

Uitstroom uit flexbanen

Invloed van persoonlijke factoren, werkkenmerken en contracttype

*Roosmarijn Goldbach, Alwin van Drongelen, Hardy van de Ven, Katarina Putnik, Iris Eekhout, Seth van den Bossche & Anneke Goudswaard**

Nederland kent een groeiend aantal flexwerkers. Dat maakt inzicht in welke flexwerkers een kwetsbare arbeidsmarktpositie hebben essentieel. Dit onderzoek beantwoordt de vraag in hoeverre persoonlijke factoren, werkkenmerken en het contracttype de uitstroom van flexwerkers naar een vast contract of naar een uitkeringssituatie beïnvloeden. Hiertoe is multinomiale logistische regressie toegepast op de data van 4733 flexwerknemers uit de NEA (Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden) van TNO en CBS en hun 5-jaar follow-up uitstroomgegevens uit het Sociaal Statistisch Bestand van het CBS. Eerder onderzoek naar arbeidsmarkttransities van flexwerkers richtte zich voornamelijk op demografische kenmerken, opleidingsniveau en formele baankenmerken, zoals sector. Dit onderzoek kijkt daarnaast ook naar de werk-privébalans, gezondheid, leerrijk werk en werkbelasting van flexwerkers.

De resultaten laten zien dat de relatieve kans op uitstroom naar een vaste arbeidsrelatie ten opzichte van langdurig verblijf in de flexibele schil groter is voor vrouwen, hoogopgeleiden en werknemers met een tijdelijk contract (in plaats van uitzend- en oproepkrachten). De relatieve kans op uitstroom naar de sociale voorzieningen ten opzichte van langdurig verblijf in de flexibele schil is groter voor vrouwen en ouderen. Daarnaast verhogen een slechte gezondheid, burn-outklachten en beperkte steun van de leidinggevende deze relatieve kans aanzienlijk. Meer aandacht voor het welzijn van flexwerkers in organisaties door de leidinggevende en betere begeleiding van flexwerkers met gezondheidsproblemen of burn-outklachten zijn dus belangrijke aangrijpingspunten bij het voorkomen van uitval op de arbeidsmarkt.

Inleiding

In Nederland groeit het aantal flexibele arbeidscontracten harder dan in andere Europese landen. Ons land is daarmee een van de 'koplopers' van de Europese Unie (Euwals, De Graaf-Zijl, & Van Vuuren, 2016). Tussen 2005 en 2018 is het aantal werknemers in Nederland met een flexibele arbeidsrelatie (dus exclusief zzp'ers) gestegen van ruim 1 miljoen naar bijna 2 miljoen (www.flexbarometer.nl). Een flexibel contract kan een opstap vormen naar een vaste arbeidsrelatie, maar ook een indicatie zijn van een kwetsbare arbeidsmarktpositie (Booth, Francesconi & Frank, 2002; Gringhuis & Pavlopoulos, 2017; Korpi & Levin, 2001). Onderzoek toont aan dat tussen 2008 en 2013 in Nederland en de meeste andere Europese

* De auteurs zijn werkzaam bij TNO. Anneke Goudswaard is tevens verbonden aan de Hogeschool Windesheim Flevoland. E-mailadres: roosmarijn.goldbach@tno.nl

landen het aantal overgangen van flexibele naar vaste contracten is afgenomen, terwijl er een toename plaatsvond in het aantal overgangen tussen flexibele contracten en werkloosheid (European Commission, 2016).

Naar doorstroom van flexwerkers is veelvuldig onderzoek gedaan (Bierings, Kooiman & De Vries, 2013; De Beer & Verhulp, 2017; Dekker, Houwing, & Kösters, 2012; Fuller & Stecy-Hildebrandt, 2015; Gringhuis & Pavlopoulos, 2017; Gringhuis & Smits, 2016; Mattijssen & Smits, 2017; Wagenaar, 2013; Wilthagen, Peijen, Dekker, & Bekker, 2014). Tot nog toe richtte het onderzoek zich voornamelijk op de invloed van demografie, opleidingsniveau en formele baankenmerken, zoals sector en contracttype.

Zo hebben oudere werknemers een kleinere kans dan jongere om de overstap te maken van een flexibele naar een vaste baan en stromen zij vaker uit naar een uitkeringssituatie (De Beer & Verhulp, 2017; Fuller & Stecy-Hildebrandt, 2015; Gringhuis & Smits, 2016; Heyma & Van der Werff, 2013; Mattijssen & Smits, 2017). Over de rol van het geslacht op de uitstroom van flexwerkers is de literatuur niet eenduidig (Gringhuis & Smits, 2016; Heyma & Van der Werff, 2013). Wel blijkt dat de kans op overgang van een flexibel naar een vast contract hoger is naarmate het opleidingsniveau hoger is en dat mensen met een laag opleidingsniveau vaker uitstromen naar een uitkeringssituatie (De Beer & Verhulp, 2017; Heyma & Van der Werff, 2013). Daarnaast laten Gringhuis en Smits (2016) zien dat de uitstroom uit de flexibele schil sterk verschilt per sector.

Het type flexibele arbeidsrelatie speelt ook een belangrijke rol. Onderzoek toont dat tijdelijke contracten, in het bijzonder tijdelijke contracten van langer dan één jaar, het beste vooruitzicht bieden op een vaste baan (De Beer & Verhulp, 2017; Dekker et al., 2012; Gringhuis & Pavlopoulos, 2017; Heyma & Van Der Werff, 2013). Voor uitzend- en oproepkrachten is de kans op doorstroom naar een vaste baan minder groot, maar de kans om in een uitkeringssituatie te belanden juist groter (De Beer & Verhulp, 2017; Dekker et al., 2012; Gringhuis & Pavlopoulos, 2017; Mattijssen & Smits, 2017).

Het is de vraag of de kans voor flexwerkers om uit te stromen naar een vast contract of naar sociale voorzieningen puur te maken heeft met demografie, opleidingsniveau en formele baankenmerken, of dat ook andere persoonlijke factoren en specifieke kenmerken van het werk dat flexwerkers verrichten een rol spelen. Er is namelijk een verband tussen flexwerk en verschillende persoonlijke en werkomstandigheden waarvan bekend is dat zij risicovol zijn voor de duurzame inzetbaarheid van werkenden.

Zo hebben oproep- en uitzendkrachten vaker dan vaste medewerkers te maken met fysiek belastend werk en onveilige situaties (Smulders & Goudswaard, 2010; Goudswaard, 2016; Verbiest, Koopmans, Van Der Torre, Van De Ven, & Goudswaard, 2017; Houtman, Kraan, Van Der Ploeg, & De Vroome, 2016). Daarnaast hebben medewerkers met een tijdelijk contract korter dan één jaar, uitzendkrachten en oproepkrachten vaker lage autonomie in het werk en minder leer- en ontwikkelmogelijkheden dan medewerkers met een vast contract (Verbiest et al., 2017). Bovendien lijkt er een verband te zijn tussen het hebben van een flexibele arbeidsrelatie, en gezondheid en welzijn. Zo ervaren uitzend- en oproepkrachten over het algemeen meer werkstress en hebben zij meer burn-

outklachten dan werknemers met een tijdelijk contract (Goudswaard, 2016). Ook gaat een flexibele arbeidsrelatie gepaard met een hogere baanonzekerheid. En een hogere baanonzekerheid is gerelateerd aan verminderd welzijn en een breed scala van gezondheidsklachten (Benach et al., 2014; De Witte, Pienaar, & De Cuyper, 2016; ECWS 2010 in Eurofound, 2014).

Gezien deze relaties is het relevant om de invloed van specifieke werkkenmerken en persoonlijke factoren zoals gezondheid op uitstroomkansen van flexwerkers te onderzoeken, in aanvulling op de bewezen invloed van demografische kenmerken, opleidingsniveau en formele baankenmerken. Daarom beantwoordt dit artikel de volgende vraag:

In hoeverre wordt de uitstroom van flexwerkers naar een vast contract of naar sociale voorzieningen beïnvloed door persoonlijke factoren, werkkenmerken en het contracttype?

Theoretisch kader

Hieronder wordt toegelicht welke persoonlijke factoren en werkkenmerken relevant zijn en welke invloed wij verwachten.

Persoonlijke factoren

In de categorie persoonlijke factoren kijken we enerzijds naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en huishoudelijke situatie, en anderzijds naar de werk-privébalans en gezondheid. De invloed van geslacht, leeftijd en opleidingsniveau op de doorstroom van flexwerkers is besproken in de inleiding. Naar de invloed van de huishoudelijke kenmerken is nog weinig onderzoek gedaan. Wel laten Fuller en Stecy-Hildebrandt (2015) zien dat vrouwen met jonge kinderen de arbeidsmarkt eerder verlaten, naar alle waarschijnlijkheid om voor hun kinderen te zorgen.

Over de invloed van werk-privébalans op arbeidsmarkttransities van flexwerkers is voor zover wij weten nog weinig bekend. Wel toont onderzoek dat werknemers met een flexibel contract meer keuzevrijheid ervaren (Lemmergaard, 2011) en hun flexibiliteit aanwenden om aan persoonlijke verplichtingen te voldoen (Kirk & Belovics, 2008). Onze verwachting is derhalve dat flexwerkers met een goede werk-privébalans eerder tevreden zijn met hun situatie en dus een grotere kans hebben om in de flexibele schil te blijven in plaats van uit te stromen.

Wat betreft gezondheid kijkt dit onderzoek naar gezondheid en burn-outklachten. Wagenaar (2013) toont aan dat flexwerkers met een slechte gezondheid een groter risico lopen om werkloos te worden en dat flexwerkers met een goede gezondheid juist een grotere kans hebben op een vast contract. Qua burn-outklachten is de verwachting dat mensen met burn-outklachten een slechtere positie op de arbeidsmarkt hebben, omdat zij meer verzuimen (Pranjic & Males-Bilic, 2014). We verwachten dan ook dat burn-outklachten bij flexwerkers gepaard gaan met een grotere uitstroom naar sociale voorzieningen.

Werkenmerken: leerrijk werk en werkbelasting

We onderscheiden twee typen werkenmerken die mogelijk invloed hebben op de transitie van een flexibele arbeidsrelatie naar een vaste baan dan wel naar sociale voorzieningen: leerrijk werk en werkbelasting.

Continu blijven leren is, zeker in deze tijd van snelle (technologische) ontwikkelingen, essentieel om waarde op de arbeidsmarkt te behouden en aantrekkelijk te blijven voor werkgevers. Daarom veronderstellen we dat leerrijk werk een positief effect heeft op de arbeidsmarktpositie en daarmee de uitstroom naar een vaste baan vergroot en dat een tekort aan leren en ontwikkelen de kans op werkloosheid vergroot.

Om leerrijk werk te operationaliseren onderscheiden we formeel en informeel leren. Formeel leren gaat via bijscholing, nascholing of omscholing. Informeel leren is leren door te doen, en leren van collega's of anderen in de werksfeer (OECD, 2007). Formeel leren wordt geoperationaliseerd door de vraag of iemand in de afgelopen twee jaar cursussen of scholing heeft gevolgd. Om informeel leren in kaart te brengen wordt gekeken naar de moeilijkheidsgraad van het werk (moeten nadenken, zich moeten concentreren, enzovoort), de variatie van het werk en de autonomie. De *active learning hypothesis* stelt dat mensen met hoge werkeisen en veel regelmogelijkheden het meeste leren (Karasek & Theorell, 1990). Moeilijk en gevarieerd werk zegt iets over de werkeisen, autonomie gaat over de regelmogelijkheden die iemand heeft. Daarnaast is autonomie op zichzelf interessant, omdat iemand meer mogelijkheden heeft om te leren als hij zelf met oplossingen moet komen.

Bij werkbelasting wordt gekeken naar fysieke werkbelasting en werkdruk. Onderzoek toont aan dat werknemers met een hoge fysieke belasting of een hoge werkdruk meer verzuimen (Bakker, Demerouti, De Boer, & Schaufeli, 2003; De Vries, Mol, & Van Den Bossche, 2010). Wij vermoeden dat flexwerkers met een hoge fysieke belasting of werkdruk een kleinere kans hebben op een overstap naar een vast contract, doordat zij meer verzuimen. Daarnaast verwachten wij juist een hogere uitstroom naar de sociale voorzieningen, doordat mensen met een hoge fysieke belasting of werkdruk mogelijk (tijdelijk) stoppen met werken om te herstellen of arbeidsongeschikt raken.

Naast fysieke belasting en werkdruk kijken we naar de sociale steun van collega's en de leidinggevende als buffer tussen feitelijke werkbelasting enerzijds en verzuim en uitval anderzijds (Karasek & Theorell, 1990). Hoewel de literatuur geen uitsluitsel geeft over wanneer sociale steun een bufferende werking heeft (Blanch, 2016), laat onderzoek naar de arbeidsomstandigheden in Nederland zien dat een hogere sociale steun in de werksfeer samenhangt met een kleinere kans op langdurig ziekteverzuim (De Vries et al., 2010). We verwachten daarom dat flexwerkers die meer sociale steun ervaren minder snel uitstromen naar sociale voorzieningen.

Data en methode*Brongegevens*

In dit artikel maken we gebruik van een koppeling tussen de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) en een selectie uit het Stelsel van Sociaal-statis-

tische Bestanden (SSB) van het CBS. De NEA is een jaarlijks crosssectioneel onderzoek uitgevoerd door CBS en TNO naar de werksituatie van werknemers in Nederland. De NEA wordt sinds 2014 voorgelegd aan een netto-steekproef van ruim 40.000 werknemers per jaar.

Vóór 2014 bedroeg die steekproefomvang ruim 20.000 werknemers. De data van de NEA zijn gewogen naar diverse factoren (zoals geslacht, leeftijd, herkomst, opleidingsniveau, enzovoort) en leveren zodoende een representatief en betrouwbaar beeld op van de arbeidssituatie van werknemers in Nederland (Hooftman et al., 2018). Het SSB betreft een verzameling van aan elkaar gelieerde databestanden met sociaal-economische en ruimtelijke statistieken (Bakker, Van Rooijen, & Van Toor, 2014).

Voor dit artikel is gebruikgemaakt van NEA-data uit de jaren 2007, 2008 en 2009. Dat geeft inzicht in de persoonlijke factoren en werkkenmerken van 67.040 werknemers op het moment van invullen. Vervolgens is met behulp van SSB-data het contracttype (belastingopgaves van werkgevers, afkomstig uit de Polis-administratie) en de voornaamste inkomensbron (werk, sociale voorzieningen, overig) van deze categorie gedurende vijf jaar na het invullen van de NEA gevolgd. Voor de inkomensbron via de sociale voorzieningen zijn de inkomsten uit een werkloosheidsuitkering, bijstandsuitkering, arbeidsongeschiktheidsuitkering en overige sociale voorzieningen samengevoegd. Dit is gedaan omdat wij in eerste instantie geïnteresseerd zijn in welke factoren beïnvloeden of flexwerkers een verandering doormaken, ofwel richting een vast contract ofwel richting de sociale voorzieningen.

Steekproef

Het gekoppelde NEA/SSB-databestand bevat gegevens van 67.040 werknemers. Iemand wordt op baseline – ten tijde van het invullen van de NEA – geclassificeerd als flexwerker als hij (1) een flexibele arbeidsrelatie heeft volgens de van werkgevers afkomstige SSB-data, (2) geen scholier of stagiair is en (3) het grootste deel van zijn inkomsten uit de flexibele arbeidsrelatie verkrijgt. Onder een flexibele arbeidsrelatie verstaan we een tijdelijk dienstverband – met en zonder uitzicht op vast – of een contract als uitzend- of oproepkracht. Als het type arbeidsrelatie op baseline niet bepaald kan worden op basis van de SSB-data door een missende waarde, is het type arbeidsrelatie uit de NEA overgenomen. Dit leverde in totaal 9.793 flexwerkers op.

Kijken we echter naar de zelfgerapporteerde arbeidsrelatie in de NEA, dan blijken 3.856 van deze flexwerkers aan te geven een vast contract te hebben. Er is dus een verschil in informatie tussen wat werkgevers over hun werknemers rapporteren en wat werknemers zelf opgeven. Een dergelijke discrepantie is niet uniek. In een studie van Pavlopoulos en Vermunt (2015) geeft 50% van de mensen die volgens registerdata een tijdelijk contract heeft zelf aan een vast contract te hebben. Deze mismatch kan komen doordat het voor mensen lastig kan zijn om in te schatten wat voor arbeidsrelatie zij hebben, bijvoorbeeld doordat zij de juridische arbeidsrelatie en informele afspraken met de werkgever door elkaar halen. Er kunnen echter ook fouten optreden in registerdata. Pavlopoulos en Vermunt (2015) tonen dat in enquêtedata 12,5% van de werknemers met een tijdelijk contract geclassificeerd zijn als vaste krachten en in registerdata 23,7%. Omdat wij er zeker van willen zijn dat we te maken hebben met flexwerkers,

hebben we een conservatieve aanpak gekozen en zijn deze bovenvermelde 3.856 personen niet meegenomen in het onderzoek. Tot slot zijn werknemers met missende waarden in de NEA niet meegenomen. Dit leverde uiteindelijk 4.733 te analyseren flexwerkers op.

Definitie van loopbaantrajecten van flexwerkers (afhankelijke variabele)

Dit onderzoek richt zich op de vraag welke factoren maken dat iemand uitstroomt uit de flexibele schil, hetzij naar een vast contract hetzij naar de sociale voorzieningen. De indeling van Gringhuis en Smits (2016) volgend, onderscheiden wij de volgende trajecten:¹

1. *Blijvend in een flexcontract*: Een flexwerker die minimaal 57 van de 60 maanden tijdens de studieperiode van 5 jaar een flexibele arbeidsrelatie had.
2. *Uitstroom naar vast werk*: Een flexwerker bij wie de eerstvolgende overgang van minimaal vier aaneengesloten maanden een vaste baan was.
3. *Uitstroom naar sociale voorzieningen*: Een flexwerker bij wie de eerstvolgende overgang van minimaal vier aaneengesloten maanden sociale voorzieningen was.
4. *Overig*: Een flexwerker die niet in een van de bovengenoemde trajecten is in te delen. Te denken valt bijvoorbeeld aan flexwerkers die als zelfstandige gaan werken of die (weer) naar school gaan. Deze categorie is meegenomen in de analyses maar wordt bij de interpretatie van de resultaten buiten beschouwing gelaten.

Hoewel we beschikken over de maandelijkse sociaal-economische status van mensen gedurende vijf jaar, hebben we als uitkomstmaat gekozen voor de eerstvolgende transitie die minimaal vier aaneengesloten maanden duurde. Het moment waarop deze transitie plaatsvindt kan per persoon verschillen. Door de koppeling met de SSB-data kunnen mensen maandelijks gevolgd worden. Hierdoor kunnen wij kijken naar robuuste transities en zijn we niet afhankelijk van twee momentopnames.

De keuze voor het afkappunt van vier maanden is ingegeven door de wetgeving aangaande flexibele arbeidsrelaties tijdens de studieperiode. Destijds mocht een werknemer maximaal drie jaar een flexibele arbeidsrelatie hebben met dezelfde werkgever. Daarna zou hij een vast contract moeten krijgen. Na er drie maanden tussenuit te zijn geweest, mocht de werknemer opnieuw een flexibele arbeidsrelatie aangaan met de betreffende werkgever. Wij gaan ervan uit dat dit vrij regelmatig is voorgekomen. Deze mensen kunnen het best beschouwd worden als blijvende flexwerkers. Vandaar de keuze voor een afkappunt van vier maanden.

Onafhankelijke variabelen

De onafhankelijke variabelen volgen uit het theoretisch kader en zijn onderverdeeld in de volgende categorieën (details over de operationalisaties zijn te vinden in: Hooftman et al., 2018):

Persoonlijke factoren: Hieronder vallen leeftijd, geslacht, opleidingsniveau (hoog, midden, laag), de samenstelling van het huishouden (gehuwd/samenwonend zonder thuiswonende kinderen, gehuwd/samenwonend met thuiswonende kinderen, éénouder-huishouden, alleenstaand, anders) en de baan van de partner (partner met betaalde baan, partner zonder betaalde baan, geen partner). De werk-privébalans wordt geoperationaliseerd door de variabelen privé-werkconflict

(niet, wel) en werk-privéconflict (niet, wel). Het eerste houdt in dat omstandigheden in de privé sfeer een negatief effect hebben op de werkvloer, het tweede dat omstandigheden in de werksfeer een negatieve invloed hebben op iemands privéleven. Tot slot worden in dit blok de ervaren algemene gezondheid (goed, slecht) en burn-out gerelateerde klachten (niet, wel) meegenomen.

Werkenmerken – leerrijk werk: Hieronder valt of iemand de afgelopen twee jaar een opleiding of cursus heeft gevolgd (wel, niet), de moeilijkheidsgraad van het werk (moeten nadenken, zich moeten concentreren, de aandacht erbij moeten houden; hoog, laag), de variatie in het werk (hoog, laag) en autonomie (hoog, laag).

Werkenmerken – werkbelasting: Hieronder vallen de variabelen fysieke belasting (laag, hoog), werkdruk (laag, hoog), sociale steun van de leidinggevende (veel, weinig) en sociale steun van collega's (veel, weinig).

Contracttype: Dit bevat alleen de variabele contracttype (tijdelijk, uitzend, oproep). Onder een tijdelijk contract vallen zowel werknemers met als zonder uitzicht op een vaste baan. Deze categorieën zijn samengenomen omdat op basis van de SSB-data niet bepaald kan worden of iemand uitzicht heeft op een vaste baan. Op basis van de NEA kan dit onderscheid wel gemaakt worden. Er is echter besloten om dit niet te doen, omdat het voor werknemers lastig kan zijn om in te schatten of zij wel of geen uitzicht hebben op een vaste baan.

In dit onderzoek zijn we in eerste instantie geïnteresseerd in het discriminerend vermogen van de variabelen. Daarom is ervoor gekozen om de variabelen over werk-privébalans, gezondheid en werkenmerken dichotoom te maken door afkappunten te definiëren. Meestal zijn 3- of 4-punts variabelen via hun gemiddelden in tweeën verdeeld

Analyses

Het doel van dit onderzoek is om te bepalen welke van de bovengenoemde onafhankelijke variabelen van invloed zijn op de kans dat een flexwerker uitstroomt naar een vast contract of naar sociale voorzieningen. Allereerst is met univariate multinomiale logistische regressie onderzocht wat de invloed van iedere variabele afzonderlijk is. Vervolgens is de correlatie bepaald tussen de variabelen die univariaat een significant effect bleken te hebben op de uitstroom om eventuele multicollineariteitsproblemen in een multivariaat model te kunnen detecteren. De maximale correlatie was 0,34, wat erop duidt dat multicollineariteit geen probleem is. Vervolgens is een multivariate multinomiale logistische regressie uitgevoerd waarbij, om ruis te voorkomen, alleen de variabelen zijn meegenomen die univariaat een significant effect bleken te hebben op de uitstroom.

In het multivariate model is gecorrigeerd voor sector en bedrijfsgrootte. Correctie voor sector vindt plaats omdat de uitstroom van flexwerkers naar een vast contract of sociale voorzieningen verschilt per bedrijfstak (Gringhuis & Smits, 2016). Over de invloed van bedrijfsgrootte is weinig bekend, maar we veronderstellen dat de kans om door te stromen naar een vast contract groter is voor flexwerkers in grotere bedrijven doordat zij minder financieel risico lopen wanneer ze iemand een vast contract aanbieden. Omdat wij geïnteresseerd zijn in wat maakt dat iemand uitstroomt uit de flexibele schil, is de categorie blijvende flexwerkers als referentiegroep genomen.

Resultaten

Kenmerken van de steekproef

Tabel 1 bevat een volledige beschrijving van de onderzoekssteekproef. Opvallend is dat een groot deel van de flexwerkers een tijdelijk contract heeft (in plaats van een uitzend- of oproepcontract), middelbaar of hoog opgeleid is, leerrijk werkt heeft en/of veel sociale steun op de werkvloer ervaart. Omdat de sociale steun van collega's bijna 100% is, is deze variabele uiteindelijk niet meegenomen in de analyses. Wat betreft uitstroom zien we dat 52% van de flexwerkers uitstroomt naar een vast contract en 23% naar de sociale voorzieningen. 15% heeft minimaal 57 van de 60 maanden een flexibele arbeidsrelatie (dus 'blijvend in een flexcontract').

Tabel 1 Beschrijvende statistiek van de onderzoekssteekproef

Persoonlijke factoren		Werkenmerken: werkbelasting	
Leeftijd (gemiddeld)	32,2 jaar	Fysieke belasting (hoog)	42,0%
Geslacht (man)	41,1%	Werkdruk (hoog)	34,3%
Opleidingsniveau		Sociale steun leidinggevende (veel)	84,9%
Laag (<= vbo)	16,8%	Sociale steun collega's (veel)	97,2%
Midden (havo-mbo)	42,4%	Contracttype	
Hoog (hbo-wo)	40,8%	Tijdelijk	82,8%
Werk-privé conflict (veel)	10,0%	Uitzend	11,0%
Privé-werk conflict (veel)	2,3%	Oproep	6,3%
Algemene gezondheid (goed)	92,9%		
Burn-out klachten (veel)	11,9%	Loopbaantrajecten	
Werkenmerken: leerrijk werk		Blijvend in een flexcontract	14,9%
Scholing in afgelopen 2 jaar (ja)	56,5%	Uitstroom naar vast	52,0%
Gevarieerd werk (hoog)	66,5%	Uitstroom naar sociale voorzieningen	23,4%
Moeilijkheidsgraad (hoog)	79,8%	Overig	9,7%
Autonomie (hoog)	51,8%		

Univariate analyses

Tabel 2 geeft de resultaten van de univariate analyses weer. De belangrijkste resultaten worden hieronder besproken.

Tabel 2 Resultaten van univariate multinomiale logistische regressie (uitgedrukt in odds ratios), met bij de uitstroom 'werknemers blijvend in een flexcontract' als referentiecategorie

		Uitstroom naar vast contract	Uitstroom naar sociale voorzieningen
	Referentie		
Persoonlijke factoren			
Leeftijd	Continue variabele	1,00	1,03***
Geslacht	Man	1,46***	1,28*
Opleidingsniveau	Hoog		
Laag		0,52***	1,11
Midden		0,76**	1,00
Samenstelling huishouden	Gehuwd/samenwonend zonder thuiswonende kinderen		
Gehuwd/samenwonend met thuiswonende kinderen		1,17	0,96
Eénouder-huishouden		0,88	0,93
Alleenstaand		1,12	0,95
Anders		0,84	0,48***
Partner met een betaalde baan	Geen partner		
Partner met betaalde baan		1,01	1,06
Partner zonder betaalde baan		0,76	1,11
Werk-privéconflict	Nee	0,89	1,85
Privé-werkconflict	Nee	0,79	1,43
Algemene gezondheid	Goed	1,30	3,19***
Burn-out klachten	Weinig	1,04	2,44***
Werkenmerken: leerrijk werk			
Scholing in de afgelopen 2 jaar	Ja	0,88	1,39**
Gevarieerd werk	Hoog	0,78**	1,68***
Moeilijkheidsgraad	Hoog	0,78*	1,11
Autonomie	Hoog	0,82*	0,94
Werkenmerken: werkbelasting			
Fysieke belasting	Laag	0,86	1,16
Werkdruk	Laag	1,10	1,24
Sociale steun leidinggevende	Veel	0,99	1,99***
Sociale steun collega's	Veel	0,78	1,84
Contracttype			
Contracttype	Tijdelijk		
Uitzend		0,50***	1,62**
Oproep		0,38***	0,51*

*** p < ,001; ** p < ,01, * p < ,05

N = 4733; Bron: TNO & CBS NEA en CBS SSB

- *Uitstroom naar een vast contract*

Qua persoonlijke factoren hebben alleen geslacht en opleidingsniveau een significant effect op de relatieve kans op uitstroom naar een vast contract ten opzichte van langdurig verblijf in de flexibele schil (OR = 1,46 en OR = 0,52, respectievelijk 0,76). Die relatieve kans is groter voor vrouwen dan voor mannen en neemt toe naarmate het opleidingsniveau hoger is. Leeftijd, werk-privébalans en gezondheid hebben geen significante invloed. Wat betreft leerrijk werk zien we dat het hebben van gevarieerd werk, moeilijk werk en een hoge autonomie de relatieve kans op uitstroom naar een vast contract ten opzichte van verblijf in de flexibele schil verhoogt. Werkbelasting lijkt die relatieve kans niet te beïnvloeden. Tot slot zien we dat de relatieve kans op uitstroom naar een vast dienstverband ten opzichte van verblijf in de flexibele schil voor uitzend- en oproepkrachten respectievelijk 2,0 en 2,6 keer zo klein is als voor mensen met een tijdelijk contract (OR = 0,50 en OR = 0,38).

- *Uitstroom naar sociale voorzieningen*

Qua persoonlijke factoren zien we dat de relatieve kans om in de sociale voorzieningen terecht te komen ten opzichte van het aan de slag blijven als flexwerker groter is voor vrouwen en toeneemt naarmate de leeftijd toeneemt (OR = 1,03). Opleidingsniveau en werk-privébalans hebben geen significant effect op deze kans, gezondheid wel. De relatieve kans op uitstroom naar de sociale voorzieningen ten opzichte van langdurig verblijf in de flexibele schil is groter voor flexwerkers met een slechte gezondheid en/of burn-outklachten. Wat betreft leerrijk werk verhogen het gebrek aan scholing en/of het gebrek aan gevarieerd werk deze relatieve kans. Qua werkbelasting heeft de sociale steun van de leidinggevende een significant effect: de relatieve kans op uitstroom naar de sociale voorzieningen ten opzichte van verblijf in de flexibele schil is twee keer zo groot voor mensen die geen steun van hun leidinggevende ervaren. Wat betreft het contracttype geldt dat die relatieve kans groter is voor uitzendkrachten ten opzichte van mensen met een tijdelijk contract, maar juist kleiner voor oproepkrachten.

Multivariate analyses

Tabel 3 toont de resultaten van de multivariate analyses. De belangrijkste resultaten worden hieronder besproken.

Tabel 3 Resultaten van multivariate multinomiale logistische regressie (uitgedrukt in odds ratios), met bij de uitstroom 'werknemers blijvend in een flexcontract' als referentiecategorie ^{a b}

		Uitstroom naar vast contract	Uitstroom naar sociale voorzieningen
	Referentie		
Persoonlijke factoren			
Leeftijd	Continue variabele	0,99	1,02**
Geslacht	Man	1,51***	1,29**
Opleidingsniveau	Hoog		
Laag		0,64**	0,93
Midden		0,86	0,98
Samenstelling huishouden	Gehuwd/samenwonend zonder thuiswonende kinderen		
Gehuwd/samenwonend met thuiswonende kinderen		1,35*	0,88
Éénouder-huishouden		0,93	0,70
Alleenstaand		1,16	1,00
Anders		0,95	0,66
Algemene gezondheid	Goed	1,38	2,40***
Burn-out klachten	Weinig	0,96	1,74**
Werkenmerken: leerrijk werk			
Scholing in de afgelopen 2 jaar	Ja	0,96	1,16
Gevarieerd werk	Hoog	0,89	1,32
Moeilijkheidsgraad	Hoog	0,92	1,00
Autonomie	Hoog	0,92	0,85
Werkenmerken: werkbelasting			
Sociale steun leidinggevende	Veel	1,01	1,48*
Contract			
Contracttype	Tijdelijk		
Uitzend		0,54***	1,30
Oproep		0,36***	0,50*

^a Gecorrigeerd voor sector en bedrijfsgrootte.
^b N = 4.733; Bron: TNO & CBS NEA en CBS SSB
*** p < ,001; ** p < ,01, * p < ,05

• *Uitstroom naar een vast contract*

Wat betreft persoonlijke factoren hebben geslacht en opleidingsniveau ook multivariaat een significant effect op de relatieve kans op uitstroom naar een vast dienstverband ten opzichte van verblijf in de flexibele schil (OR = 1,51 en OR = 0,64). Hoewel veel variabelen die betrekking hebben op leerrijk werk univariaat een significant effect hadden op deze kans, is dit effect multivariaat niet meer significant. Het effect van contracttype blijft wel overeind.

- *Uitstroom naar sociale voorzieningen*

Qua persoonlijke factoren zien we multivariaat dezelfde tendensen als univariaat. Leeftijd, geslacht, algemene gezondheid en burn-outklachten hebben allemaal een significant effect op de relatieve kans op uitstroom naar de sociale voorzieningen ten opzichte van verblijf in de flexibele schil. Die kans is hoger voor oudere werknemers, mannen en mensen met een slechte gezondheid.

Ten aanzien van leerrijk werk zien we, net als bij de uitstroom naar een vast contract, dat de variabelen die univariaat een significant effect hadden dat multivariaat niet meer hebben. Wat betreft werkbelasting zien we ook multivariaat dat de relatieve kans op uitstroom naar de sociale voorzieningen ten opzichte van aan de slag blijven als flexwerker groter is voor mensen die geen sociale steun ervaren van hun leidinggevende (OR = 1,48). Wat betreft contracttype is er een lichte verandering waarneembaar in vergelijking met de univariate analyses. De relatieve kans om in de sociale voorzieningen terecht te komen ten opzichte van langdurig verblijf in de flexibele schil is kleiner voor oproepkrachten dan voor mensen met een tijdelijk contract, maar er is geen significant verschil meer te zien tussen flexwerkers met een tijdelijk contract en uitzendkrachten.

Conclusie en discussie

Dit onderzoek beoogt antwoord te geven op de vraag in hoeverre de uitstroom van flexwerkers naar een vast contract of naar sociale voorzieningen wordt beïnvloed door persoonlijke factoren, werkkenmerken en het contracttype. Samenvattend geldt dat de relatieve kans op uitstroom naar een vast dienstverband ten opzichte van langdurig verblijf in de flexibele schil groter is voor vrouwen, hoogopgeleiden en werknemers met een tijdelijk contract. De relatieve kans op uitstroom naar de sociale voorzieningen ten opzichte van langdurig verblijf in de flexibele schil is groter voor vrouwen en voor ouderen. Daarnaast verhogen een slechte algemene gezondheid, burn-outklachten en beperkte sociale steun van de leidinggevende deze kans aanzienlijk.

Het contracttype en onbeïnvloedbare persoonskenmerken zoals leeftijd, geslacht en opleidingsniveau hebben een belangrijke invloed hebben op de uitstroom van werknemers uit de flexibele schil.

Qua contracttype is de relatieve kans op uitstroom naar een vast contract ten opzichte van blijvend flexwerken voor uitzend- en oproepkrachten aanzienlijk kleiner dan voor flexwerkers met een tijdelijk contract. Dit sluit aan bij eerder onderzoek dat toont dat een tijdelijk contract betere vooruitzichten biedt op een vaste baan dan een contract als uitzend- of oproepkracht (De Beer & Verhulp, 2017; Dekker et al., 2012; Gringhuis & Pavlopoulos, 2017). Bovendien toont dit onderzoek dat de relatieve kans op uitstroom naar de sociale voorzieningen ten opzichte van blijvend flexwerken kleiner is voor oproepkrachten dan voor mensen met een tijdelijk contract. Voor oproepkrachten is de relatieve kans op beide typen uitstroom kleiner, wat suggereert dat zij vaker langdurig in de flexibele schil blijven. Mogelijk komt dit doordat oproepkrachten een contract voor onbepaalde tijd kunnen hebben en er dus een stabiele situatie van werken als oproepkracht kan bestaan.

Daarnaast toont dit onderzoek dat de relatieve kans op uitstroom naar de sociale voorzieningen ten opzichte van langdurig verblijf in de flexibele schil groter is naarmate de leeftijd toeneemt. Dit sluit aan bij eerdere bevindingen dat oudere werknemers een grotere kans hebben om uit te stromen naar sociale voorzieningen dan jongere (Gringhuis & Smits, 2016; Mattijssen & Smits, 2017). Een mogelijke verklaring hiervoor is dat ouderen na baanverlies moeilijker opnieuw aan het werk komen. Een andere optie is dat deze uitkomst het resultaat is van een selectie-effect. Dit onderzoek kijkt alleen naar oudere werknemers met een flexibele arbeidsrelatie, terwijl de meeste ouderen een vast contract hebben. Oudere werknemers met een flexibele arbeidsrelatie zijn wellicht juist die ouderen die al een kwetsbare arbeidsmarktpositie hebben (dus wellicht niet meer optimaal functioneren). Wij vinden geen effect van leeftijd op de relatieve kans op uitstroom naar een vast contract ten opzichte van langdurig verblijf in de flexibele schil, hoewel eerder onderzoek suggereert dat oudere werknemers minder vaak doorstromen naar een vast contract (De Beer & Verhulp, 2017; Fuller & Stecy-Hildebrandt, 2015; Gringhuis & Smits, 2016; Heyma & Van der Werff, 2013; Mattijssen & Smits, 2017). Dit komt mogelijk doordat leeftijd in dit onderzoek als continue variabele is meegenomen, terwijl het feit dat oudere werknemers een kleinere kans hebben dan jongere op doorstroom naar vast werk pas geldt vanaf circa 25 jaar. Jongeren onder de 25 komen na een flexbaan relatief vaak in een situatie zonder werk en zonder uitkering (Gringhuis & Smits, 2016), bijvoorbeeld doordat zij weer naar school gaan (Gans, 2010).

Wat betreft opleidingsniveau zien we dat de relatieve kans om uit te stromen naar een vast contract ten opzichte van blijvend werken in de flexibele schil groter is voor hoogopgeleiden dan voor laagopgeleiden. Dit wijst in dezelfde richting als eerder onderzoek (Bierings et al., 2013; De Beer & Verhulp, 2017; Fuller & Stecy-Hildebrandt, 2015; Gringhuis & Pavlopoulos, 2017; Heyma & Van der Werff, 2013; Mattijssen & Smits, 2017). Wij vinden echter geen effect van opleidingsniveau op de relatieve kans op uitstroom naar de sociale voorzieningen ten opzichte van langdurig verblijf in de flexibele schil, terwijl ander onderzoek toont dat laagopgeleiden vaker in de sociale voorzieningen terecht komen (De Beer & Verhulp, 2017; Heyma & Van der Werff, 2013). Voor vervolgonderzoek is het interessant om te kijken of we wel een effect vinden als we onderscheid maken tussen sociale voorzieningen bij werkloosheid enerzijds en bij arbeidsongeschiktheid of ziekte anderzijds. Mogelijk worden laagopgeleiden eerder werkloos doordat zij moeilijker aan een baan komen na baanverlies, terwijl de kans op arbeidsongeschiktheid of ziekte niet of in mindere mate samenhangt met opleidingsniveau.

Dit onderzoek kijkt verder dan demografie, opleidingsniveau en formele baankenmerken, zoals de sector, namelijk ook naar baankenmerken, als leerrijk werk en werkbelasting. Niettemin wordt de relatieve kans op *uitstroom naar vast werk* ten opzichte van langdurig verblijf in de flexibele schil in dit onderzoek puur beïnvloed door de eerder bestudeerde variabelen en niet door de toegevoegde werkkenmerken. De relatieve kans op *uitstroom naar de sociale voorzieningen* ten opzichte van langdurig verblijf in de flexibele schil wordt wel door andere persoonlijke factoren en werkkenmerken (ontbreken van steun van de leiding) beïnvloed.

Wat betreft persoonlijke factoren moet de verwachting dat flexwerkers met een goede werk-privébalans minder snel uitstromen uit de flexibele schil doordat zij tevreden zijn met hun situatie – bijvoorbeeld doordat zij hun flexibiliteit aanwenden om aan persoonlijke verplichtingen te voldoen – verworpen worden.

Interessant is dat de relatieve kans op een vast contract ten opzichte van langdurig verblijf in de flexibele schil groter is voor gehuwde of samenwonende mensen met thuiswonende kinderen dan voor stellen zonder thuiswonende kinderen. Mogelijk is voor gehuwden of samenwonenden zonder thuiswonende kinderen de zekerheid en stabiliteit die gepaard gaan met een vast contract minder belangrijk dan voor stellen die een gezin te onderhouden hebben.

Op basis van de studie van Wagenaar (2013) was onze verwachting dat mensen met een goede gezondheid een grotere kans hebben om uit te stromen naar een vast dienstverband. In dit onderzoek vinden we echter geen significant effect van gezondheid op de relatieve kans om uit te stromen naar een vaste arbeidsrelatie in vergelijking met langdurig verblijf in de flexibele schil. In overeenstemming met onze hypothese vinden we wel een effect op de relatieve kans om uit te stromen naar sociale voorzieningen ten opzichte van langdurig verblijf in de flexibele schil. Die relatieve kans is groter voor mensen met een slechte algemene gezondheid en/of burn-outklachten. Dat is niet verwonderlijk omdat een van die sociale voorzieningen de arbeidsongeschiktheid betreft. Voor vervolgonderzoek is het daarom aan te raden om de invloed van gezondheid op arbeidsongeschiktheid en op werkloosheid afzonderlijk te onderzoeken. Desalniettemin is ook de huidige conclusie belangrijk, omdat die suggereert dat goede begeleiding van flexwerkers met gezondheids- of burn-outklachten essentieel is om uitval te voorkomen.

Wat betreft werkkenmerken was de gedachte dat leerrijk werk iemands arbeidsmarktpositie versterkt, doordat continu leren ervoor zorgt dat iemand zijn waarde op de arbeidsmarkt behoudt en aantrekkelijk blijft voor werkgevers. Daarom verwachtten wij dat leerrijk werk gepaard gaat met een grotere kans op vast werk en een kleinere kans op uitstroom naar sociale voorzieningen. Univariaat hadden het hebben van gevarieerd werk, moeilijk werk en hoge autonomie een significant en positief effect op de relatieve kans op uitstroom naar vast werk ten opzichte van langdurig verblijf in de flexibele schil. Daarnaast was de relatieve kans op uitstroom naar sociale voorzieningen ten opzichte van langdurig verblijf in de flexibele schil groter voor mensen met gebrek aan scholing in de afgelopen twee jaar en met gebrek aan gevarieerd werk. Multivariaat zijn deze effecten niet meer significant. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat leerrijk werk sterk samenhangt met opleidingsniveau. Het is aannemelijk dat naarmate iemands opleidingsniveau hoger is, hij gevarieerder en moeilijker werk heeft waarin hij autonoom moet opereren. Ook zijn mensen met een hoger opleidingsniveau wellicht eerder geneigd om cursussen of opleidingen te volgen. Een andere mogelijkheid is de samenhang met contracttype. Boermans, Kraan en Sanders (2017) tonen namelijk dat flexwerkers met een tijdelijk contract meer formele en informele leermogelijkheden hebben dan uitzend- of oproepkrachten.

Qua werkbelasting vermoedden we dat mensen met een hogere fysieke belasting of werkdruk eerder in de sociale voorzieningen terecht komen, omdat zij meer (langdurig) verzuimen (Bakker et al., 2003; De Vries et al., 2010). Dat kan een

voorbode zijn van arbeidsongeschiktheid of van dat mensen (tijdelijk) stoppen met werken om te herstellen. Deze verwachting moet op basis van de analyses verworpen worden. Een belangrijk resultaat is wel dat de relatieve kans op uitstroom naar de sociale voorzieningen ten opzichte van langdurig verblijf in de flexibele schil 1,5 keer zo groot is voor flexwerkers die geen sociale steun ervaren van hun leidinggevende als voor flexwerkers die dat wel ervaren (OR = 1,48). Hier zijn verschillende redenen voor te bedenken. In geval van ziekte zal een steunende leidinggevende een re-integratietraject mogelijk beter inrichten waardoor iemand minder snel arbeidsongeschikt wordt. Bij een slechte match tussen het werk en de werknemer denkt een steunende leidinggevende wellicht mee over waar iemand beter op zijn plek zou zijn en kan hij zorgen voor begeleiding om daar te komen. Hierdoor wordt iemand wellicht minder snel werkloos. Vervolgonderzoek zou moeten kijken naar de interactie tussen de steun van de leidinggevende enerzijds en gezondheid en werkbelasting anderzijds en een onderscheid moeten maken tussen uitstroom naar een uitkeringssituatie door werkloosheid en door arbeidsongeschiktheid, opdat een beter beeld ontstaat van hoe sociale steun van de leidinggevende de uitstroom naar een uitkeringssituatie kan voorkomen en duurzame plaatsingen kan bevorderen.

Beleidsmatig is de moeilijke positie van uitzend- en oproepkrachten relevant. Om de doorstroom van flexwerkers naar een vast contract te bevorderen vragen deze categorieën allereerst om aandacht. Dit onderzoek toont, evenals eerdere studies (De Beer & Verhulp, 2017; Dekker et al., 2012; Gringhuis & Pavlopoulos, 2017; Mattijssen & Smits, 2017), dat de doorstroomkansen naar vast werk voor uitzend- en oproepkrachten slechter zijn dan voor flexwerkers met een tijdelijk contract.

Om uitval naar sociale voorzieningen tegen te gaan, is het essentieel om een flexibele baan zo in te richten dat een flexwerker goede ondersteuning krijgt van de leidinggevende. De relatieve kans op uitstroom naar sociale voorzieningen ten opzichte van langdurig verblijf in de flexibele schil is namelijk, zoals hierboven vermeld, 1,5 keer zo groot voor flexwerkers die geen sociale steun ervaren van hun leidinggevende als voor flexwerkers die dat wel ervaren. Die relatieve kans is bovendien aanzienlijk groter voor flexwerkers met een slechte algemene gezondheid en burn-outklachten. Een slechte algemene gezondheid en burn-outklachten verslechteren iemands arbeidsmarktpositie. En een zwakkere arbeidsmarktpositie gaat gepaard met baanonzekerheid, wat weer een voorspeller is van allerlei gezondheidsklachten (Benach et al., 2014; ECWS 2010 in Eurofound, 2014). Mensen kunnen dus makkelijk in een neerwaartse spiraal terecht komen. Om uitval te voorkomen is goede begeleiding van flexwerkers met gezondheids- of burn-outklachten dus essentieel. Hiervoor is gezamenlijke actie van de werkgever, de arbodienst, het UWV en de flexleverancier, indien van toepassing, gewenst.

Flexwerkers stromen vaker uit naar de sociale voorzieningen dan vaste werknemers. Ondanks een gemiddeld kortere uitkeringsduur en lagere uitkeringshoogte, leggen flexibele werknemers uiteindelijk een hoger beslag op de sociale zekerheid (Heyma & Van der Werff, 2013). De invloed op de samenleving is daarmee aanzienlijk. Daarentegen komen veel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt

in eerste instantie via een flexibel contract weer aan het werk. Deze feiten maken het van groot maatschappelijk belang om de duurzame plaatsing van flexwerkers te bevorderen. Ons onderzoek toont aan dat het bieden van sociale steun door de leidinggevende en een goede begeleiding van flexwerkers met gezondheids- en burn-outklachten kan bijdragen aan verminderde uitstroom van flexwerkers naar de sociale zekerheid. En dus aan een betere arbeidsmarktpositie voor flexwerkers.

Noot

- 1 Gringhuis en Smits (2016) onderscheiden (1) mensen die in de flexibele schil blijven en (2) mensen die uitstromen naar een vast dienstverband, (3) naar een uitkering, (4) naar geen uitkering en geen werk en (5) naar werk als zelfstandige. De laatste twee vallen in dit onderzoek in de categorie overig.

Literatuur

- Bakker, A.B., Demerouti, E., De Boer, E., & Schaufeli, W.B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behaviour*, 62, 341-356.
- Bakker, B.F.M., Van Rooijen, J., & Van Toor, L. (2014). The System of social statistical datasets of Statistics Netherlands: An integral approach to the production of register-based social statistics. *Statistical Journal of the IAOS*, 30, 411-424.
- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., & Muntaner, C. (2014). Precarious employment: Understanding an emerging social determinant of health. *Public Health*, 35(1), 229-253.
- Bierings, H., Kooiman, M., & De Vries, R. (2013). Arbeidsmarkttransities in Nederland: Een overzicht. In K. Chkalova, A. Goudswaard, J. Sanders, & W. Smits (red.), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: De focus op flexibilisering* (pp. 11-31). Den Haag: CBS/TNO.
- Blanch, A. (2016). Social support as a mediator between job control and psychological strain. *Social Science & Medicine*, 157, 148-155.
- Boermans, S., Kraan, K., & Sanders, J. (2017). Ongelijke kansen in leven lang leren. In K. Chkalova, J. van Genabeek, J. Sanders, & W. Smits (red.), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: De focus op ongelijkheid* (pp. 241-276). Den Haag/Heerlen: CBS.
- Booth, A., Francesconi, M., & Frank, J. (2002). Temporary jobs: Stepping stones or dead ends? *The Economic Journal*, 112, F189-F213.
- De Beer, P., & Verhulp, E. (2017). *Dertig vragen en antwoorden over flexibel werk*. Amsterdam: AIAS.
- De Vries, J., Mol, M., & Van den Bossche, S.N.J. (2010). Psychosociale en lichamelijke arbeidsbelasting en langdurig ziekteverzuim. In J. Sanders, H. Lautenbach, P. Smulders, & H. Dirven (red.), *Alle hens aan dek: Niet-werkenden in beeld gebracht* (pp. 91-115). Hoofddorp/Heerlen: TNO/CBS.
- 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(1), 18-31.
- Dekker, R., Houwing, H., & Kösters, L. (2012). Doorstroom van flexwerkers. *Economisch Statistische Berichten*, 97, 70-73.
- Eurofound, EU-OSHA (2014). *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*. Luxembourg: Publication Office of the European Union.
- European Commission (2016). *Analytical web note 1/2016 – Labour market transitions*. Luxembourg: Publication Office of the European Union.

- Euwals, R.W., De Graaf-Zijl, M., & Van Vuuren, M. (2016). *Flexibiliteit op de arbeidsmarkt: CPB Policy Brief 2016/14*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Fuller, S., & Stecy-Hildebrandt, N. (2015). Career pathways for temporary workers: Exploring heterogeneous mobility dynamics with sequence analysis. *Social Science Research, 50*, 76-99.
- Gans, S. (2010). Ontwikkelingen in de instroom in het hoger onderwijs. *Sociaaleconomische Trends, 3e kwartaal*, 73-79.
- Goudswaard, A. (2016). *Wat u moet weten over flexwerk en stress*. Leiden: TNO.
- Gringhuis, J., & Pavlopoulos, D. (2017). Flexibele contracten en schoolverlaters: Opstap of val? Een onderzoek naar carrièrepatronen. In K. Chkalova, W. Smits, J. Sanders & J. van Genabeek (red.), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: De focus op ongelijkheid* (pp. 101-121). Den Haag: CBS/TNO.
- Gringhuis, G., & Smits, W. (2016). Uitstroom uit de flexibele schil tijdens de crisis. *Sociaal Bestek, 78*, 26-27.
- Heyma, A., & Van der Werff, S. (2013). *De sociaaleconomische situatie van langdurig flexibele werknemers*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Hooftman, W.E., Mars, G.M.J., Janssen, B., De Vroome, E.M.M., Janssen, B.J.M., Ramaekers, M.M.M.J., & Van den Bossche, S.N.J. (2018). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2017: Methodologie en globale resultaten*. Leiden & Heerlen: TNO & CBS.
- Houtman, I., Kraan, K., Van der Ploeg, K., & De Vroome, E. (2016). Kerncijfers. In M. Douwes, J. van Genabeek, & S. van den Bossche (red.), *Arbobaalans 2016: Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland* (pp. 23-81). Leiden: TNO.
- Karasek, R.A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kirk, J.J., & Belovics, R. (2008). A look into the temporary employment industry and its workers. *Journal of Employment Counseling, 45*, 131-142.
- Korpi, T., & Levin, H. (2001). Precarious footing: Temporary employment as a stepping stone out of unemployment in Sweden. *Work Employment and Society, 15*, 127-148.
- Lemmergaard, J. (2011). Questioning the assumption that contingent work arrangements reshape organizations and relationships. *Team Performance and Management: an International Journal, 17(5/6)*, 244-254.
- Mattijssen, L., & Smits, W. (2017). Ongelijke kansen op een vaste baan: Doorstroomkansen van jongere en oudere flexibele werknemers. In K. Chkalova, J. van Genabeek, J. Sanders, & W. Smits (red.), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: De focus op ongelijkheid* (pp. 160-180). Den Haag: CBS/TNO.
- OECD (2007). *Terms, concepts and models for analyzing the value of recognition programmes*. Geraadpleegd op: <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/41834711.pdf>
- Pavlopoulos, D., & Vermunt, K. (2015). Measuring temporary employment: Do survey or register data tell the truth? *Survey Methodology, 41(1)*, 197-214.
- Pranjic, N., & Males-Bilic, L. (2014). Work ability index, absenteeism and depression among patients with burnout syndrome. *Materia Socio Medica, 26(4)*, 249-252.
- Smulders, P., & Goudswaard, A. (2010). Werk en arbeidsvoorwaarden van flexwerkers. *Economisch Statistische Berichten, 95(4595)*, 618-620.
- Verbiest, S., Koopmans, L., Van der Torre, W., Van de Ven, H., & Goudswaard, A. (2017). *De flexibele schil, het kan anders*. Leiden: TNO.
- Wagenaar, A.F. (2013). *Temporary work and health and well-being: A two-way street?* Nijmegen: Boxpress.
- Wilthagen, T., Peijen, R., Dekker, R., & Bekker, S. (2014). *Het perspectief van jongeren op de Nederlandse arbeidsmarkt*. Tilburg: Tilburg University.