

WAT U MOET WETEN OVER FLEXWERKERS & STRESS



TNO innovation
for life

Dé flexwerker bestaat niet. Er is veel diversiteit tussen werknemers met verschillende typen flexibele contracten, bijvoorbeeld op het gebied van autonomie, werkstress en burn-out klachten, weten we uit cijfers van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) en Zelfstandigen Enquête Arbeid (WEA) van TNO en CBS. Met name uitzendkrachten en op- en afroepkrachten verdienen hierbij aandacht.

FLEXIBILISERING VAN DE ARBEIDSMARKT

De flexibilisering van de arbeidsmarkt in Nederland neemt toe. In het derde kwartaal van 2016 bestaat de werkzame beroepsbevolking uit 8,5 miljoen werkenden, waarvan 7,1 miljoen

werknemers. Van deze 7,1 miljoen werknemers hebben 1,9 miljoen een flexibel contract (22% van de werkzame beroepsbevolking). Daarnaast bestaat de werkzame beroepsbevolking nog uit 1,0 miljoen (12%) zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) en 341 duizend (4%) zelfstandigen mét personeel. Het aandeel flexibele contracten in Nederland stijgt hard in vergelijking met elders in de EU: was in 1990 het aandeel werknemers met een flexibel contract in Nederland lager dan het Europees gemiddelde, anno 2015 is het aandeel fors hoger dan het Europees gemiddelde en stijgend (CBS, Eurostat). Werkgevers verwachten dat het aantal flexibele contracten gelijk zal blijven of verder zal toenemen. Grote bedrijven (van 100 werknemers of meer) verwachten vaker dan kleine of middelgrote bedrijven dat de flexibele schil zal toenemen (WEA, 2014).

DIVERSITEIT TUSSEN FLEXWERKERS

De groep werknemers met een flexibel contract is divers. Zo zijn er werknemers met een tijdelijk contract (van verschillende duur en al dan niet met uitzicht op vast werk), uitzendkrachten, en op- en afroepkrachten. Gemiddeld bestaat 15% van de flexibele contracten uit een uitzendcontract, en 29% van de flexibele contracten uit een op- en afroepcontract. De verschillen tussen de groepen flexwerkers zijn groot. Werknemers met een tijdelijk contract en hoger opgeleiden gebruiken hun flexibele contract vaak als opstap naar een vast contract, terwijl uitzendkrachten en ouderen hun flexibele baan vaker afwisselen met een uitkering.

UITZENDKRACHTEN EN OP- EN AFROEPPKRACHTEN GROOTSTE RISICOGROEP

De grootste risicogroepen zijn uitzendkrachten en op- en afroepkrachten.

Zij doen vaker fysiek en psychosociaal belastend werk dan werknemers met een vast contract. Ze hebben te maken met minder uitdaging, minder autonomie, minder baan- en inkomenszekerheid, en minder sociale steun op het werk. Hierdoor lopen zij risico's ten aanzien van hun gezondheid, welzijn en duurzame inzetbaarheid. Werknemers met een tijdelijk contract en zzp'ers ervaren over het algemeen meer autonomie, minder werkstress en burn-out klachten dan uitzendkrachten en op- en afroepkrachten.

'GEVANGEN' IN BANEN MET LAGE AUTONOMIE

Met name wanneer jonge werknemers 'blijven hangen' in een op- en afroepbaan met lage autonomie, zeker als dit gecombineerd is met hoge taakeisen, hebben zij een grote kans hierin 'gevangen' te komen zitten, met het risico op het ontwikkelen van gezondheidsproblemen en langdurig verzuim. Ook uitzendkrachten die weinig autonomie in hun werk ervaren en laag opgeleid zijn scoren hoog op burn-out klachten. Vooral uitzendkrachten in de leeftijdsgroep 25-45 jaar lopen verhoogd risico. Een hoge mate van baan- en inkomensonzekerheid en een tekort aan steun en ongewenst gedrag van collega's hangt sterk samen met burn-out klachten.

ZZP'ERS BETER AF DAN WERKNEMERS MET EEN VAST OF FLEXIBEL CONTRACT

Zelfstandig ondernemers zonder personeel ervaren minder werkdruk en minder burn-out klachten dan werknemers met een vast of flexibel contract, weten we uit onderzoek van TNO en CBS. Gemiddeld ervaart 7% van de zzp'ers burn-outklachten, tegenover ruim 14% van de vaste medewerkers en 12% van de medewerkers met een flexibel contract. Zzp'ers zijn over het algemeen meer bevlogen, doen gevarieerder werk en willen later met pensioen dan werknemers. Met name de lagere werkdruk en hogere autonomie die zzp'ers ervaren, hangen samen met minder burn-out klachten.

KLASSIEKE ZZP'ERS VERSUS NIEUWE ZZP'ERS

Onder zelfstandigen zonder personeel kunnen we nog onderscheid maken tussen de klassieke zzp'ers (zzp'ers die vooral producten verkopen of grondstoffen aanbieden) en de nieuwe zzp'ers (zzp'ers die vooral eigen arbeid en

diensten aanbieden). Deze laatste groep is het meest toegenomen en wordt het meest vergeleken met werknemers met een flexibel arbeidscontract. Er zijn echter belangrijke verschillen tussen deze nieuwe zzp'er en de werknemer met een flexibele arbeidsrelatie, blijkt uit TNO onderzoek. Zo is de nieuwe zzp'er gemiddeld ouder, vaker man en hoger opgeleid dan de flexibele werknemer (en ook dan de vaste werknemer). De nieuwe zzp'er scoort beter dan de flexibele werknemer op een groot aantal werk-omstandigheden, zoals hoge variatie en autonomie in het werk en lage werkdruk en burn-out klachten. Wel heeft de nieuwe zzp'er meer te maken met zwaar werk (in het bijzonder trillen en schudden). Dit geldt vooral voor zelfstandig ondernemers in de landbouw en in de nijverheid en energie, waartoe de bouw en industrie worden gerekend. De nieuwe zzp'er heeft een vergelijkbaar inkomen als de vaste medewerker en verdient daarmee meer dan de flexibele werknemer. Echter, omdat het om zelfstandigen gaat, moeten zzp'ers hiervan wel zelf zorgdragen voor de pensioenopbouw en zijn zij vaak niet verzekerd voor arbeidsongeschiktheid.

UITDAGINGEN VOOR DE TOEKOMST

De flexibele schil van bedrijven is heel divers en bestaat zowel uit hoog opgeleide zelfstandige professionals met uitdagende banen, als uit laag opgeleide werknemers met een onzeker contract en fysiek belastende arbeidsomstandigheden. Dat betekent dat ten alle tijden maatwerk van belang is. Belangrijk is om de duurzame inzetbaarheid van de groepen kwetsbare flexkrachten, en dus met name uitzendkrachten en op- en afroepkrachten, te vergroten.

MAATWERK

Mogelijke aanpakken 'op maat' liggen op meerdere vlakken. Zo is het belangrijk om de veiligheid en gezondheid van kwetsbare groepen flexkrachten op het werk te verbeteren, bijvoorbeeld door het bewustzijn bij werkgevers en opdrachtgevers te vergroten dat arbozorg verder gaat dan zorg voor het vaste personeel. TNO investeert momenteel in verschillende innovatieve aanpakken op maat om duurzame inzetbaarheid van flexkrachten te vergroten. Denk bijvoorbeeld aan regionale arbeidspools die meer werkzekerheid voor flexkrachten opleveren, het creëren van mogelijkheden voor

uitzendkrachten om zich te ontwikkelen in hun diverse uitzendbanen, vormgegeven in samenwerking tussen de driehoek inlener-flexleverancier-flexkracht, of het vergroten van zeggenschap van flexwerkers door gebruik te maken van zelfroosteren. Tot slot zijn flexibele contracten slechts één van de vele mogelijkheden om als bedrijf flexibel te zijn. TNO laat in haar boek 'Gebalanceerde Flexibiliteit' een aantal innovatieve alternatieven voor flexibel organiseren zien, waarbij werkgevers flexibel zijn en tegelijkertijd het welzijn van de medewerkers waarborgen. Door andere flexmaatregelen in te zetten en bewuster na te denken over de planning, kan de flexibele schil van een bedrijf worden verminderd.

TNO.NL

GEZOND LEVEN

TNO initieert technologische en sociale innovatie voor een gezonde inrichting van ons leven en voor een vitale samenleving.

TNO
Schipholweg 77-89
2316 ZL Leiden
Postbus 3005
2301 DA Leiden

Anneke Goudswaard
E anneke.goudswaard@tno.nl
T 088 866 68 774