

Strategisch gedrag in de flexibele schil

Marcel Spijkerman, Cora van Horssen, Jos Mevissen, Vera Haanstra-Veldhuis en Yannick Bleeker¹

Werknemers die langdurig in de flexibele schil verblijven zijn in staat hun positie te verbeteren, mits ze bewust strategisch arbeidsmarktgedrag vertonen. Onderzoek naar de ontwikkeling van mensen die langdurig aangewezen zijn op flexibel werk onderscheidt verschillende gedragslijnen. Juist mensen die (on)bewust strategische keuzes maken, zoals omscholing naar een kansrijkere sector, verbeteren vaker hun positie op de arbeidsmarkt. Zij vinden vaker vast werk, gaan meer uren werken of werken tegen een hoger loon. Niet iedere werknemer maakt die strategische keuzes. Bij de dienstverlening aan werknemers in de flexibele schil is het de uitdaging werkzoekenden te ondersteunen bij dit strategische gedrag. Kennis over wat kansrijke sectoren en beroepen zijn, nu en in de nabije toekomst, is daarbij noodzakelijk.

1. Inleiding

De afgelopen decennia is sprake geweest van een toename van het aantal flexibele arbeidsrelaties. Daarnaast blijkt uit onderzoek dat een groter wordende groep langdurig in de flexibele schil verblijft. Uit onderzoek van SEO blijkt dat in de periode 1999-2006 circa 6 procent van de werknemers langdurig (langer dan drie jaar) in de flexibele schil verbleef (Heyma, A. e.a. 2010). In de periode 2006-2010 was dat aandeel toegenomen tot 12 procent (Heyma, A. e.a. 2013). Deze groep werkt langdurig op flexibele contracten, al dan niet afgewisseld met korte perioden van uitkeringsafhankelijkheid. De groep werknemers die langdurig in de flexibele schil verblijven verschilt van de groep vaste werknemers of werknemers die kort in de flexibele schil verblijven. Zij zijn vaker man, ouder en niet-westers allochtoon. Op sociaal-economisch gebied zijn de verschillen echter beperkt. Werknemers die langdurig in de flexibele schil verblijven, vormen een heterogene groep, waarvan een deel zich aan de onderkant van de arbeidsmarkt bevindt (Heyma, A. e.a. 2013). Een tweede informatiebron voor de flexibele schil is onderzoek van het CPB (De Graaf-Zijl, M., 2016). Ook uit deze bron blijkt dat de flexibele schil gestaag groeit en in 2015 uitkomt op 21,1 procent flexibel werkenden plus 12,3 procent zzp'ers. Deze laatste groep is in het SEO-onderzoek buiten beschouwing gelaten. Interessant is dat het in dit onderzoek vooral de jongere, lager opgeleiden zijn die flexibel werken en vooral de ouderen die als zzp'er actief zijn.

De visies op (langdurige) flexibele arbeid verschillen. Volgens sommigen moeten we de toenemende rol van flexibele arbeid als een gegeven beschouwen en moeten de rechten en de positie van flexibele werknemers versterkt worden. Anderen beschouwen (langdurige) flexibele arbeid als een ongewenst fenomeen en willen door middel van wet- en regelgeving vaste contracten stimuleren. In de discussie over flexibele arbeid wordt vaak uitgegaan van een dichotomie waarbij het flexibele contract tegenover het vaste contract staat. Niet zelden zijn de standpunten ideologisch gekleurd. Flexibele arbeid wordt dan ofwel beschouwd als ongewenst fenomeen ofwel als onmisbaar instrument voor bedrijven om in te spelen op de dynamiek van de markt dat mensen juist kansen biedt om te participeren. Hierbij wordt voorbij gegaan aan de diversiteit van de flexibele schil. Zo zit niet iedereen in de flexibele schil aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Ook wordt voorbij gegaan aan de mogelijkheid dat binnen de flexibele schil werknemers zich een betere positie op de arbeidsmarkt kunnen verwerven, bijvoorbeeld door meer werkzekerheid (ook binnen de flexibele schil), meer uren en/of een hoger loon. Er is veel bekend over wie hoe lang in de flexibele schil verblijven en wat de uitstroombestemmingen zijn. De redenen waarom werknemers 'kiezen' voor de flexibele schil is in wetenschappelijke literatuur echter niet goed onderzocht (Heyma, e.a., 2010, p.8). Wel is bekend dat het aannemen van een tijdelijke baan de kans op een vaste baan niet vergroot.

¹ Marcel Spijkerman, Cora van Horssen zijn werkzaam bij UWV Kenniscentrum; Jos Mevissen, Vera Haanstra-Veldhuis en Yannick Bleeker zijn verbonden aan Regioplan Beleidsonderzoek.

De vraag is daarom relevant waarom een deel van de werknemers in de flexibele schil zich een betere positie weet te verwerven, terwijl de ontwikkeling van anderen stagneert. Deze vraag stond centraal in een onderzoek dat Regioplan in opdracht van UWV heeft uitgevoerd (Bleeker, Y. e.a., 2017). Voor UWV is aan deze centrale vraag de vraag gekoppeld of extra of andere dienstverlening nodig is voor mensen die langdurig in de flexibele schil verblijven en herhaaldelijk beroep doen op een uitkering.

2. Kwalitatief onderzoek

Om antwoord te krijgen op de bovenstaande vraag is kwalitatief onderzoek gedaan. Kwalitatief onderzoek biedt de mogelijkheid inzicht te verkrijgen in die factoren die van invloed zijn op de ontwikkeling van werknemers in de flexibele schil en die niet in registratiebestanden zijn opgenomen. Voor het onderzoek zijn in totaal 80 werknemers geïnterviewd die langdurig in de flexibele schil verbleven. De onderzoekspopulatie was door UWV gedefinieerd als mensen die tussen januari 2013 t/m december 2015 gedurende drie jaar op flexibele contracten werkten met onderbreking van een uitkering van maximaal één jaar.² Zij waren onderverdeeld in drie groepen flexwerkers die zich in de periode van januari-september 2016 onderscheiden in het karakter van hun mobiliteit uit of binnen de flexibele schil van de arbeidsmarkt:

- *Subgroep 1* onderscheidt zich doordat deze flexwerkers uitstroomden in een vast contract niet zijnde 0-uren of min-max³;
- *Subgroep 2* onderscheidt zich van de rest door een positieve ontwikkeling in het aantal gewerkte uren in de loop der tijd;
- *Subgroep 3* onderscheidt zich van de rest door geen positieve ontwikkeling in uren en geen vast dienstverband.

Om te bepalen of er sprake is van uitstroom naar vast is gekeken naar de periode januari – september 2016. UWV koos voor deze periode omdat deze het meest recent is (in de bestanden) en het weinig zin heeft om mensen te ondervragen over een langdurig verblijf in de flexibele schil van jaren geleden.

Respondenten zijn geworven per brief: zij konden zich aanmelden naar aanleiding van een uitnodigingsbrief voor deelname aan een interview. De onderzoekers zorgden bij het inplannen van de interviews voor evenredige spreiding over de subgroepen. Ter voorbereiding op de interviews is een groepsbijeenkomst gehouden om de belangrijkste thema's voor interviews op het spoor te komen. In de interviews zijn de loopbanen van de werknemers in de flexibele schil zo zorgvuldig mogelijk gereconstrueerd om omslagpunten te ontdekken. De interviews zijn geanalyseerd middels een reguliere kwalitatieve analyse en een Qualitative Comparative Analysis (QCA).

3. Omstandigheden, mogelijkheden en gedrag

Uit de in het kader van dit onderzoek uitgevoerde Qualitative Comparative Analysis en een analyse op kenmerken van de onderzoekspopulatie komen twee bevindingen die een eerste inzicht geven in wat maakt dat iemand een positieve ontwikkeling van arbeidsmarktpositie doormaakt:

² In het geval iemand eenmalig een erg langdurig tijdelijk contract heeft, is deze niet meegenomen; dit zijn vaak gevallen die overgaan in een vaste baan en zijn minder van belang voor het onderzoek.

³ De reden hiervoor is dat het bij een vast contract dat een 0-uren of een min-maxcontract behelst feitelijk nog steeds gaat om een flexcontract.

1. **Het is altijd een combinatie van factoren.** Daarbij gaat het om persoonsgebonden factoren (een realistisch toekomstplan, vertonen van kansrijk arbeidsmarktgedrag en gezondheidsbeleving⁴) en factoren die extern zijn (gunstige omstandigheden op de arbeidsmarkt en het ontbreken van exogene belemmeringen);
2. **Het maakt geen verschil hoe mensen in de flexibele schil zijn gekomen** (na het verlaten van een opleiding, om gezondheidsredenen, na ontslag uit een vaste baan, na vrijwillig vertrek uit een baan). Voor hen allen geldt hetzelfde: positieverbetering is mogelijk op basis van combinaties van keuzes die men maakt, de kansen die men krijgt en de capaciteiten en competenties waarover men beschikt.

Met de persoonsgebonden factoren als uitgangspunt en hoe personen vanuit hun mogelijkheden en beperkingen omgaan met exogene factoren zijn op basis van de kwalitatieve analyse vijf verklarende gedragslijnen geïdentificeerd. Deze zijn:

1. Bewust strategisch gedrag
2. Onbewust strategisch gedrag
3. (Tijdelijk) reactief onstrategisch gedrag
4. Bewust onstrategisch gedrag
5. Onbewust onstrategisch gedrag

	Strategisch gedrag	Onstrategisch gedrag
Onbewust	2	5
Bewust	1	3 4

Strategisch gedrag is in dit onderzoek gedefinieerd als arbeidsmarktgedrag actief gericht op positieverbetering. Deze definitie veronderstelt een realistisch toekomstplan (“waar wil ik naar toe”) en arbeidsmarktgedrag dat bijdraagt aan het bereiken van dit doel (“wat moet ik doen of laten om daar te komen”).

De belangrijkste conclusie uit het onderzoek is dat positieverbetering na langdurig verblijf in de flexibele schil mogelijk is als men hiervoor kiest én hiervoor voldoende toegerust is én hiervoor de kans krijgt. Op elk van deze drie factoren kan invloed worden uitgeoefend.

Die beïnvloedingsruimte is voor een flexwerker betrekkelijk beperkt, maar kán wel het verschil maken tussen wel of geen positieverbetering. Dit is in lijn met bevindingen uit eerder onderzoek naar intersectorale mobiliteit: bij loopbaangedrag staat het willen en kunnen van de werkende centraal. Bij werkenden die vanuit onvermogen denken aan een nieuwe stap in hun loopbaan, zal het ‘willen’ eerst moeten worden geprikkeld en bij werkenden die vanuit ‘ontwikkeling’ of ‘onvrede’ starten zal het ‘kunnen’ in de afwegingsfase meteen centraal staan (Prins, R. e.a. 2007). Dit geldt niet alleen bij een loopbaanstap, maar ook bij urenitbreiding. Succesfactoren bij werkuitbreiding zijn een werkende die zelf het voortouw neemt richting de werkgever en zich wil inspannen voor werkuitbreiding en een bedrijf dat mogelijkheden heeft (flexibele functies, meerdere vestigingen, formatieruimte etc.). Ook het netwerk van de werkgever kan behulpzaam zijn voor urenitbreiding bij de werkende (Veldhuis, V., e.a. 2007). Randvoorwaarde hierbij blijft uiteraard dat er ook mogelijkheden tot positieverbetering moeten zijn; op die randvoorwaarde heeft een flexkracht geen invloed.

Hierna bespreken we de vijf gedragslijnen.

⁴ Kanttekening hierbij: mensen die door gezondheid in de flexibele schil komen, zijn het kwetsbaarst. In de casussen zien we altijd dat als zij weer in een vast contract komen, het daarbij dan gaat om een contract met weinig uren (tenzij ze volledig herstellen). In dat geval zijn er ook andere inkomstenbronnen (denk aan gedeeltelijk WGA/zelfstandig ondernemerschap).

3.1 Bewust strategisch gedrag

Werknemers met een passende langetermijnstrategie verbeteren in veel gevallen hun arbeidsmarktpositie. Wat een passende strategie is, verschilt uiteraard. Wat belangrijk blijkt, is dat werknemers hun gedrag bewust richten op positieverbetering en daarbij kiezen voor een verandering door bijvoorbeeld (om)scholing, actief zoekgedrag in kansrijke sectoren of door meerdere opties open te houden:

- Een kansrijke strategie is de loopbaan herijken en **door opleiding/scholing in een kansrijke sector** aan het werk komen. Dit geldt voor hoog- en laagopgeleiden en vraagt om tijdsinvestering en gerichte concessies.
- Wie wat ouder is, kan het als kansrijker inschatten om zich **actief te profileren bij werkgevers in kansrijke sectoren met sectoroverstijgende vaardigheden**, gecombineerd met gerichte concessies en inzet om zich het werk in de nieuwe sector eigen te maken, bijvoorbeeld door bij een werkgever te pleiten voor een werkervaringsplek (en daar toestemming voor te krijgen van UWV) of door goed te weten wat de voor die sector relevante vaardigheden zijn. 60 jaar en net afgestudeerd zijn in een nieuwe richting doet het nu eenmaal minder goed bij werkgevers.
- Na grillige privéomstandigheden of ernstige gezondheidsklachten kan **actieve bemiddeling in een kansrijke richting** leiden tot verbetering (of herstel) van de arbeidsmarktpositie, met name bij eenzijdige werkervaring of bij gebrek aan een afgeronde vervolgopleiding.
- Mensen van alle leeftijden passen de strategie toe om **meerdere opties open te laten**, door een flexbaan te accepteren voor inkomsten en zich ondertussen voor te bereiden op een nieuwe richting (met scholing, vrijwilligerswerk, parttimebaan in wensrichting) of door meerdere banen naast elkaar te hebben, zodat ze in de loop van de tijd kunnen zien wat het kansrijkst is.
- Specifiek voor werknemers die de Nederlandse taal niet of onvoldoende machtig zijn, is het kansrijk te investeren in taalonderwijs en certificaten.

Om bewust strategisch gedrag te kunnen vertonen, moeten werknemers wel weten wat kansrijke sectoren zijn of wat kansrijk zoekgedrag is. En moeten ze deze informatie en goede voorbeelden thuis ontvangen, zodat ook de thuisomgeving wordt geprikkeld. De belangrijkste beslissingen worden vaak 'aan de keukentafel', samen met andere leden van het huishouden, genomen. Daar worden motieven en afwegingen zichtbaar om wel of niet in beweging te komen. Daar is de impact van werken in de flexibele schil of werkloosheid het meest voelbaar.

32 jaar, afgestudeerd macrobioloog: *"Ik moet iets veranderen, ik ben universitair geschoold! Dat vertel ik nu in één zin, maar dat was een heel proces. (...) Een beroep op WW was nodig voor een overstap naar een baan in een betere positie. Ik kon wel weer het zoveelste uitzendbaantje aanpakken, maar er moest iets drastisch anders en dat kost even tijd. Ik ben helemaal onderaan begonnen en nu heb ik een vaste baan als java-ontwikkelaar met een salaris dat hoger ligt dan in mijn oorspronkelijke sector."*

40 jaar, kwam uit de reisbranche: *"Door mijn balie-ervaring zagen ze wat in mij. De tandheekkundige zaken heb ik daar geleerd. Daar heb ik heel wat vrije tijd ingestoken. Ik heb gewoon gevraagd: laat mij meekijken aan de stoel, zodat ik weet wat het inhoudt als iemand een wortelkanaalbehandeling heeft. Dan kan ik mensen beter te woord staan aan de balie."*

3.2 Onbewust strategisch gedrag

Niet iedere werknemer in de flexibele schil die zijn positie verbetert, vertoont bewust strategisch gedrag. Bij een deel van de respondenten lijkt de positieverbetering vooral het gevolg te zijn van toevalligheden. Het gedrag van deze groep werknemers lijkt niet actief gericht te zijn op positieverbetering, maar vooral op aan het werk blijven. Zij doen daarbij concessies ten aanzien van loon, aantal uren of type werk om aan het werk te komen en blijven. Dit gedrag van 'alles aanpakken' leidt in veel gevallen niet direct tot positieverbetering. In combinatie met bijvoorbeeld een netwerk of specialistische kennis of vaardigheden, ook als dit niet bewust

wordt ingezet voor positieverbetering, kan leiden tot een verbetering van de arbeidsmarktpositie. Respondenten omschrijven dit zelf als 'puur geluk hebben'. Werknemers blijken zich niet bewust te zijn van de 'goede keuzes' die zij hebben gemaakt. Contacten onderhouden met oud-werkgevers kan op termijn zeer nuttig blijken.⁵

49 jaar: *"Je kunt niet drie jaar wachten, dan vraagt een werkgever: 'waarom zat je zolang thuis?' Dus je moet wel alles aanpakken."* Maar al die uitzendbanen leidden niet tot een vast contract. *"Dat ik nu na 4 à 5 jaar weer een vast contract heb is puur geluk: een paar collega's van het bedrijf waar ik 17 jaar werkte kozen er bij de reorganisatie voor om samen een eigen bedrijfje op te zetten. Ik ben contact blijven houden via Facebook."* Bewust? *"Nee, ik ben daar gewoon met iedereen in contact die ik ooit gekend heb. Daardoor konden ze me 3 jaar later benaderen, waren ze nooit uit mijn leven verdwenen. Het bedrijfje liep goed, dus ze konden mensen aannemen. Ze vroegen of ik interesse had om daar te komen werken."*

3.3 Reactief onstrategisch gedrag

Een deel van de werknemers in de flexibele schil kiest er bewust voor tijdelijk geen positieverbetering na te streven. Deze werknemers zijn zich ervan bewust dat zij met hun arbeidsmarktgedrag zeer waarschijnlijk hun arbeidsmarktpositie niet zullen verbeteren. Desondanks kiezen zij hier bewust voor, omdat er geen financiële noodzaak is of omdat zij al dan niet vanwege kinderen of andere zorgtaken thuis ervoor kiezen niet meer te willen werken. Daarnaast zijn gezondheid of problemen in de thuissituatie, bijvoorbeeld een scheiding, redenen om bewust even geen positieverbetering na te streven.

38 jaar: *"Mijn vriendin heeft een vaste aanstelling in de zorg, dus haar baan is leidend nu we een kindje hebben."*

60 jaar. Partner verdient goed als zzp'er: *"Ik hoef financieel niet echt te werken. Ik wil het ergens naar mijn zin hebben en leuk hebben. Geld ervoor krijgen is leuk, maar dat is extra."*

26 jaar: *"Ik kan rondkomen van zo'n 1200 euro. Liever meer natuurlijk, maar ik woon alleen en mijn ouders springen soms bij: ik kan daar eten en mijn was draaien."*

Het komt voor dat mensen zich strategisch *willen* gedragen, maar hierin belemmerd worden. Daardoor verbetert hun arbeidsmarktpositie niet of minimaal. Gedreven door geldzorgen ziet men bijvoorbeeld af van omscholing. Met een relatief kleine gift zou men in staat zijn om de eigen regie over hun loopbaan te nemen en de arbeidsmarktpositie structureel te verbeteren. Maar nu dat er niet in zit, is hun arbeidsmarktgedrag weer reactief. Ook gebrek aan inzicht in regelgeving rond toeslagen en loonheffing kunnen een drempel zijn om te werken aan verbetering van de eigen arbeidsmarktpositie. Hierdoor weigeren mensen bijvoorbeeld een aanbod van meer uren werk of durven ze het niet aan om twee banen naast elkaar te hebben. In combinatie met andere factoren (bijvoorbeeld geen afgeronde vervolgopleiding) kan deze drempel bijdragen aan een blijvende kwetsbare arbeidsmarktpositie. Specifiek voor uitzendkrachten kan een uitzendbureau dat voorzichtig is met haar klanten een drempel zijn voor arbeidsmarktpositieverbetering. Bijvoorbeeld wanneer ze klanten er niet op aanspreken als ze uitzendkrachten ander werk laten doen voor hetzelfde loon.

⁵ Zo bleek ook uit: De Jong, Ph., V. Haanstra-Veldhuis e.a. (2017).

3.4 Bewust onstrategisch gedrag

Een andere groep werknemers maakt ook bewust onstrategische keuzes, maar blijft hier, in tegenstelling tot de mensen die reactief onstrategisch gedrag vertonen, in volharden.⁶ Zelfs als blijkt dat hun keuzes al jaren niet tot een positieverbetering leiden, blijven mensen dezelfde strategie volgen. Uit de interviews komen grofweg twee manieren van bewust onstrategisch handelen. Ten eerste gaat het om werknemers die de strategie volgen van 'alles aanpakken' zonder positieverbetering na te streven. Veel van deze werknemers berusten min of meer in de situatie dat zij aangewezen zijn op werk in de flexibele schil en daarbij concessies moeten doen in inhoud van het werk, loon of aantal uren. Zij geven aan al blij te mogen zijn dat ze werk hebben en proberen geen andere strategieën meer uit om hun positie te verbeteren. De strategie om alles aan te pakken draagt in deze gevallen niet bij aan positieverbetering, maar wel aan het niet vervallen in langdurige werkloosheid of het zo veel als mogelijk naar vermogen aan het werk zijn.⁷

56 jaar, ging failliet als zzp'er in de bouw: *"Na een half jaar bellen ze dan weer dat ze werk hebben. Ik werk nu drie jaar voor deze werkgever. (...) Ik ben tevreden nu. Ik verdien genoeg om mij en mijn vrouw te onderhouden, ik kan de hypotheek betalen, ik kan vrij krijgen wanneer het nodig is (verleent mantelzorg aan partner die half verlamd is). Ik vind het dus prima zo."*

De tweede groep werknemers houdt, vaak tegen beter weten in, vast aan werk in de eigen sector. Zij doen concessies aan het aantal uren, loon of niveau om maar in de eigen sector te kunnen blijven werken, ook al weten zij dat zij daarmee hun positie niet verbeteren. Voor een deel van deze werknemers geldt dat zij zich dit kunnen veroorloven dankzij een verdienende partner. Voor anderen is het een manier om in ieder geval aan het werk te blijven. Zo houdt één hoogopgeleide respondent vast aan werk in de culturele sector en wil graag doceren aan een hogeschool. Ze neemt echter ook genoeg met kaartjes knippen in een museum, omdat dit in ieder geval een baan in de sector van haar voorkeur is.

3.5 Onbewust onstrategisch gedrag

Als laatste zijn er flexwerkers die niet in staat blijken hun positie te verbeteren, omdat zij hiervoor niet de juiste keuzes maken. Zij kiezen hier niet bewust voor, maar lijken onvoldoende op de hoogte van waar kansen liggen en wat er nodig is om werk te behouden.

"Ik kwam in een dertigersdilemma en besloot op wereldreis te gaan. Bij terugkomst kon ik niet meer in mijn eigen vakgebied terecht."

"Ik ging er zelf vanuit dat ik een vast contract zou krijgen, maar dat ging niet door. Daar heb ik me op verkeken. Zolang ik geen vast contract had, had ik moeten zoeken. Maar 36 u/week werken vult je weken aardig en je wordt makkelijk."

Ook weten werknemers vaak niet wat zij willen of hebben ze een onduidelijk toekomstplan. Zo geeft een respondent aan werk in zijn eigen studierichting niet leuk te vinden en nu lukraak baantjes aan te nemen, omdat hij de variatie leuk vindt. De consequentie is dan dat zij in dezelfde positie in de flexibele schil blijven steken. Kenmerkend voor deze groep is dat zij hun ideeën over wat zij kunnen en over wat kansrijk is niet op enig moment herijken, maar blijven doorgaan op de ingeslagen weg. Zo blijft een respondent steeds maar

⁶ Wij laten hier de groep buiten beschouwing die bewust niet streeft naar een positieverbetering in de zin van de overgang naar een vast contract. Hoewel in onze onderzoeksgroep niet aangetroffen is bekend dat een deel van de flexwerkenden hier bewust voor kiest en geen positieverbetering nastreeft (zie o.a. Dekker, F. P. de Beer, 2014).

⁷ Zie ook: Cuelenaere, B. & V. Veldhuis (2011).

solliciteren op banen die gezien haar gezondheid te zwaar zijn. Een andere onstrategische keuze die voortkomt uit gebrek aan inzicht in eigen kunnen, is het volgen van scholing die niet passend is.

4. Dienstverlening aan werknemers in de flexibele schil

Werknemers hebben de mogelijkheden om hun positie te verbeteren niet volledig zelf in de hand. Op de omstandigheden op de arbeidsmarkt en de keuzes die werkgevers maken voor het werken met flexibele krachten hebben individuele werknemers in de flexibele schil geen invloed. Ook andere belemmeringen zoals een slechte of wisselende gezondheid kunnen een positieverbetering in de weg staan.

Los daarvan kunnen werknemers de kans op een vast contract of meer uren werk of een beter loon wel beïnvloeden. Een passende strategie voor positieverbetering op de langere termijn is kansrijk, zo blijkt uit het voorgaande. Dat betekent vooral: (zo mogelijk) kiezen voor kansrijke beroepen, sectoren en werkgevers. Om je als flexwerker te richten op de kansrijke beroepen en sectoren is echter niet eenvoudig. Dat vraagt om *inspanningen en gerichte concessies* van de persoon zelf. Bovendien is hiervoor kennis nodig over wat kansrijke beroepen of sectoren zijn. Ook goede of inspirerende voorbeelden over hoe je zo'n stap zet (bijvoorbeeld via een gratis krant of een folder), kunnen behulpzaam zijn.

De dienstverlening aan werknemers in de flexibele schil, die herhaaldelijk een beroep doen op een uitkering, zou zich moeten richten op het aanzetten tot en ondersteunen van die strategische keuzes. Vooral werknemers die nu onbewust onstrategische keuzes maken, zouden hierbij gebaat kunnen zijn. Zij weten niet waar kansen liggen en weten in veel gevallen niet wat zij willen en kunnen. Om deze groep gericht te kunnen ondersteunen, is het nodig dat dienstverleners bij UWV en gemeenten kennis hebben van de arbeidsmarkt; niet alleen kennis over waar op dit moment werk is (zoals nu veelal gebruikelijk), maar vooral ook over waar in de nabije toekomst kansen liggen. De afdeling Arbeidsmarktinformatie (AMI) van UWV biedt nu al op de website werk.nl op een laagdrempelige manier actuele arbeidsmarktinformatie aan. Bezoekers kunnen daar snel informatie vinden over kansrijke beroepen en sectoren. Met de arbeidsmarktprognoses die AMI jaarlijks publiceert worden toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in beeld gebracht. Hoewel de informatie op een laagdrempelige manier wordt aangeboden, zal niet iedere werkzoekende die weten te benutten. Juist de groep die onbewust onstrategisch gedrag vertoont, zal hier moeite mee hebben. Hier ligt een belangrijke taak voor de adviseurs; zij kunnen met hun kennis over ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de regio de werkzoekende helpen in het maken van betere keuzes.

Kennis over de arbeidsmarkt is noodzakelijk, maar niet altijd voldoende. Een deel van de werkzoekenden heeft daarnaast meer actieve ondersteuning nodig bij het maken van de strategische keuzes, bijvoorbeeld door een gerichte beroepskeuzetest aan te bieden. Daarnaast is voor het alle werkzoekenden van belang dat ze zich ondersteund voelen bij het maken van strategische keuzes. Denk hierbij aan adviezen over op welke scholingspotjes ze een beroep kunnen doen (via huidige werkgever, uitzendbureau, cao, et cetera). Het is dan wel van belang dat de adviseur inzicht heeft in het type werkzoekende en de factoren die belemmerend zijn voor positieverbetering. UWV werkt aan selectie- en diagnose-instrumenten die de adviseur ondersteunen bij de dienstverlening. Een voorbeeld hiervan is de werkverkenner. De werkverkenner bepaalt op basis van kenmerken van de werkzoekende de kans op werkhervatting. Op basis van de werkhervattingskansen worden groepen geselecteerd die extra dienstverlening nodig hebben. Daarnaast geeft de werkverkenner inzicht in de factoren die belemmerend zijn voor (snelle) werkhervatting en daarmee aanknopingspunten voor gerichte dienstverlening. De werkverkenner is weliswaar niet ontwikkeld om het risico op langdurig verblijf in de flexibele schil te bepalen, maar geeft wel informatie over belemmerende factoren die hiervoor relevant zijn. Voorbeelden hiervan zijn in welke mate de werkzoekende ervan overtuigd is zelf invloed te hebben op het vinden van werk (externe attributie), de werkzoekintentie en de visie op de terugkeer naar werk. Een ander voorbeeld van een bestaand instrument dat behulpzaam kan zijn in dienstverlening aan mensen die langdurig

in de flexibele schil verblijven, is de Werkscan (respectievelijk de Scan Werkvermogen Werkzoekenden).⁸ Dit diagnose-instrument is vrij toegankelijk voor werkenden en maakt inzichtelijk op welke terreinen actie nodig is om (ook in de toekomst) duurzaam aan het werk te blijven.

De flexibele schil van de arbeidsmarkt groeit. Steeds meer mensen maken steeds vaker de transitie van werk naar niet werk (en uitkeringsafhankelijkheid) en omgekeerd.⁹ Een deel van de flexibel werkenden kiest hier bewust tijdelijk of langdurig voor, maar een ander deel verblijft noodgedwongen langdurig in de flexibele schil van de arbeidsmarkt. Dit heeft op macroniveau consequenties voor de arbeidsparticipatie, de uitkeringslast en dergelijke en op microniveau op het inkomen, de pensioenopbouw, het carrièreverloop of de kans op duurzame inzetbaarheid van de persoon in kwestie, maar het kan ook doorwerken op diens huishouden. Daarom is aandacht voor het zo veel mogelijk beperken van dit soort transities van belang. Dit is een in wezen andere opgave dan het zo snel mogelijk aan werk helpen van werkloze werkzoekenden en het vraagt daarmee ook andere typen dienstverlening en andere keuzes. Dit onderzoek heeft aan het vormgeven van dit type beleid een bijdrage willen leveren.

De uitkomsten van dit onderzoek zijn niet alleen nuttig voor de doelgroep werkenden in de flexibele schil, maar ook voor zzp'ers (van wie dergelijke transities verborgen blijven voor uitkeringsinstanties en arbeidsmarktintermediairs) en voor aanstaande schoolverlaters die hun gedrag op de arbeidsmarkt nog moeten bepalen of proefondervindelijk moeten ontwikkelen.

⁸ Zie: Zwart, B.C.H. de, V. Veldhuis & M. Frings (2012) respectievelijk: Veldhuis, V., B. Cuelenaere, S. van Merendonk, R. van Rijn, M. Schuring & A. Burdorf (2012).

⁹ Op dit punt zijn er parallellen met zzp'ers die van contract naar contract en van opdracht naar opdracht gaan (en die vaak ook nog een baan in loondienst naast hun werk als zzp'er hebben). Zie o.a. Mevissen J., L. Heuts, H. van Leenen (2013).

Literatuur

- Bleecker, Y, V. Haanstra en J. Mevissen (2017). *Langdurig verblijf in en vertrek uit de flexibele schil. Achtergronden en aangrijpingspunten voor ondersteuning*. Amsterdam: Regioplan.
- Cuelenaere, B. & V. Veldhuis (2011). *Herintredende werkloze 55-plussers*. Den Haag: Raad voor Werk en Inkomen.
- De Graaf-Zijl, M. (2016). *Flexible employment in the Netherlands*. CPB. Den Haag.
- De Jong, Ph., V. Haanstra-Veldhuis e.a. (2017). *Monitoring en evaluatie pilots Ziektewet*. Eindrapport. Den Haag: APE.
- Dekker, F., P. de Beer (2014). *Flexibele arbeid. De rol van werkgevers*. De Burcht/ Verwey-Jonker Instituut. Amsterdam.
- Heyma, A., J.P. Hop & T. Smid (2010). *Langdurig verblijf in de flexibele schil van de arbeidsmarkt. Aantal werknemers en hun kenmerken*. Amsterdam: SEO.
- Heyma, A. & S. van der Werff (2013). *De sociaaleconomische positie van langdurig flexibele werknemers*. Amsterdam: SEO.
- Mevissen J., L. Heuts, H. van Leenen (2013). *Grote dynamiek in kleinschalig ondernemerschap. De kansen van zzp-schap, in het bijzonder voor doelgroepen met afstand tot de arbeidsmarkt*. Boom/Lemma, Den Haag.
- Mevissen, J., L. Heuts, H. van Leenen (2013). Zelf werken aan werk: een andere kijk op de inclusieve arbeidsmarkt. In: F. Dekker (ed.): En toen waren er zzp'ers. (p. 121 – 136) Boom/Lemma, Den Haag.
- Prins, R., B.C.H. de Zwart, V. Veldhuis & N. Vellekoop (2007). *Loopbanen zonder grenzen. Eindevaluatie projecten intersectorale mobiliteit en toekomstverkenning*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Veldhuis, V., C.G.L. van Deursen & I. Hento (2007). *Werkgevers aan zet? Mogelijkheden voor werkuitbreiding na herbeoordeling*. Leiden: AStri.
- Veldhuis, V., B. Cuelenaere, S. van Merendonk, R. van Rijn, M. Schuring & A. Burdorf (2012). Scan Werkvermogen Werkzoekenden. Ontwikkeling en handreiking. AKC Onderzoekscahier 10: Professionalisering Arbeidsdeskundig Handelen. Nijkerk: Arbeidsdeskundig Kennis Centrum.
- Zwart, B.C.H. de, V. Veldhuis & M. Frings (2012). Ontwikkeling van de WerkScan. Eindverslag van het ontwikkeltraject en de gebruikerstest. AKC Onderzoekscahier 7: Professionalisering Arbeidsdeskundig Handelen. Leiden: AStri Beleidsonderzoek en -advies.