

ARTIKEL

Baanzekerheid en duurzame inzetbaarheid van werknemers en zelfstandigen

Tinka van Vuuren & Peter Smulders*

In dit artikel gaan we na hoe verschillen in objectieve en subjectieve baanzekerheid van werknemers en zelfstandigen samengaan met duurzame inzetbaarheid. Objectieve baanzekerheid is de mate waarin de arbeidspositie zekerheid geeft over het voortbestaan van de baan, subjectieve baanzekerheid is de mate waarin werknemers en zelfstandigen zelf de onzekerheid ervaren. Dit doen wij door gebruik te maken van samengevoegde databestanden van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) en de Nationale Enquête Zelfstandigen (ZEA), verzameld door TNO en CBS in 2014 en 2016, met in totaal ruim 80.000 werknemers en zelfstandigen. Het blijkt dat werknemers in vaste dienst en zelfstandigen met personeel de hoogste subjectieve baanzekerheid hebben en flexwerkers de laagste. Subjectieve baanzekerheid hangt sterk negatief samen met aspecten van duurzame inzetbaarheid; objectieve baanzekerheid correleert daarentegen vaak positief met duurzame inzetbaarheid. Want werknemers met een vast dienstverband hebben een lager gezondheidsniveau, meer ziekteverzuim, meer burn-out-klachten en geven vaker aan niet goed te kunnen voldoen aan de eisen die hun functie stelt, maar zijn wel meer tevreden met hun functie dan flexwerkers. In vergelijking met vaste werknemers en flexwerkers zijn zelfstandigen het meest tevreden met hun werk en schatten ze hun presteren hoog in, maar vinden ze ook dat ze moeilijk kunnen voldoen aan de eisen die het werk stelt.

Inleiding

In dit artikel richten we ons op de samenhang tussen baanzekerheid en duurzame inzetbaarheid van werkenden. Als gevolg van de flexibilisering van de arbeidsmarkt verschillen werkenden steeds meer in de mate waarin zij zekerheid hebben over hun arbeidsplaats (Smulders & Sanders, 2014; Smulders & Van den Bossche, 2016). Tegelijkertijd neemt het belang van baanzekerheid toe door het stijgen van de pensioenleeftijd. Om op een flexibele arbeidsmarkt de stijgende pensioenleeftijd te kunnen halen, dienen werknemers duurzaam inzetbaar te zijn. Dit is ook een probleem van ongelijkheid. Van Vuuren, Bolhaar, & Dillingh. (2017) stellen dat het voor mensen met een zwakkere arbeidsmarktpositie moeilijker is om langer door te werken omdat zij minder kansen hebben om aan het werk te blijven, en omdat werkgevers minder investeren in hun duurzame inzetbaarheid.

* Tinka van Vuuren is werkzaam bij Open Universiteit/Loyalis Kennis & Consult. E-mail: Tinka.van.Vuuren@Loyalis.nl. Peter Smulders is werkzaam bij TNO.

Baanonzekerheid dient te worden onderscheiden in objectieve en subjectieve baanonzekerheid. De objectieve onzekerheid kan worden afgeleid uit de arbeidspositie van de werkende (Klein Hesselink & Van Vuuren, 1999; Van Vuuren & Klein Hesselink, 2011; Klandermans, Klein Hesselink, & Van Vuuren, 2010). Werknemers met een vast contract hebben veel baanonzekerheid en flexwerkers weinig.

Subjectieve baanonzekerheid is de bezorgdheid van de werkende over het toekomstig voortbestaan van de arbeidsplaats (Van Vuuren, 1990). Subjectieve baanonzekerheid heeft sterke effecten op werkenden. Werkenden die zich zorgen maken over het behoud van hun baan, voelen zich minder gezond, zijn minder tevreden over hun baan, denken er meer over om ander werk te zoeken en voelen zich minder betrokken bij de organisatie (Van Vuuren, 1990; Hartley, Jacobson, Klandermans, & Van Vuuren, 1991; Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002).

Op grond van de slechtere arbeidsvoorwaarden (Parker, Griffin, Sprigg, & Wall, 2002) zou men verwachten dat werkenden met grote objectieve baanonzekerheid – zoals flexwerkers – daardoor worden geschaad in welbevinden en gezondheid, maar de onderzoeksresultaten tonen een aanzienlijk minder helder beeld dan voor subjectieve baanonzekerheid. Tijdelijke werknemers hebben een wat lagere levenstevredenheid dan mensen in vaste dienst, maar de verschillen zijn niet groot (Van der Meer & Wielers, 2014). Op andere maten van welbevinden scoren ze soms zelfs beter dan werknemers in vaste dienst (Imhof & Andresen, 2018). Veel werkenden met een precaire arbeidsvorm, dus een lage objectieve baanonzekerheid, ervaren onzekerheid over hun arbeidsplaats, maar niet allemaal (Klein Hesselink & Van Vuuren, 1999). En ook andersom geldt dat werknemers met een vaste baan toch onzeker kunnen zijn over het behoud van hun baan, bijvoorbeeld als gevolg van reorganisaties. Objectieve en subjectieve baanonzekerheid tonen maar een beperkte samenhang (De Cuyper & De Witte, 2006; De Witte & Näswall, 2003; Klein Hesselink & Van Vuuren, 1999; Klandermans et al., 2010).

Werknemers met tijdelijke contracten ervaren vaker baanonzekerheid (Hartley et al., 1991; Klandermans et al., 2010; Klein Hesselink & Van Vuuren, 1999; Parker et al., 2002), maar gaan minder gebukt onder de gevolgen van deze baanonzekerheid (Klandermans et al., 2010). De Witte en collega's (De Cuyper & De Witte, 2006; De Witte & Näswall, 2003) laten zien dat er sprake is van een moderator-effect: baanonzekerheid heeft alleen nadelige gevolgen voor tevredenheid met het leven en het werk bij vaste krachten en niet bij tijdelijke krachten.

Deze verschillende reacties tussen vaste en flexwerkers komen waarschijnlijk voort uit een verschillend referentiekader: flexkrachten doen hun werk wetende dat het werk aan een termijn gebonden is en eindig kan zijn (Klandermans et al., 2010). Er wordt in dit verband gewezen op een verschil in de aard van het 'psychologische contract' (Rigotti, Mohr, & Isaksson, 2015). Tijdelijke krachten verwachten minder van hun werkgever dan hun collega's met een vast contract én hun werkgever vervult deze geringere verwachtingen in grotere mate (Schalk et al., 2010). Werkenden verschillen dus in hun reacties op onzekerheid. Zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) lijken qua mate van baanonzekerheid en hun reacties daarop meer op de vaste werknemers dan op flexkrachten (Van Vuuren

& Klein Hesselink, 2011). Dekker en Kösters (2010) kwamen tot de conclusie dat de ervaren baanonzekerheid van zzp'ers niet noodzakelijk lager hoeft te zijn dan van vaste werknemers. Beide groepen ervaren bijna evenveel baanonzekerheid, en reageren vrijwel hetzelfde op baanonzekerheid. Werknemers vertonen wel meer ziekteverzuim dan zzp'ers in reactie op ervaren baanonzekerheid (Van Vuuren & Klein Hesselink, 2011).

Duurzame inzetbaarheid is de mate waarin werkenden gezond, productief en met plezier hun huidige en hun toekomstige werk kunnen doen (Van Vuuren, 2012). Volgens de SER (2009) bestaat duurzame inzetbaarheid uit drie pijlers: werkvermogen, vitaliteit en inzetbaarheid ('employability'). Inzetbaarheid – een onderdeel dus van duurzame inzetbaarheid – is het vermogen om aan het werk te zijn en te blijven (Van Vuuren & Marcelissen, 2013; Van Dam, 2004). Inzetbaarheid wordt duurzame inzetbaarheid wanneer inzetbare werkenden ook beschikken over werkvermogen en vitaliteit. Werkvermogen is de mate waarin men fysiek, psychisch en sociaal in staat is om te werken (Ilmarinen, 2001). Vitaliteit staat voor energiek, veerkrachtig, fit, onvermoeibaar door kunnen werken met een groot doorzettingsvermogen (Schaufeli & Bakker, 2007). Voor duurzame inzetbaarheid van werkenden moet aan drie voorwaarden worden voldaan: werkenden moeten het vermogen, de motivatie en de gelegenheid hebben om te blijven werken (Le Blanc, Van der Heyden, & Van Vuuren, 2017). Vele factoren zijn van invloed op de duurzame inzetbaarheid van werkenden. Deze factoren liggen in de persoon, de organisatie en de omgeving. Maatregelen in het HR- en arbobeleid zijn van invloed op deze factoren en versterken de duurzame inzetbaarheid. Werkgevers kunnen zorgen voor gezonde arbeidsomstandigheden, gezondheidsmanagement gericht op een gezonde leefstijl, voor functioneringsgesprekken, scholing, arbeidsmobiliteit en dergelijke (SER, 2009; Van Vuuren, 2012; Ybema, van Vuuren, & Van Dam, 2017).

In dit artikel onderzoeken we in hoeverre verschillen in objectieve en subjectieve baanonzekerheid samen gaan met verschillen in duurzame inzetbaarheid. We bouwen voort op het onderscheid tussen werkvermogen, vitaliteit en inzetbaarheid (SER, 2009). Eerder onderzoek (zie de meta-analyses van Sverke et al., 2002; Cheng & Chan, 2008; De Witte, Pienaar, & De Cuyper., 2016) was gericht op de samenhangen van baanonzekerheid met gezondheid en het welbevinden van de werkenden, dat wil zeggen voor het werkvermogen en de vitaliteit. Wij breiden dit nu uit naar alle drie de componenten van duurzame inzetbaarheid. Wat betreft het werkvermogen, onderzoeken we samenhangen met gezondheid, het vermogen om aan de fysieke en psychische eisen van het werk te voldoen, de burn-outklachten en het ziekteverzuim. Met betrekking tot vitaliteit onderzoeken we de samenhang met tevredenheid met het werk. De inzetbaarheid beschouwen we aan de hand van de mate waarin de werkenden vinden dat ze goed presteren en op zoek zijn naar ander werk.

De vier onderzoeksvragen van dit artikel luiden:

- 1 Gaan verschillen in objectieve baanonzekerheid bij werkenden samen met verschillen in subjectieve baanonzekerheid?
- 2 Gaan verschillen in objectieve baanonzekerheid bij werkenden samen met verschillen in duurzame inzetbaarheid?

- 3 Gaan verschillen in subjectieve baanonzekerheid bij werkenden samen met verschillen in duurzame inzetbaarheid?
- 4 Is er sprake van een wisselwerking tussen objectieve baanonzekerheid en subjectieve baanonzekerheid voor de gevolgen voor duurzame inzetbaarheid? Ofwel modereert de mate van objectieve baanonzekerheid het verband tussen subjectieve baanonzekerheid en duurzame inzetbaarheid?

Methoden

Data

De data voor het onderzoek zijn afkomstig uit een koppeling van de Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA) 2014 en 2016 en de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2014 en 2016. Deze databestanden worden verzameld door TNO en CBS. Voor meer details over de opzet van beide surveys, de onderbouwing van de variabelen en de dataverzameling, zie men Lautenbach et al. (2017) voor de ZEA en Hooftman et al. (2017) voor de NEA. De ZEA en NEA omvatten een breed scala aan onderwerpen. Er wordt onder andere gevraagd naar arbeidsomstandigheden, werktijden, arbeidsongevallen, ziekte, functioneren, inzetbaarheid, pensioen en opleiding en ontwikkeling. De steekproeven zijn door weging representatief gemaakt voor de populatie. Hierdoor is het mogelijk om op basis van de ZEA en NEA valide en betrouwbare uitspraken te doen over de Nederlandse werkenden.

In totaal namen aan de enquêtes in 2014 en 2016 89.690 personen deel (41.732 personen in 2014 en 47.958 personen in 2016). Hiervan was 67,2% een werknemer met een vast dienstverband, 14,6% een werknemer met een tijdelijk dienstverband, 2,9% uitzendkracht, 4,3% oproep- of invalkracht, 2,5% zelfstandigen met personeel, en 8,5% zelfstandigen zonder personeel.

Variabelen

De objectieve baanonzekerheid is vastgesteld aan de hand van de arbeidspositie. Er worden zes categorieën onderscheiden: werkzaam als werknemer met een vast dienstverband, werknemer met een tijdelijk dienstverband, als uitzendkracht, oproep- of invalkracht, zelfstandige met personeel of zelfstandige zonder personeel.

De subjectieve baanonzekerheid is gemeten door zowel de werknemers als de zelfstandigen de volgende vraag voor te leggen: Hoe tevreden bent u over de werkzekerheid in uw huidige werk/huidige baan? Met als antwoordmogelijkheden: 1-3, niet tevreden-heel tevreden.

Daarnaast zijn de volgende aspecten van duurzame inzetbaarheid gemeten:

Werkvermogen

- 1 *Ervaren gezondheid* is gemeten met de vraag: 'Wat vindt u, over het algemeen genomen, van uw gezondheid?' (1-5, slecht-uitstekend).
- 2 *Vermogen om te voldoen aan verkeisen* is vastgesteld door middeling van twee vragen: 'Ik kan gemakkelijk voldoen aan de fysieke eisen die mijn werk aan mij stelt' en 'Ik kan gemakkelijk voldoen aan de psychische eisen die mijn

werk aan mij stelt' (1-4, niet mee eens-wel mee eens). De Pearson-correlatie is 0,67 ($p < 0,001$).

- 3 *Ziekteverzuimpercentage* is berekend op basis van de vraag: Hoeveel werkdagen heeft u, alles bij elkaar, de afgelopen 12 maanden naar schatting verzuimd? Het op basis daarvan berekende individuele verzuimpercentage is gecorrigeerd voor het aantal uren dat men werkt.
- 4 *Burn-outklachten* zijn gemeten door de antwoorden op vijf stellingen te middelen tot één variabele. Twee voorbeeldstellingen zijn: 'Ik voel me emotioneel uitgeput door mijn werk' en 'Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg' (1-7, nooit-elke dag). Cronbach's alfa is 0,88.

Vitaliteit

- 5 *Werktevrede* is gebaseerd op de gemiddelde score van de tevredenheid met vier aspecten van het werk (interessant werk; kunnen leren; sfeer; inkomen? (1-3, niet-tevreden-heel tevreden). Cronbach's alfa is 0,71.

Inzetbaarheid

- 6 *Prestaties* zijn bevraagd aan de hand van drie vragen die één schaal vormen: 'Ik behaal alle doelen (werkopdrachten) die bij mijn werk horen', 'De taken die bij mijn werk horen gaan me goed af' en 'Ik presteer goed in mijn werk' (1-5, helemaal niet mee eens-helemaal wel mee eens). Cronbach's alfa is 0,88.
- 7 *Vertrekintentie* is gemeten aan de hand van twee vragen die gecombineerd zijn tot één variabele: 'Heeft u er in het afgelopen jaar over nagedacht om ander werk te zoeken?' en 'Heeft u in het afgelopen jaar ook daadwerkelijk iets ondernomen om ander werk te vinden?' (1-2, nee-ja). De Pearson-correlatie is 0,56 ($p < 0,001$).

De volgende controlevariabelen zijn meegenomen in het onderzoek omdat deze samenhangen met aspecten van welbevinden en overige aspecten van duurzame inzetbaarheid:

- 1 *Geslacht* (1-2, man-vrouw)
- 2 *Leeftijd* (in jaren tussen 18 en 65)
- 3 *Opleidingsniveau* (1= geen opleiding gevolgd/afgemaakt, basisonderwijs, 2 = mavo, voorbereidend beroepsonderwijs, havo/vwo, middelbaar beroepsonderwijs, 3 = hoger beroepsonderwijs en wetenschappelijk onderwijs);
- 4 *Gevarieerd werk* is het gemiddelde van drie vragen: 'Is uw werk gevarieerd?', 'Vereist uw baan dat u nieuwe dingen leert?' en 'Vereist uw baan creativiteit?' (1-4, nooit-altijd). Cronbach's alfa is 0,77.
- 5 *Werkdruk* is ook het gemiddelde van drie vragen: 'Moet u erg snel werken?', 'Moet u heel veel werk doen?' en 'Moet u extra hard werken?' (1-4, nooit-altijd). Cronbach's alfa is 0,87.
- 6 *Autonomie* is vastgesteld door middeling van vijf vragen. Voorbeeldvragen zijn: 'Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert?' en 'Bepaalt u zelf de

volgorde van uw werkzaamheden?’ (1-3, niet-regelmatig). Cronbach’s alfa is 0,79.

- 7 *Fysiek zwaar werk* is gebaseerd op het gemiddelde van vijf vragen over resp. kracht zetten, herhalende bewegingen, ongemakkelijke werkhouding, trillingen, lawaai. Twee voorbeeldvragen zijn: ‘Doet u werk in een ongemakkelijke werkhouding?’ en ‘Doet u werk waarbij u herhalende bewegingen moet maken?’ (1-3, niet-regelmatig). Cronbach’s alfa is 0,77.

Voor de regressieanalyses hebben we gebruikgemaakt van zes dummy’s voor de zes categorieën werkenden, dit om het verband vast te kunnen stellen met het type arbeidspositie. Daarbij hanteren we de grootste categorie (de werknemers in vaste dienst) steeds als de referentiecategorie. Deze wordt als dummy uit de regressieanalyses weggelaten; de bèta-coëfficiënt van elke andere dummy laat zien in hoeverre die andere groep afwijkt van de referentiegroep. Bij de interactietermen van de dummy’s voor objectieve en subjectieve baanonzekerheid vervalt ook steeds de dummy voor de werknemers met een vast dienstverband $\times$ subjectieve baanonzekerheid.

Resultaten

Tabel 1 toont de samenhang tussen de objectieve baanonzekerheid gemeten aan de hand van de arbeidspositie en de subjectieve baanonzekerheid gemeten als de mate van tevredenheid daarmee. Bij de gemiddelde waarden zien we dat werknemers in vaste dienst de grootste subjectieve baanonzekerheid ervaren en uitzendkrachten de minste. De zelfstandigen scoren beter dan de flexwerkers. De verschillen tussen de zes categorieën zijn significant ($p < 0,001$).

De verschillen tussen de zes categorieën werkenden zijn ook multivariaat getoetst door middel van regressieanalyse met dummyvariabelen en met toevoeging van de demografische en werkkenmerken. Uit deze analyse blijkt dat de volgorde tussen de zes categorieën ten aanzien van baanonzekerheid zo goed als intact blijft (Tabel 2). Dus na controle op demografische en werkkenmerken blijven werknemers in vaste dienst het best af en flexwerkers het slechtst af wat betreft subjectieve baanonzekerheid.

In Tabel 2 zijn de inzetbaarheidsscores vermeld van de zes categorieën werkenden. Het blijkt dat *werknemers in vaste dienst* verhoudingsgewijs het laagst scoren op gezondheid, het hoogst op ziekteverzuim, bijna het hoogst op burn-outklachten en het laagst op presteren. *Flexwerkers* scoren relatief het hoogst op gezondheid en op werkvermogen, het laagst op verzuim, het laagst op werktevredenheid, en het hoogst op vertrekwen. *Zelfstandigen* hebben de laagste inschatting van het eigen werkvermogen, maar hebben ook de minste burn-outklachten, de hoogste werktevredenheid, de hoogste inschatting van de eigen prestatie en de laagste vertrekwen.

De F-waarden in Tabel 3 tonen dat de grootste verschillen tussen de zes categorieën waarneembaar zijn bij vertrekwen en werktevredenheid, en de kleinste verschillen bij het ziekteverzuimpercentage.

Tabel 1 *Gemiddelde waarden van de zes categorieën werkenden op baan zekerheid, alsmede het resultaat van een regressieanalyse met baan zekerheid als afhankelijke variabele*

	Baan zekerheid (1= niet tevreden, 3 = heel tevreden)		
	Gemiddelde waarde	Bèta	p
Vaste dienst (nee-ja)	2,11 (1)	Ref (1)	
Tijdelijke dienst (nee-ja)	1,93 (5)	-,13 (6)	**
Uitzendkracht (nee-ja)	1,67 (6)	-,12 (5)	**
Oproep-/invalkracht (nee-ja)	1,94 (4)	-,08 (3)	**
Zmp'er (nee-ja)	2,08 (2)	-,01 (2)	**
Zzp'er (nee-ja)	1,95 (3)	-,10 (4)	**
Jaar (2014-2016)		,06	**
Geslacht (man-vrouw)		-,03	**
Leeftijd (15-64 jaar)		-,12	**
Opleidingsniveau (laag-hoog)		-,06	**
Autonomie (niet-regelmatig)		,07	**
Gevarieerd werk (nooit-altijd)		,11	**
Werkdruk (nooit-altijd)		-,07	**
Fysiek zwaar werk (niet-regelmatig)		-,05	**
R2		0,07	
N	84.487	81.920	

** p < 0,001

Bron: TNO/CBS, NEA/ZE 2014/2016

Tabel 3 geeft de samenhangen tussen objectieve en subjectieve baan zekerheid enerzijds en de zeven inzetbaarheidsindicatoren anderzijds. In model 1 schatten we eerst voor elk van de indicatoren van duurzame inzetbaarheid een vergelijking met alleen de hoofdeffecten voor objectieve en subjectieve baan zekerheid, en voegen hier vervolgens in model 2 de interactie-effecten tussen objectieve en subjectieve baan zekerheid aan toe. In beide modellen wordt gecontroleerd voor geslacht, leeftijd en opleiding van de werkenden, alsmede voor de inhoud van hun werkzaamheden qua autonomie, variatie in het werk, werkdruk en fysieke belasting. Ook wordt gecontroleerd voor het jaar van afname van de surveys (2014 of 2016).

De modellen in Tabel 3 zonder interactietermen laten voor wat betreft de objectieve baan zekerheid ongeveer dezelfde effecten zien als in Tabel 2 (zie interpretatie hierboven). Ze laten ook zien dat een hoge mate van subjectieve baan zekerheid positief gerelateerd is aan een goede gezondheid ($\beta = 0,13$), een groot vermogen om te voldoen aan werkeisen ($\beta = 0,12$), een laag verzuimpercentage ($\beta = -0,03$), weinig burn-outklachten ($\beta = -0,14$), een hoge mate van werktevredenheid ($\beta = 0,35$), een hoog ingeschat prestatieniveau ($\beta = 0,11$) en een lage vertrek wens ($\beta = -0,21$). Dit betekent dat de baan zekerheid positief samenhangt met alle drie de pijlers van duurzame inzetbaarheid. Subjectieve baan zekerheid gaat dus gepaard met een hoge duurzame inzetbaarheid, baanonzekerheid dus met lagere duurzame inzetbaarheid.

Tabel 2 Inzetbaarheidsscores naar arbeidspositie

Arbeidspositie	Gezondheidstoestand (1-5, slecht-goed)	Werkvermogen (1-4, niet-eens)	Ziekteverzuim %	Burn-out-klachten (1-7, nooit-elke dag)	Werktevredenheid (1-3, niet-wel tevreden)	Goed presteren (1-5, oneens-eens)	Vertrekvens (1-2, nee-ja)
Werknemer vaste dienst	4,01 (6)	3,40 (3)	4,25 (6)	2,12 (5)	2,15 (3)	4,20 (6)	1,45 (3)
Werknemer tijdelijke dienst	4,14 (2)	3,43 (1)	2,35 (1)	1,98 (4)	2,10 (4)	4,21 (5)	1,47 (4)
Werknemer uitzendkracht	4,05 (3)	3,34 (4)	2,42 (3)	2,16 (6)	1,95 (6)	4,22 (4)	1,63 (6)
Werknemer oproep-/ invalkracht	4,20 (1)	3,43 (1)	2,39 (2)	1,78 (1)	2,04 (5)	4,24 (3)	1,52 (5)
Zelfstandige met personeel	4,04 (4)	3,19 (6)	2,77 (4)	1,93 (3)	2,31 (1)	4,32 (2)	1,16 (1)
Zelfstandige zonder personeel	4,03 (5)	3,24 (5)	3,33 (5)	1,79 (2)	2,31 (1)	4,38 (1)	1,28 (2)
Gemiddelde	4,04	3,39	3,73	2,06	2,15	4,22	1,44
N	89.211	88.792	88.303	89.192	84.464	89.279	88.287
F-waarde (ANOVA)	116,8	136,6	71,8	157,3	312,1	95,8	400,8

NB. Alle F-waarden $p < 0,001$
Bron: TNO/CBS, NEA/ZEA 2014-2016

De interactietermen (arbeidspositie $\times$ baan zekerheid) zijn bij alle zeven inzetbaarheidsindicatoren aan de lage kant. Veel bèta-coëfficiënten zijn niet-significant en de hoogste coëfficiënt is slechts $\beta = 0,03$. Dit betekent dat de (ervaren) baan zekerheid slechts een beperkte versterkende of verzwakkende additionele invloed heeft op het verband tussen de objectieve baan zekerheid ofwel de arbeidspositie en de duurzame inzetbaarheid van de werkenden. De belangrijkste inhoudelijke conclusies wat betreft de interacties tussen objectieve en subjectieve baan zekerheid voor duurzame inzetbaarheid zijn:

- In vergelijking met de andere categorieën werkenden is bij werknemers in vaste dienst de invloed van de ervaren baan zekerheid het grootst op het vermogen om aan de werkeisen te voldoen en op de vertrekintentie: hoe meer baan zekerheid, hoe groter het werkvermogen, maar ook hoe groter de intentie om te willen vertrekken.
- Bij flexwerkers is de invloed van de ervaren baan zekerheid op het vermogen om aan de werkeisen te voldoen het kleinst (interactietermen $-0,02$, $-0,03$ en $-0,01$). Ook is de invloed van de ervaren baan zekerheid op presteren en op vertrekintentie bij flexwerkers kleiner dan bij de andere categorieën werkenden.
- Bij zelfstandigen is de invloed van ervaren baan zekerheid op presteren het grootst (interactietermen $0,01$ en $0,03$). Bij hen wordt het prestatieniveau meer dan bij anderen licht omhooggestuwd indien de ervaren baan zekerheid hoog is. Bij zzp'ers is de invloed van ervaren baan zekerheid op de vertrek wens het grootst (interactie $-0,02$): dus hoe groter de baan zekerheid, hoe minder de neiging om van werk te willen veranderen.

Maar hier zij nogmaals benadrukt dat de interactietermen klein zijn.

Conclusie en discussie

We hebben voor ons onderzoek vier onderzoeksvragen geformuleerd. De eerste betrof de samenhang tussen de objectieve baan zekerheid en de subjectieve baan zekerheid. Tabel 2 liet zien dat werknemers in vaste dienst het meest tevreden zijn over hun baan zekerheid, terwijl flexkrachten, met name uitzendkrachten, het minst tevreden zijn. Ook voor de economische crisis bestond deze positieve, maar geen sterke correlatie, tussen objectieve en subjectieve baan zekerheid (Klandermans et al., 2010).

Zelfstandigen met en zonder personeel zijn significant minder tevreden over hun werkzekerheid dan werknemers in vaste dienst. Deze verschillen blijven bestaan wanneer wordt gecontroleerd voor demografische en werkkenmerken. Deze uitkomst wijkt af van eerder onderzoek naar zzp'ers voorafgaand aan de economische crisis in 2008 (Smulders & Evers, 2000; Dekker & Kösters, 2010; Klandermans et al., 2010; Van Vuuren & Klein Hesselink, 2011). Dat eerdere onderzoek liet zien dat zzp'ers vrijwel evenveel of iets minder baanonzekerheid ervaren dan werknemers met een vaste baan. De economische crisis heeft dit beeld mogelijk doen kantelen. Een studie van het CBS (2014) geeft aan dat het inkomen van zelfstandigen tot 2008 toenam en daarna door de economische crisis terugviel. Ook daalden in die jaren de kansen op de arbeidsmarkt. Zo ging

Tabel 3 Resultaten van lineaire regressieanalyses met de inzetbaarheidscindicatoren als afhankelijke variabelen en arbeidspositie, baanonzekerheid, jaar, controlevariabelen en interactietermen als onafhankelijke variabelen

	Gezondheidstoestand (zeer slecht-zeer goed)			Vermogen om aan werk te voldoen (laag-hoog)						Verzuimpercentage (laag-hoog)		
	Model 1		Model 2	Model 1		Model 2	Model 1		Model 2	Model 1		Model 2
	β	p	β	β	p	β	β	p	β	β	p	β
Vaste dienst (nee-ja)	Ref		Ref	Ref		Ref	Ref		Ref			Ref
Tijdelijke dienst (nee-ja)	,04	**	,03	,03	**	,03	,04	**	-,04	**		-,04
Uitzendkracht (nee-ja)	,02	**	,02	,02	**	,00	ns		-,03	**		-,03
Oproep-/invakkracht (nee-ja)	,04	**	,04	,02	**	,02	**		-,02	**		-,02
Zmp'er (nee-ja)	,01	*	,01	-,05	**	-,05	**		-,02	**		-,02
Zzp'er (nee-ja)	,01	*	,01	-,06	**	-,08	**		-,02	**		-,02
Baanonzekerheid (niet-wel tevreden)	,13	**	,13	,12	**	,12	**		-,03	**		-,04
Jaar (2014-2016)	-,01	ns	-,01	,01	ns	,01	ns		,01	*		,01
Vaste dienst x Baanonzekerheid	Ref		Ref	Ref		Ref			Ref			Ref
Tijdelijke dienst x Baanonzekerheid	-,01	*	-,01	-,02	**	-,02	**		,01	**		,01
Uitzendkracht x Baanonzekerheid	-,01	ns	-,01	-,03	**	-,03	**		,01	**		,01
Oproep-inval x Baanonzekerheid	-,00	ns	-,00	-,01	ns	-,01	ns		,01	ns		,01
Zmp'er x Baanonzekerheid	,00	ns	,00	-,01	ns	-,01	ns		,01	ns		,01
Zzp'er x Baanonzekerheid	,00	ns	,00	-,02	**	-,02	**		,00	ns		,00
Geslacht (man-vrouw)	-,03	**	-,03	-,06	**	-,06	**		,05	**		,05
Leeftijd (15-64)	-,18	**	-,18	-,12	**	-,12	**		,08	**		,08
Opleidingsniveau (laag-hoog)	,03	**	,03	,11	**	,11	**		-,02	**		-,02
Autonomie (niet-regelmatig)	,07	**	,07	,11	**	,11	**		-,04	**		-,04
Gevarieerd werk (noot-altijd)	,05	**	,05	,03	**	,03	**		-,00	ns		-,00
Werkdruk (noot-altijd)	-,08	**	-,08	-,04	**	-,04	**		,02	**		,03
Fysiek zwaar werk (niet-regelmatig)	-,08	**	-,08	-,14	**	-,14	**		,06	**		,06
R ²	,08		,08	,11		,11			,02			,02
N	81677		81677	81323		81323			80863			80863

ns: niet significant; * p < 0,01; ** p < 0,001; Ref = referentie- of vergelijkingscategorie

Bron: NEA en ZEA, 2014 en 2016

Tabel 3 (vervolg)

	Burn-outklachten (nooit-elke dag)				Werktevreedenheid (niet-heel tevreden)			
	Model 1		Model 2		Model 1		Model 2	
	β	p	β	p	β	p	β	p
Vaste dienst (nee-ja)	Ref		Ref		Ref		Ref	
Tijdelijke dienst (nee-ja)	-,04	**	-,04	**	,05	**	,05	**
Uitzendkracht (nee-ja)	-,02	**	-,02	**	,02	**	,02	**
Oproep-/invalkracht (nee-ja)	-,06	**	-,05	**	,02	**	,02	**
Zmp-er (nee-ja)	-,03	**	-,03	**	,04	**	,04	**
Zzp-er (nee-ja)	-,06	**	-,06	**	,08	**	,08	**
Baanzekeerheid (niet-wel tevreden)	-,14	**	-,14	**	,35	**	,35	**
Jaar (2014-2016)	,02	**	,02	**	-,11	*	-,11	**
Vaste dienst x Baanzekeerheid	Ref		Ref		Ref		Ref	
Tijdelijke dienst x Baanzekeerheid	-,00	ns	-,00	ns	,01	*	,01	*
Uitzendkracht x Baanzekeerheid	,00	ns	,00	ns	,01	ns	,01	ns
Oproep-/invalkracht x Baanzekeerheid	,01	ns	,01	ns	,01	*	,01	*
Zmp-er x Baanzekeerheid	-,00	ns	-,00	ns	,01	ns	,01	*
Zzp-er x Baanzekeerheid	,01	ns	,01	ns	,02	**	,02	**
Geslacht (man-vrouw)	-,01	ns	-,01	ns	,02	**	,02	**
Leeftijd (15-64)	,01	*	,01	*	,00	ns	,00	ns
Opleidingsniveau (laag-hoog)	,10	**	,10	**	,02	**	,02	**
Autonomie (niet-regelmatig)	-,10	**	-,10	**	,07	**	,07	**
Gevarieerd werk (nooit-altijd)	-,03	**	-,03	**	,29	**	,29	**
Werkdruk (nooit-altijd)	,31	**	,31	**	-,05	**	-,05	**
Fysiek zwaar werk (niet-regelmatig)	,08	**	,08	**	-,09	**	-,09	**
R2	,16		,16		,28		,28	
N	81651		81651		81656		81656	

ns niet significant * p < 0,01 ** p < 0,001
Ref = referentie- of vergelijkingscategorie

Tabel 3 (vervolg)

	Goed presteren (oneens-eens)				Vertrekintentie (nee-ja)			
	Model 1		Model 2		Model 1		Model 2	
	β	p	β	p	β	p	β	p
Vaste dienst (nee-ja)	Ref		Ref		Ref		Ref	
Tijdelijke dienst (nee-ja)	,02	**	,01	*	-,05	ns	-,05	**
Uitzendkracht (nee-ja)	,02	**	,01	*	,02	**	,02	**
Oproep-/invakrucht (nee-ja)	,02	**	,01	*	-,01	*	-,02	**
Zmp-er (nee-ja)	,02	**	,02	**	-,09	**	-,09	**
Zzp-er (nee-ja)	,07	**	,07	**	-,10	**	-,10	**
Baanzeketheid (niet-wel tevreden)	,11	**	,12	**	-,21	**	-,21	**
Jaar (2014-2016)	,03	**	,03	**	,02	**	,02	**
Vaste dienst x Baanzeketheid	Ref		Ref		Ref		Ref	
Tijdelijke dienst x Baanzeketheid	-,01	*	-,01	*	-,02	**	-,02	**
Uitzendkracht x Baanzeketheid	-,02	**	-,02	**	-,01	*	-,01	*
Oproep-/invakrucht x Baanzeketheid	-,02	**	-,02	**	-,01	ns	-,01	ns
Zmp-er x Baanzeketheid	,01	*	,01	*	,00	ns	,00	ns
Zzp-er x Baanzeketheid	,03	**	,03	**	-,02	**	-,02	**
Geslacht (man-vrouw)	,01	**	,01	*	-,01	*	-,02	**
Leeftijd (15-64)	-,01	*	-,01	*	-,17	**	-,17	**
Opleidingsniveau (laag-hoog)	-,04	**	-,05	**	,15	**	,15	**
Autonomie (niet-regelmatig)	,08	**	,08	**	-,00	ns	-,00	ns
Gevarieerd werk (noot-altijd)	-,01	ns	-,01	*	-,07	**	-,07	**
Werkdruk (noot-altijd)	-,05	**	-,05	**	,12	**	,12	**
Fysiek zwaar werk (niet-regelmatig)	,01	*	,01	*	,02	**	,02	**
R2	,03		,03		,13		,13	
N	81742		81742		80959		80959	

ns niet significant * p < 0,01 ** p < 0,001

Ref = referentie- of vergelijkingscategorie

in 2008 64% van de zzp'ers die stopten weer in loondienst werken, tegen 54% in 2013. En ook nam het aandeel zzp'ers dat werkloos werd, toe van 6% in 2008 naar 15% in 2013. Kortom, in 2014-2016 had de zzp-populatie te maken met een andere arbeidsmarkt dan tien jaar eerder, en hierin ligt waarschijnlijk de lagere subjectieve baan zekerheid.

Onze tweede onderzoeksvraag ging over de samenhang tussen de objectieve baan zekerheid (arbeidspositie) en duurzame inzetbaarheid. Werknemers met een vast dienstverband beschikken niet over het beste werkvermogen: ze ervaren hun gezondheid als het slechtst, hebben het hoogste ziekteverzuimpercentage en bijna de meeste burn-outklachten. Ook vinden ze dat ze minder goed voldoen aan de eisen die hun werk stelt dan flexkrachten. Voor wat betreft vitaliteit zijn vaste krachten meer tevreden met hun werk dan flexkrachten, maar minder dan zelfstandigen. Wat betreft inzetbaarheid scoren werknemers in vaste dienst het laagst op de mate waarin ze vinden dat ze goed presteren, en lager dan flexkrachten op vertrekintentie.

Flexkrachten steken op de meeste punten gunstig af ten opzichte van werknemers in vaste dienst. Voor wat betreft werkvermogen tonen ze een laag verzuim, weinig burn-out, hebben ze een relatief goede gezondheid, en voelen ze zich goed in staat om aan de werkeisen te voldoen. Flexwerkers hebben meer het gevoel dat ze goed presteren dan werknemers met een vast dienstverband. De wens om van baan te veranderen is bij uitzendkrachten het grootst, maar bij tijdelijke en oproep- en invalkrachten weer kleiner dan bij vaste krachten. Flexkrachten zijn daarentegen in vergelijking met vaste werknemers en zelfstandigen weinig tevreden met hun baan.

Zelfstandigen zijn het meest tevreden met hun werk, en hebben het meest positieve oordeel over de eigen werkprestaties. De wens om uit te zien naar ander werk is bij zelfstandigen het laagst, en zelfstandigen, vooral zzp'ers zijn heel tevreden over de eigen prestaties. Zelfstandigen hebben een laag verzuim, relatief weinig burn-outklachten, en zijn gezond, maar hebben wel vaak het gevoel op hun tenen te moeten lopen om aan de werkeisen te voldoen.

Deze resultaten laten een negatief verband zien tussen objectieve baan zekerheid en duurzame inzetbaarheid: vaste werknemers scoren relatief laag op de meeste indicatoren voor duurzame inzetbaarheid. Een kanttekening bij deze uitkomsten is echter wel op zijn plaats. Duurzame inzetbaarheid wordt het best verklaard door (1) (subjectieve) baan zekerheid, (2) leeftijd en opleidingsniveau, en (3) werkkenmerken (autonomie, variatie in het werk, werkdruk en fysiek zwaar werk). De objectieve baan zekerheid (arbeidspositie) speelt een verhoudingsgewijs matige rol in de verklaring van de duurzame inzetbaarheid. Daarbij komt dat de arbeidsposities sterk uiteenlopen wat betreft leeftijd en werkkenmerken. Zelfstandigen en werknemers in vaste dienst zijn bijvoorbeeld relatief oud, flexkrachten zijn relatief jong.

Een plausibele reden waarom werknemers in een vast dienstverband slechter scoren op variabelen die duurzame inzetbaarheid indiceren dan flexkrachten, is het 'healthy worker'-effect. Dit effect verwijst naar de omstandigheid dat er onder mensen met een flexibele arbeidspositie veel zijn met een goede gezondheid. Werkenden die zich minder gezond voelen, vestigen zich niet als zelfstandigen, gaan minder aan het werk als flexkracht of worden na hun vorige functie verloren te hebben, niet aangenomen. Werknemers in vaste dienst hebben meer

mogelijkheden om aan het werk te blijven als ze aan gezondheid inboeten. In mindere mate geldt dit ook voor zelfstandigen ten opzichte van werknemers in vaste dienst. De literatuur (Van Dalen, Henkens, & Schippers, 2007; Conen, Henkens, & Schippers, 2012) geeft veel aanwijzingen voor de aanname dat het vaste contract werknemers beschermt die op basis van leeftijd en gezondheid moeilijk elders een vergelijkbare baan zouden vinden. Hoewel de onderzoeksresultaten dus niet direct ondersteuning geven aan het argument dat de flexibilisering van de arbeidsmarkt het vooral voor mensen met een zwakke arbeidsmarktpositie moeilijk maakt de pensioenleeftijd te halen (Van Vuuren et al., 2017), kunnen we dat op grond van een mogelijk 'healthy worker'-effect zeker ook niet uitsluiten.

De derde onderzoeksvraag ging over de samenhang tussen subjectieve baanonzekerheid en duurzame inzetbaarheid. Uit de analyses gerapporteerd in Tabel 4 blijken nadelige gevolgen van subjectieve baanonzekerheid voor de duurzame inzetbaarheid. Hoe meer werkenden ontevreden zijn over de zekerheid van hun werk, hoe lager zij scoren op de indicatoren voor duurzame inzetbaarheid. Meer subjectieve baanonzekerheid hangt voor alle werkenden samen met een slechtere ervaren gezondheid, een lager vermogen om te voldoen aan de fysieke en psychische werkeisen, een hoger ziekteverzuimpercentage, meer burn-outklachten, minder werktevredenheid, minder presteren en een grotere vertrekintentie. Deze resultaten komen overeen met het eerdere onderzoek naar de gevolgen van baanonzekerheid onder werknemers. Als werknemers zich zorgen maken over het behoud van hun baan, zijn zij minder tevreden met hun werk, minder betrokken bij de organisatie, voelen ze zich minder gezond en willen ze vaker de organisatie verlaten (Van Vuuren, 1990; Hartley et al. 1991; Sverke et al., 2002; De Cuyper & De Witte, 2006; De Witte et al., 2016). Ons onderzoek laat zien dat deze ernstige gevolgen niet alleen gelden voor werknemers, maar voor alle werkenden of zij nu een vast dienstverband hebben of niet.

Onze vierde onderzoeksvraag betrof de mogelijke wisselwerking tussen objectieve en subjectieve baanonzekerheid voor duurzame inzetbaarheid. Uit onze resultaten blijkt dat er sprake is van een lichte wisselwerking tussen objectieve baanonzekerheid en subjectieve baanonzekerheid voor de duurzame inzetbaarheid. Hoewel alle groepen lijden onder zorgen over de toekomst van hun baan of bedrijf, gaan werknemers met een vast dienstverband er wat betreft hun werkvermogen meer onder gebukt dan tijdelijke krachten. Dit is conform eerder onderzoek waaruit bleek dat tijdelijke werknemers minder negatieve effecten ervaren van baanonzekerheid dan vaste werknemers (De Cuyper & De Witte, 2006; Klandermans et al., 2010; Klein Hesselink & Van Vuuren, 1999; Parker et al., 2002). Klandermans et al. (2010) verklaarden dit met het verschijnsel dat tijdelijke krachten een beduidend hogere kans ervaren om ontslagen te worden dan vaste krachten, maar minder ernstige gevolgen daarvan vrezen. Dit komt terug in de aard van het 'psychologische contract' van vaste en tijdelijke werknemers waardoor tijdelijke werknemers minder verwachtingen hebben en daardoor in mindere mate negatieve effecten van baanonzekerheid ervaren dan vaste werknemers (Schalk et al., 2010; Rigotti et al., 2015).

In dit artikel zijn we slechts zijdelings ingegaan op de verschillende gevolgen van baanonzekerheid voor ouderen en jongeren. Oudere werkenden hebben meer te verliezen bij baanonzekerheid. De kans dat zij weer aan het werk komen na

ontslag, is laag. Zo vonden Euwals, De Mooij, & van Vuuren (2009) dat de kans dat een 60-plusser vanuit een WW-uitkering weer aan het werk komt in Nederland 3% en voor een 55-jarige 10% is. Te verwachten is daarom dat de gevolgen van baanonzekerheid voor de duurzame inzetbaarheid bij ouderen ernstiger zijn dan bij jongeren. Vervolgonderzoek is daarom gewenst naar de mate waarin leeftijd de verbanden tussen baanonzekerheid en duurzame inzetbaarheid modereert.

Wat kan de praktijk met de onderzoeksresultaten? We stelden vast dat voor alle onderscheiden arbeidsposities subjectieve baanonzekerheid negatief samenhangt met indicatoren voor duurzame inzetbaarheid. Voortgaande flexibilisering van de arbeidsmarkt leidt niet vanzelfsprekend tot lagere duurzame inzetbaarheid, maar kan deze wel bij steeds toenemende baanonzekerheid verlagen. Vooralsnog is de kans dat dit op grote schaal gebeurt beperkt. De subjectieve baanonzekerheid is het grootst onder flexwerkers en zzp'ers, en dit zijn categorieën werkenden die relatief gezond zijn, weinig verzuimen vanwege ziekte en weinig burnoutklachten hebben. Het zijn de werkenden met een overwegend hoge mate van duurzame inzetbaarheid die het meest worden geconfronteerd met onzekerheid over hun baan. Niettemin zijn ook flexwerkers en zelfstandigen ook buiten hun baanonzekerheid kwetsbaar op hun duurzame inzetbaarheid. Flexwerkers zijn weinig tevreden met hun werk en geven aan hun werk goed aan te kunnen; de indruk is dat de kennis en ervaring waarover flexwerkers beschikken, onderbenut wordt. Ten aanzien van alle werkenden wordt vaak bepleit dat zij moeten investeren in zichzelf om hun eigen gezondheid, vakbekwaamheid en motivatie op peil te houden (Van Dam, Van Vuuren, & Van der Heijden, 2016; Ybema et al., 2017), maar de vraag is of flexwerkers dat kunnen in banen waarin hun vaardigheden niet volledig worden benut. Zelfstandigen daarentegen geven weliswaar aan tevreden te zijn over hun werk en hun eigen prestaties, maar het vaak moeilijk te vinden te voldoen aan de eisen die het werk stelt. Ze lopen vaak op hun tenen, en ook dat kan op den duur ten koste gaan van de inzetbaarheid.

Literatuur

- CBS. (2014). *Achtergrondkenmerken en ontwikkelingen van zzp'ers in Nederland*. 1 december 2014.
- Cheng, G.H.L., & Chan, D.K.S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology. An International Review*, 57, 272-303.
- Conen, W.S., Henkens, K., & Schippers, J. (2012). Employers' attitudes and actions towards the extension of working lives in Europe. *International Journal of Manpower*, 33, 648-665.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2006). The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioural reports: A psychological contract perspective. *Journal of Occupational Psychology*, 79, 395-409.
- Dekker, R., & Kösters, L. (2010). Zzp'ers in Nederland: de baanzekeerheid voorbij? *CBS Sociaal-Economische Trends*, 2010-4.
- De Witte, H., & Näswall, K. (2003). 'Objective' vs 'subjective' job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24, 149-188.

- De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2016). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: Is there causal evidence? *Australian Psychologist*, 51, 18-31.
- Euwals, R., De Mooij, R., & Van Vuuren, D. (2009). *Rethinking retirement: From participation towards allocation*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & Van Vuuren, T. (1991). *Job insecurity: Coping with jobs at risk*. London: Sage.
- Hooftman, W.E., Mars, G.M.J., Janssen, B., De Vroome, E.M.M., Michels, J.J.M., Pleijers, A.J.S.F., & Van den Bossche, S.N.J. (2017). *Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2016; methodologie en globale resultaten*. Leiden/Heerlen: TNO/CBS.
- Ilmarinen J.E. (2001). Aging workers. *Occupational and Environmental Medicine*, 58, 546-552.
- Imhof, S., & Andresen, M. (2018). Unhappy with well-being research in the temporary work context: mapping review and research agenda. *The International Journal of Human Resource Management*, 29, 127-164.
- Klandermans, B., Klein Hesselink, J., & Van Vuuren, T. (2010). Employment status and job insecurity: On the subjective appraisal of an objective status. *Economic and Industrial Democracy*, 31, 557-577.
- Klein Hesselink, D.J., & Van Vuuren, T. (1999). Job flexibility and job insecurity: The Dutch case. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 273-294.
- Lautenbach, H., Van der Torre, W., De Vroome, E.M.M., Janssen, B.J.M., Wouters, B., & Van den Bossche, S.N.J. (2017). *Zelfstandigen Enquête Arbeid 2017; methodologie en globale resultaten*. Den Haag/Leiden: CBS/TNO.
- Le Blanc P.M., Van der Heijden, B.I.J.M., & Van Vuuren, T. (2017). I will survive: A construct validation study on the measurement of sustainable employability using different age conceptualizations. *Frontiers in Psychology*, 8(1690), 1-12 (17 september 2017).
- Parker, S.K., Griffin, M.A., Sprigg, C.A., & Wall, T.A. (2002). Effect of temporary contracts on perceived work characteristics and job strain: A longitudinal study. *Personnel Psychology*, 55, 689-717.
- Rigotti, T., Mohr, G., & Isaksson, K. (2015). Job Insecurity among temporary workers: Looking through the gender lens. *Economic and Industrial Democracy*, 36, 523-547.
- Schalk, R., De Jong, J., Rigotti, T., Mohr, G., Peiró, J.M. Caballer, A (2010). The psychological contract of temporary and permanent workers. In D. Guest, K. Isaksson, & H. De Witte (Eds.), *Employment contracts, psychological contracts and worker well-being: An international study* (pp. 89-119). Oxford: Oxford University Press.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2007). Burnout en bevlogenheid. In W.B. Schaufeli & A.B. Bakker (red.), *De psychologie van arbeid en gezondheid* (pp. 341-358). Houten: Bohn, Stafleu & Van Loghum.
- SER (Sociaal-Economische Raad). (2009). *Een kwestie van gezond verstand: Breed preventiebeleid binnen arbeidsorganisaties*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- Smulders, P.G.W., & Evers, G.E. (2000). Wie wordt zelfstandige en wie werknemer en wat zijn de effecten? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 16, 320-334.
- Smulders, P., & Sanders, J. (2014). Waar het flexwerk is ontstaan tijdens de crisis. *Economisch Statistische Berichten*, 99(4684), 284-286.
- Smulders, P., & Van den Bossche, S. (2016). Neergaande trend in de kwaliteit van de arbeid. *Economisch Statistische Berichten*, 101(4742), 654-657.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 242-264.
- Van Dalen, H., Henkens, K., & Schippers, J. (2007). *Oudere werknemers door de lens van de werkgever*. Rapport 74. Den Haag: NIDI.
- Van Dam, K. (2004). Antecedents and consequences of employability-orientation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13, 29-51.
- Van Dam, K., Van Vuuren, T., & Van der Heijden, B.I.J.M. (2016). Duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers: een overzicht. *Gedrag & Organisatie*, 29, 3-27.
- Van der Meer, P., & Wielers, R. (2014). Tijdelijke banen en welzijn. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 30, 141-157.

- Van Vuuren, D., Bolhaar, J., & Dillingh, R. (2017). Langer doorwerken: keuzes voor nu en later. Stimuleer vooruitkijken. Huidige werkenden niet altijd goed voorbereid. *Netspar brief, editie 12*, december 2017, Tilburg.
- Van Vuuren, T. (1990). *Met ontslag bedreigd: Werknemers in onzekerheid over hun arbeidsplaats bij veranderingen in de organisatie*. Dissertatie Vrije Universiteit Amsterdam. Amsterdam: VU uitgeverij.
- Van Vuuren, T. (2012). Vitaliteitsmanagement: je hoeft niet ziek te zijn om beter te worden! Vergroot de duurzame inzetbaarheid van werknemers door hun vitaliteit, werkvermogen en employability te versterken. *Gedrag & Organisatie*, 25, 400-418.
- Van Vuuren, T. & Klein Hesselink, J. (2011). Nieuwe zelfstandigen en onzekerheid over de arbeidsplaats. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 27, 284-305.
- Van Vuuren, T., & Marcellissen, F. (2013). Werkvermogen, vitaliteit en employability naar leeftijd en opleiding in het primair onderwijs. *Tijdschrift voor HRM*, 16, 45-62.
- Ybema, J.F., Van Vuuren, T., & Van Dam, K. (2017). Human resource practices for enhancing sustainable employability: Implementation, use, and outcomes. *International Journal of Human Resource Management*. (online gepubliceerd op 7 oktober 2017).