oneens, Niet eens/ niet oneens, Eens, Zeer mee eens, Niet van toepassing]
- Ik kan werk en privéleven goed combineren.
 - Ik vind het belangrijk om na te denken over hoe ik in de toekomst aan het werk kan blijven.
 - Ik weet welke stappen ik kan ondernemen om ervoor te zorgen dat ik ook in de toekomst aan het werk kan blijven.
 - Ik heb er vertrouwen in dat ik me zal blijven ontwikkelen zodat ik ben voorbereid op het werk van de toekomst.
56. Welke concrete stappen heb je ondernomen om te zorgen dat je gezond en met plezier aan het werk kan blijven?
- Open antwoord: [...].
57. Wat heb je (nog) nodig om gezond en met plezier aan het werk te blijven?
- Open antwoord: [...].

Blok 5 Einde vragenlijst

58. Graag willen we je uitnodigen voor een vervolggesprek. Via de telefoon zullen we je verder vragen naar jouw werk en loopbaan als uitzendkracht. Het gesprek zal ongeveer 20 minuten duren. Mogen wij hiervoor telefonisch contact met je opnemen?

- Ja → Ga naar vraag 60
- Nee → Ga naar vraag 60

59. Op welk telefoonnummer kunnen wij je bereiken voor dit gesprek? Dit telefoonnummer wordt uitsluitend gebruikt voor het afnemen van het interview en niet voor andere doeleinden of verstrekt aan derden.

- Open antwoord: [...].

60. Wil je kans maken op een cadeaubon t.w.v. 50 euro bij bol.com? Laat dan je e-mailadres hieronder achter. In september/oktober krijg je bericht als je gewonnen hebt.

- Open antwoord: [...].

61. We zijn aan het einde gekomen van de vragenlijst. Heb je nog opmerkingen over de vragenlijst of het onderzoek?

- Open antwoord: [...].

Wij danken je voor je tijd en betrokkenheid bij het onderzoek. Je kan het venster nu sluiten.

Blok 6 Einde vragenlijst

Dit onderzoek is gericht op personen die werkzaam zijn als uitzendkracht of dit afgelopen half jaar werkzaam zijn geweest. Scholieren en studenten vallen buiten de onderzoeksdoelgroep.

Wij danken je voor je tijd en betrokkenheid bij het onderzoek. Je kan het venster nu sluiten.

Bijlage C Interviewleidraad

Uitzendorganisaties

In de vier gesprekken met uitzendorganisaties komen de volgende thema's aan bod:

- Duurzame inzetbaarheid
 - Wat verstaan jullie onder duurzame inzetbaarheid?
 - Hoe zien jullie de pijlers: loopbaan, gezondheid, cultuur, werkcontext?
- Verantwoordelijkheid duurzame inzetbaarheid
 - Bij wie ligt welke verantwoordelijkheid voor duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten?
 - In hoeverre verschilt dit tussen de pijlers?
- Actief beleid duurzame inzetbaarheid
 - In hoeverre hebben jullie zicht op duurzame inzetbaarheid van jullie uitzendkrachten? Hoe houden jullie dit bij? Op welke manieren komen signalen binnen als dit wel/niet goed gaat?
 - Worden er gesprekken gevoerd over duurzame inzetbaarheid? Hoe zien die gesprekken eruit?
 - Wat is voor jullie de belangrijkste reden om met duurzame inzetbaarheid bezig te zijn?
 - Op welke manier zetten jullie duurzame inzetbaarheid als thema op de agenda?
 - Wat zijn de grootste uitdagingen bij duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten?
- Arbeidsmigranten
 - Hoe zien jullie de duurzame inzetbaarheid van arbeidsmigranten?
 - Wat zijn hierbij aandachtspunten?

Uitzendkrachten

In de achttien gesprekken met uitzendkrachten (waarvan zes met niet-Nederlandse uitzendkrachten¹³) komen de volgende topics aan bod:

- Opleidingsmogelijkheden
- Behoefte aan opleiding/cursus
- Gesprekken over loopbaan met opdrachtgever/uitzendorganisatie
- Manieren waarop leidinggevende stimuleert om kennis en vaardigheden te ontwikkelen
- Situatie van meer kennis en vaardigheden dan nodig voor de baan
- Banen die niet vereisen dat je nieuwe dingen leert
- Mogelijkheden iemand aan te spreken over veilig en gezond werken
- Financiële gezondheid
- Belangrijkheid contractvorm
- Mantelzorg
- Houding richting toekomstig werk en baanmogelijkheden
- Betrokkenheid uitzendorganisatie/opdrachtgever

¹³ De gesproken niet-Nederlandse uitzendkrachten waren van Bulgaarse, Roemeense, Indiase en Zuid-Afrikaanse afkomst.



“De wetenschap dat het goed is.”

SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven. Ons onderzoek helpt onze opdrachtgevers bij het nemen van beslissingen. SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Dat geeft ons zicht op de nieuwste wetenschappelijke methoden. We hebben geen winstoogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.

SEO-rapport 2023-139

ISBN 978-90-5220-353-9

Informatie & Disclaimer

SEO Economisch Onderzoek heeft op de verkregen informatie en data geen onderzoek uitgevoerd dat het karakter draagt van een accountantscontrole of due diligence. SEO is niet verantwoordelijk voor fouten of omissies in de verkregen informatie en data.

Copyright © 2023 SEO Amsterdam.

Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen, onderzoeken en collegesyllabi, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld. Gegevens uit dit rapport mogen niet voor commerciële doeleinden gebruikt worden zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s). Toestemming kan worden verkregen via secretariaat@seo.nl.

Roetersstraat 29
1018 WB Amsterdam

+31 20 399 1255
secretariaat@seo.nl
www.seo.nl