

# De impact van flexibele arbeidscontracten op de vitaliteit en productiviteit van de flexwerkers

Ziagul Hosseini  
Linda Koopmans  
Sarike Verbiest

*Het aantal werknemers met een flexibel contract neemt toe. De vraag die dit artikel behandelt is hoe verschillende typen flexibele contracten en baanonzekerheid verband houden met vitaliteit en productiviteit in vergelijking met een vast contract. De uitkomsten van deze studie laten zien dat werknemers met een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast en uitzendkrachten lager scoren op vitaliteit dan vaste werknemers, vanwege hun hogere baanonzekerheid. Werknemers met een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast, uitzend- en oproepkrachten scoren lager op productiviteit dan vaste werknemers, (deels) door hun hogere baanonzekerheid. HR-professionals kunnen een rol spelen om de positie van flexwerkers op de arbeidsmarkt te versterken.*

## Inleiding

In de afgelopen decennia zijn de vormen van arbeidscontracten in Nederland drastisch veranderd. Naast vaste arbeidscontracten worden flexibele vormen van arbeidscontracten steeds gewoner. De meest voorkomende typen flexibele arbeidscontracten zijn: tijdelijk met uitzicht op vast, tijdelijk (1 jaar of langer en korter dan 1 jaar), uitzendkrachten en oproep- of invalkrachten (Verbiest & Koopmans, 2018). Zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) vormen tevens een grote en groeiende groep flexibel werkenden in Nederland (ruim 1 miljoen in 2019), echter richt dit artikel zich alleen op diegenen die werkzaam zijn als werknemer. Gegevens over zzp'ers zijn niet beschikbaar in het gebruikte databestand. Het aantal en aandeel flexwerkers zijn de afgelopen decennia toegenomen. Zo werkten in het derde kwartaal van 2019 bijna twee miljoen werknemers als flexwerker. Inmiddels heeft daarmee ruim 1 op de 5 werkenden in Nederland een flexibel contract ([flexbarometer.nl](http://flexbarometer.nl)).

---

Ziagul Hosseini (MSc) is onderzoeker bij TNO Healthy Living; Dr. Linda Koopmans is onderzoeker/adviseur Duurzame Inzetbaarheid bij TNO Healthy Living; Sarike Verbiest (MSc) is onderzoeker/adviseur Flexibele Arbeid bij TNO Healthy Living

Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat het hebben van een flexibel contract gerelateerd is aan slechtere fysieke en mentale gezondheid (Sanwald & Theurl, 2014; Virtanen, Kivimäki, Joensuu, Virtanen, Elovainio & Vahtera, 2005; Virtanen, Janlert & Hammarström, 2011) en een lagere productiviteit (Benavides, Benach, Diez-Roux & Roman, 2000; Delsen, 1997). Tot nu toe is de relatie tussen het hebben van een flexibel contract en gezondheid of productiviteit grotendeels onderzocht voor werknemers met een tijdelijk contract (bijvoorbeeld door Pirani & Salvini, 2014), maar nauwelijks voor andere typen flexibele contracten. Het is belangrijk en relevant om tussen verschillende vormen van flexibele contracten een onderscheid te maken. Ten eerste verschillen ze aanzienlijk in mate van werkzekerheid; een medewerker met een tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract heeft meer zekerheid dan een uitzendkracht waarvoor op elk moment de opdracht beëindigd kan worden. Zo blijkt dat op onder andere autonomie, sociale steun, ontwikkelmogelijkheden en fysieke belasting ieder type flexwerker anders scoort (Verbiest et al., 2017). In deze huidige studie is het doel om te onderzoeken of en hoe de vier typen flexibele contracten gerelateerd zijn aan de vitaliteit en productiviteit van de flexibele werknemers in vergelijking met vaste werknemers. Hiervoor maken we gebruik van een groot, longitudinaal databestand. In de volgende paragraaf gaan we eerst in op de achtergrond van ons onderzoek en formuleren we een aantal hypothesen. Daarna wordt de methode van onderzoek beschreven, waarna we ingaan op de resultaten. Het artikel sluit af met een conclusie en aanbevelingen voor de praktijk.

### **Vitaliteit, productiviteit van flexwerkers en de rol van baanonzekerheid**

Het verband tussen flexibele arbeidscontracten, vitaliteit en productiviteit is tot nu toe onderbelicht gebleven. Eerdere onderzoeksresultaten zijn niet eenduidig over of het hebben van een flexibel contract leidt tot hogere of juiste lagere vitaliteit en productiviteit. Onder vitaliteit verstaan we het hebben van energie en veerkracht. Aan de ene kant hebben flexwerkers vaker dan werknemers met een vast contract fysiek zwaar werk (Douwes et al., 2016). Ook werken ze vaker in een minder gezonde omgeving. Zo worden ze, bijvoorbeeld, vaker blootgesteld aan lawaai, gevaarlijk werk en routinematige taken. Ze lopen een hoger risico op werkgerelateerde ongevallen dan werknemers met een vast contract (Hooftman et al., 2016). Dat betekent een negatief effect op de vitaliteit. Aan de andere kant wordt gesuggereerd dat flexwerkers gezonder zijn, een lager ziekteverzuim hebben en meer moeite doen voor hun werk dan vaste werknemers (Virtanen, Vahtera, Kivimäki, Pentti & Ferrie, 2002; Guest, Isaksson & De Witte, 2010; Engelland & Riphahn, 2005).

Onder productiviteit verstaan we de verhouding tussen het bereikte resultaat en de daarvoor geleverde inspanning. Volgens Delsen (1997) heeft een flexibel contract een tweeledig effect wat betreft productiviteit. Een flexwerker zou extra inzet kunnen vertonen op het werk met de hoop een vast contract te krijgen. Daarentegen zou een flexwerker ook minder betrokkenheid kunnen vertonen en een lagere productiviteit omdat hij/zij toch de organisatie (spoedig) weer gaat verlaten. Dit laatste effect bleek het meest dominant uit het onderzoek van Delsen. De resultaten

van voorgaande onderzoeken tonen dus tegengestelde resultaten en andere studies vinden geen verband tussen flexibele contracten, gezondheid en productiviteit (Bernhard-Oettel, Sverke & De Witte, 2005; De Cuyper & De Witte, 2007).

In dit artikel kijken we naar de rol die baanonzekerheid speelt bij de vitaliteit en productiviteit van flexwerkers. De Witte (1999) beschrijft baanonzekerheid als een subjectief construct. Men ervaart onzekerheid over de toekomst en heeft twijfels over de duur van de baan. Uit eerder onderzoek blijkt dat flexwerkers vaker baanonzekerheid ervaren dan vaste werknemers (Catalano, Rook & Dooley, 1986; Virtanen, Kivimäki, Elovainio, Vahtera & Ferrie, 2003; Virtanen, Janlert & Hammarström, 2011; Van Vuuren & Smulders, 2018). Zo blijkt uit Hoofman et al. (2016) dat met name de uitzendkrachten en oproep- en invalkrachten vaak pas korte tijd van tevoren weten óf en hoeveel zij werken en daarmee of en hoeveel inkomen ze zullen hebben. De stress die gepaard gaat met mindere inkomens en werkzekerheid leidt tot een verminderde gezondheid en welzijn (De Witte et al., 2016). Eerder ervaren baanonzekerheid kan zelfs jaren na dato nog leiden tot verminderd welzijn (Barrech et al., 2016). De Witte (1999) en Ferrie et al. (2001) toonden aan dat zowel de fysieke als de mentale gezondheid achteruit kunnen gaan bij het ervaren van baanonzekerheid. De Witte (1999) en Sverke et al. (2002) toonden tevens aan dat het hebben van onzekere arbeidsvoorwaarden een negatief effect kan hebben op de gezondheid van flexwerkers. Werkenden die zich zorgen maken over hun baan, voelen zich ook minder gezond en denken er daarnaast vaker over om ander werk te zoeken (Van Vuuren, 1990; Hartley, Jacobson, Klandermans, & Van Vuuren, 1991; Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002).

Verder wordt baanonzekerheid veelal geassocieerd met minder tevredenheid en betrokkenheid (Ashford, Lee & Bobko, 1989; Kuhnert & Palmer, 1991). Baanonzekerheid zou daarnaast schadelijk zijn voor de attitude van werknemers richting de organisatie, hun werkmotivatie en hun prestatie (Sverke, Hellgren & Näswall, 2002; Cheng & Chan, 2008; Staufienbiel & König, 2009). Dat baanonzekerheid negatieve consequenties heeft op vitaliteit en productiviteit kan verklaard worden door het psychologisch contracttheorie. Baanonzekerheid kan door flexwerkers als een schending van hun psychologisch contract met hun werkgever worden ervaren. De psychologische contracttheorie houdt in dat werknemers bepaalde verwachtingen hebben van hun werkgever in ruil voor wat ze zelf inbrengen. Dit betekent dat ze bijvoorbeeld baanzekerheid verwachten in ruil voor hun inspanningen en loyaliteit op het werk. Wanneer men baanonzekerheid ervaart dan wordt deze verwachting geschonden en dit heeft negatieve consequenties op bijvoorbeeld hun vitaliteit en productiviteit (De Witte et al., 2005).

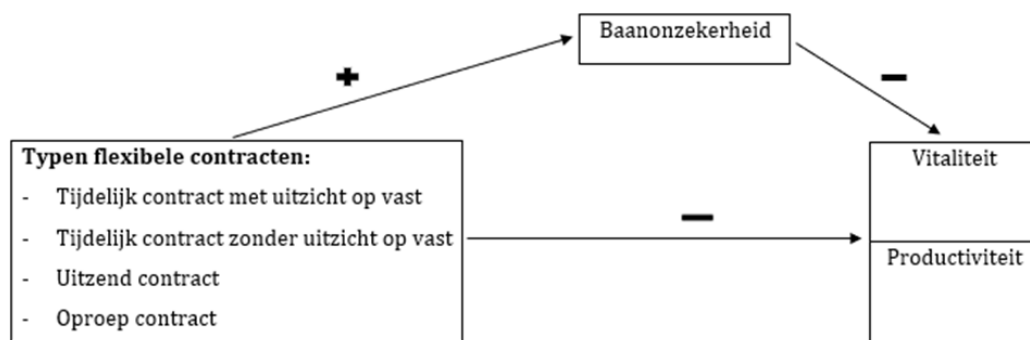
Derhalve wordt verwacht dat werknemers met een flexibel contract (en dus hogere baanonzekerheid) minder vitaal en minder productief zijn dan medewerkers met een vast contract (ofwel lagere baanonzekerheid). Op basis van bovenstaande bevindingen zijn de volgende verwachtingen geformuleerd:

Hypothese 1: *Werknemers met een flexibel contract zijn minder vitaal in vergelijking met vaste werknemers.*

Hypothese 2: *Werknemers met een flexibel contract zijn minder productief in vergelijking met vaste werknemers.*

Hypothese 3: *Het hebben van een flexibel contract is gerelateerd aan een hogere mate van baanonzekerheid, wat op zijn beurt is gerelateerd aan een lagere vitaliteit.*

Hypothese 4: *Het hebben van een flexibel contract is gerelateerd aan een hogere mate van baanonzekerheid, wat op zijn beurt is gerelateerd aan een lagere productiviteit.*



Figuur 1. Het onderzoeksmodel

## Methoden van onderzoek

### Onderzoekspopulatie

Om de verwachtingen te toetsen is gebruik gemaakt van data van 15.045 werkenden in het Cohort Onderzoek Duurzame Inzetbaarheid (CODI) van TNO (Van der Zwaan et al., 2018). In CODI wordt vanaf 2016 een grote groep Nederlanders (werknemers, zelfstandigen en niet-werkenden) jaarlijks gevolgd en bevraagd over allerlei aspecten rondom hun duurzame inzetbaarheid. In het huidige onderzoek wordt gebruik gemaakt van de data van 2016 en 2017, zodat over twee meetmomenten heen gekeken kan worden. De groep van 15.045 werkenden bestaat uit 12.870 werknemers met een vast contract, 857 tijdelijke werknemers met uitzicht op vast, 811 tijdelijke werknemers zonder uitzicht op vast, 264 uitzendkrachten en 243 oproep- en invalkrachten (in 2016). De totale groep bestaat uit 54,6% mannen en 45,5% vrouwen, variërend in leeftijd van 15 tot 74 jaar (gemiddeld 44,8 jaar), en bevat 13,7% respondenten met een laag opleidingsniveau (MAVO of lager), 42% met een middelbaar opleidingsniveau (HAVO tot MBO) en 44% met een hoog opleidingsniveau (HBO of universitair). Voor dit artikel hebben we alleen gebruik gemaakt van de data van de werkenden met een flexibel contract .

### *Analyse*

Analyses zijn uitgevoerd met IBM SPSS Statistics 25. Eerst is gekeken of een transitie van een vast contract naar een tijdelijk contract met uitzicht op vast of een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast gepaard gaat met minder vitaliteit en productiviteit (en vice versa van een tijdelijk contract met uitzicht op vast en een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast naar een vast contract). Vervolgens is door gebruik te maken van variantieanalyse getoetst of werknemers met flexibele contracten anders scoren op vitaliteit en productiviteit dan werknemers met een vast contract. Hierbij diende het vaste contract als referentiecategorie. Tenslotte is met PROCES een mediatieanalyse uitgevoerd waarin baanonzekerheid als mediator diende. Voor de interpretatie van de mediatie resultaten is gebruik gemaakt van het artikel van Zhao, Lynch en Chen (2010).

### *Operationalisering variabelen*

*Vitaliteit* staat volgens Schaufeli en Bakker (2007) voor energiek, veerkrachtig, fit en onvermoeibaar door kunnen werken met een groot doorzettingsvermogen. Deze variabele is in CODI gemeten met 4 items. Participanten werd gevraagd hoe vaak zij zich energiek, levendig, uitgeblust en moe voelden de afgelopen 4 weken (op een 6-puntsschaal van 'voortdurend' tot 'nooit'). De vitaliteitschaal is gebaseerd op SF-36 van Ware en Sherbourne (1992). De betrouwbaarheid van de schaal in het CODI onderzoek was goed ( $\alpha = 0,89$ ).

*Productiviteit* wordt gedefinieerd als de verhouding tussen de gebrachte (of verwachte) offers en het daarvoor bereikte (of beoogde) resultaat (Thuis, 2017). Oeij et al. (2011) geven aan dat productiviteit uit zowel kwantiteit als kwaliteit van het werk bestaat. Deze twee kanten van productiviteit kunnen van elkaar verschillen. Zo kan een werknemer bijvoorbeeld erg veel werk verzetten, maar kan de kwaliteit toch laag zijn en vice versa kan een werknemer hoge kwaliteit leveren binnen een kleine hoeveelheid werk. Daarom is het van belang deze beiden aspecten mee te nemen. Dit is geoperationaliseerd door 2 items in CODI ('hoeveelheid werk' en 'werkprestatie'). Eerst is respondenten gevraagd hoeveel werk zij de afgelopen 4 weken hebben gedaan ten opzichte van normaal (op een 10-puntsschaal van 'veel minder dan normaal' tot 'veel meer dan normaal'). Deze vraag is gebaseerd op de Quantity and Quality questionnaire (QQ), die onderdeel uitmaakt van de PRODISQ vragenlijst (Brouwer, Koopmanschap & Rutten, 1999). Ook werd respondenten gevraagd hoe zij hun algemene prestatie op het werk in het afgelopen jaar beoordeelden (op een 10-puntsschaal van 'heel slecht' tot 'heel goed'). Verder in dit artikel aangeduid met 'werkprestatie'. Deze vraag is gebaseerd op de Health and Performance Questionnaire (Kessler et al., 2003). Deze twee items waren significant gecorreleerd ( $r=0,23$ ) maar deze correlatie is volgens Pearson te laag om beide items als één schaal te beschouwen. Dit is ook in lijn met de argumentatie dat de mate van kwantiteit en kwaliteit van elkaar kunnen verschillen.

*Typen contracten* wordt vastgesteld aan de hand van de arbeidspositie. Er waren vijf antwoordcategorieën op de vraag: 'Wat is de aard van uw dienst-

verband?’ De meeste respondenten hadden een vast contract (85,5%). De anderen hadden een tijdelijk contract met uitzicht op vast (5,7%), een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast (5,4%), een uitzendcontract (1,8%) of een oproepcontract (1,6%). Deze vraag is gebaseerd op de Study on Transitions in Employment, Ability, and Motivation (STREAM) (Van den Heuvel et al., 2015).

*Baanonzekerheid* wordt door Van Vuuren (1990) en Klandermands, Klein Hesselink en Van Vuuren (2010) opgedeeld in objectieve baanonzekerheid en subjectieve baanonzekerheid. Objectieve baanonzekerheid is de mate waarin de arbeidspositie zekerheid geeft over het voortzetten van de baan en de subjectieve baanonzekerheid is de mate waarin werknemers zelf onzekerheid ervaren. Dit onderzoek richt zich op de subjectieve baanonzekerheid omdat de objectieve baanonzekerheid reeds is verwerkt in type contract. Daarbij is het begrip breder opgevat dan de specifieke baan, door te vragen naar de kans op behoud van werk in het algemeen (wat ook met een andere baan verwezenlijkt zou kunnen worden). De subjectieve baanonzekerheid is in CODI gemeten met één stelling: ‘Alles bij elkaar genomen denk ik dat ik voldoende mogelijkheden heb aan het werk te kunnen blijven’ (op een 5-puntsschaal van ‘geheel mee oneens’ tot ‘geheel mee eens’). Deze vraag is gebaseerd op Goudswaard et al. (1998).

### Resultaten

In deze paragraaf bespreken we eerst wat de persoonlijke kenmerken (geslacht en leeftijd) zijn van de flexwerkers. Daarna kijken we of een transitie van vast naar tijdelijk (en vice versa) van invloed is op de vitaliteit en productiviteit van de onderzochten. Vervolgens stappen we over op het toetsen van de eerder geformuleerde hypothesen en gaan we voor elke type flexwerkers in op (1) de relatie tussen het hebben van een flexibel contract en vitaliteit en productiviteit (hypothese 1 en 2), en (2) de rol van baanonzekerheid in het hebben van een flexicontract en vitaliteit (hypothesen 3 en 4).

#### *Persoonlijke eigenschappen*

De respondenten met de vijf verschillende typen contracten verschillen qua man-vrouw verhouding ( $X^2(4) = 52,96, p < .001$ ), leeftijd ( $F(4, 15040) = 405,38, p < .001$ ), en opleidingsniveau ( $F(4, 15002) = 39,59, p < .001$ ). De mannelijke respondenten hebben vaker een vast contract (86,9% versus 83,9%) of een uitzendcontract (1,9% versus 1,6%) dan de vrouwelijke. De vrouwelijke respondenten hebben vaker een tijdelijk contract met uitzicht op vast (5,9% versus 5,5%), een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast (6,6% versus 4,4%) en een oproepcontract (2,0% versus 1,3%) dan de mannelijke. De respondenten met een vast contract (46,28 jaar) zijn gemiddeld ouder dan die met een flexibel contract ( $M = 34,44-42,5$  jaar). De respondenten met een tijdelijk contract met uitzicht op vast en de respondenten met een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast zijn gemiddeld hoger opgeleid dan de uitzendkrachten. Omdat de flexwerkers en de vaste werknemers dus verschillen op persoonlijke eigenschappen, is in de analyses gecontroleerd voor geslacht, leeftijd en opleidingsniveau.

*Transitie van vast contract naar flexibel contract en omgekeerd*

Om de relatie tussen type contract en vitaliteit en productiviteit op een verkennende manier te onderzoeken, is eerst gekeken naar transitie tussen typen contracten en eventuele verschillen die daarbij optreden in mate van vitaliteit en productiviteit. Hierbij was het alleen mogelijk om naar de respondenten met tijdelijke contracten te kijken omdat weinig verschuivingen plaatsvonden van de uitzendkracht- en oproepkrachten naar tijdelijk of vast contract en omgekeerd. Het is niet bekend of de overstap in contracten op vrijwillige basis gebeurde. Zoals weergegeven in tabel 1, gecorrigeerd voor vitaliteit in 2016, waren de vaste werknemers die in de loop van het jaar een tijdelijk contract met of zonder uitzicht op vast kregen, vitaler in 2017 ( $B=.33$ ). Dit betekent dat deze werknemers vitaler werden bij het krijgen van een flexibel contract. Degenen die van deze twee typen flexibele contracten juist overgingen op een vast contract, veranderden echter niet significant in hun vitaliteit ( $B=.06$ ,  $B=-.17$ ). Dit suggereert dat het krijgen van een vast contract geen invloed had op de vitaliteit van de werknemers.

	Van vast naar tijdelijk met uitzicht op vast		Van vast naar tijdelijk zonder uitzicht op vast		Van tijdelijk met uitzicht op vast naar vast		Van tijdelijk zonder uitzicht op vast naar vast	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
Constant	1.45***	.038	1.43***	.038	1.65***	.183	1.79***	.232
Transitie	.33***	.050	.33***	.070	.06	.072	-.17	.092
Vitaliteit '16	.64***	.009	.64***	.009	.56***	.041	.56***	.052

Noot: Afhankelijke variabele is Vitaliteit '17. \*= $p<.05$ , \*\*= $p<.01$ , \*\*\*= $p<.001$ .

Tabel 1. Transitie tussen contracttypen en vitaliteit

Productiviteit is, zoals gezegd, gemeten op basis van 2 concepten: hoeveelheid werk en productiviteit. Op dit vlak zien we genuanceerde resultaten. Gecorrigeerd voor 'hoeveelheid werk' en 'werkprestatie' in 2016, verschillen werknemers die van type contract veranderden (van vast naar tijdelijk of andersom) niet significant in 'hoeveelheid werk' (zie tabel 2) en 'werkprestatie' (zie tabel 3) in 2017, behalve de werknemers met een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast die een vast contract kregen. Zoals tabel 2 toont, nam 'hoeveelheid werk' bij deze groep tussen 2016 en 2017 wel aanzienlijk toe ( $B=.62$ ).

	Van vast naar tijdelijk met uitzicht op vast		Van vast naar tijdelijk zonder uitzicht op vast		Van tijdelijk met uitzicht op vast naar vast		Van tijdelijk zonder uitzicht op vast naar vast	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
Constant	5.07***	.081	5.07***	.082	5.67***	.372	5.63***	.451
Transitie	.03	.130	-.20	.183	.01	.174	.62***	.232
Hoeveelheid werk '16	.29***	.011	.29***	.011	.22***	.049	.15**	.062

Noot: Afhankelijke variabele is Hoeveelheid werk '17. \*= $p < .05$ , \*\*= $p < .01$ , \*\*\*= $p < .001$ .

Tabel 2. Transitie tussen contracttypen en hoeveelheid werk

	Van vast naar tijdelijk met uitzicht op vast		Van vast naar tijdelijk zonder uitzicht op vast		Van tijdelijk met uitzicht op vast naar vast		Van tijdelijk zonder uitzicht op vast naar vast	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
Constant	3.84***	.083	3.74***	.084	3.56***	.329	4.17***	.42
Transitie	-.06	.064	-.07	.090	.11	.077	.18	.107
Werkprestatie '16	.51***	.010	.52***	.011	.54***	.042	.46***	.054

Noot: Afhankelijke variabele is Algemene werkprestatie '17. \*= $p < .05$ , \*\*= $p < .01$ , \*\*\*= $p < .001$ .

Tabel 3. Transitie contracttypen en werkprestatie

Samenvattend, een contractverandering heeft de volgende effecten op vitaliteit en productiviteit:

Contractverandering	Effect op vitaliteit en productiviteit
Van een vast contract naar tijdelijk contract (met of zonder uitzicht op vast)	Stijging in vitaliteit, geen effect op productiviteit
Van tijdelijk contract met uitzicht op vast naar vast contract	Geen effect op vitaliteit en productiviteit
Van tijdelijk contract zonder uitzicht op vast naar vast contract	Geen effect op vitaliteit, stijging in productiviteit

#### *De relatie tussen het hebben van een flexibel contract, vitaliteit en productiviteit*

Een variantieanalyse is uitgevoerd om de vitaliteit en productiviteit van de werknemers met de vier typen flexibele contracten te vergelijken met vaste werknemers. Tabel 4 toont dat respondenten gemiddeld een hoge vitaliteit aangeven ( $M = 4,16$  op een schaal van 1-5). Ook aangeven ze aan dat ze in de afgelopen 4 weken meer werk hebben gedaan dan ze gewoonlijk doen (score > 5) (verder aangeduid met 'hoeveelheid werk') en dat ze hun algemene werkprestatie gemiddeld als (zeer) goed beoordelen ( $M=7,90$ ).



Wanneer we kijken naar de vier type flexcontracten en die vergelijken met medewerkers met een vast contract, dan zien we het volgende:

- 1. Werknemers met een tijdelijk contract met uitzicht op vast:** De werknemers met een tijdelijk contract met uitzicht op vast ( $M = 4,24$ ) geven een hogere vitaliteit aan dan de vaste werknemers ( $M = 4,15$ ). Er werden geen significante groepsverschillen gevonden voor 'hoeveelheid werk' en algemene werkprestatie.
- 2. Werknemers met een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast:** Er werden geen significante groepsverschillen gevonden voor vitaliteit. Werknemers met een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast ( $M = 6,88$ ) geven een iets lagere score dan vaste werknemers op 'hoeveelheid werk' ( $M = 7,16$ ). Wat betreft algemene werkprestatie, scoren deze werknemers ( $M = 7,77$ ) lager dan werknemers met een vast contract ( $M = 7,92$ ).
- 3. Uitzendkrachten:** Er werden geen significante groepsverschillen gevonden voor vitaliteit en algemene werkprestatie. Werknemers met een uitzendcontract ( $M = 6,83$ ) geven een iets lagere score dan vaste werknemers op 'hoeveelheid werk' ( $M = 7,16$ ).
- 4. Oproepkrachten:** De oproepkrachten ( $M = 4,40$ ) geven een hogere vitaliteit aan dan de vaste werknemers ( $M = 4,15$ ). Ze geven daarnaast een iets lagere score dan vaste werknemers op 'hoeveelheid werk' ( $M = 7,16$ ). Er werden geen significante groepsverschillen gevonden voor algemene werkprestatie.

Type contract	Vitaliteit (I-6) Gemiddelde (SD)	Hoeveelheid werk (I-10) Gemiddelde (SD)	Algemene werk- prestatie (I-10) Gemiddelde (SD)	Baanonzekerheid (I-5) Gemiddelde (SD)
Vast	4.15 (.88)	7.16 (1.88)	7.92 (.99)	2.10 (.91)
Tijdelijk met uitzicht	4.24** (.84)	7.10 (1.72)	7.85 (.85)	1.98 (.90)***
Tijdelijk zonder uitzicht	4.19 (.86)	6.88*** (1.93)	7.77*** (.99)	2.23 (.96)***
Uitzend	4.15 (1.00)	6.83** (1.96)	7.81 (1.00)	2.40 (.97)***
Oroep	4.40*** (.83)	6.15*** (1.98)	7.87 (.91)	2.27 (.96)***
Totaal	4.16 (.88)	7.12 (1.89)	7.90 (.98)	2.10 (.92)
F-waarden	$F(4,14989)$ = 7.019***	$F(4,15006)$ = 22.22***	$F(4,15013)$ = 5.41***	$F(4,14960)$ = 10.43***

Noot: Gemiddelde scores (standaard deviatie: SD) voor totale sample en voor elk type contractgroep. De F-toets vertegenwoordigt het totale groepseffect als deviatie van het grote gemiddelde. Elk type flexibele contract wordt vergeleken met vast contract. \*= $p < .05$ , \*\*= $p < .01$ , \*\*\*= $p < .001$ .

Tabel 4. Contracten, vitaliteit, productiviteit en baanonzekerheid

Samenvattend, de relatie tussen het contract type (flex vs. vast) en vitaliteit en productiviteit is als volgt:

Contracttype	Relatie met vitaliteit en productiviteit (hoeveelheid werk en werkprestatie) t.o.v. vast contract
Tijdelijk contract met uitzicht op vast	Hoger op vitaliteit, geen verschil op productiviteit
Tijdelijk contract zonder uitzicht op vast	Geen verschil op vitaliteit, lager op 'hoeveelheid werk' en werkprestatie
Uitzendkrachten	Geen verschil op vitaliteit en werkprestatie, lager op 'hoeveelheid werk'
Oproepkrachten	Hoger op vitaliteit en op 'hoeveelheid werk', geen verschil op werkprestatie

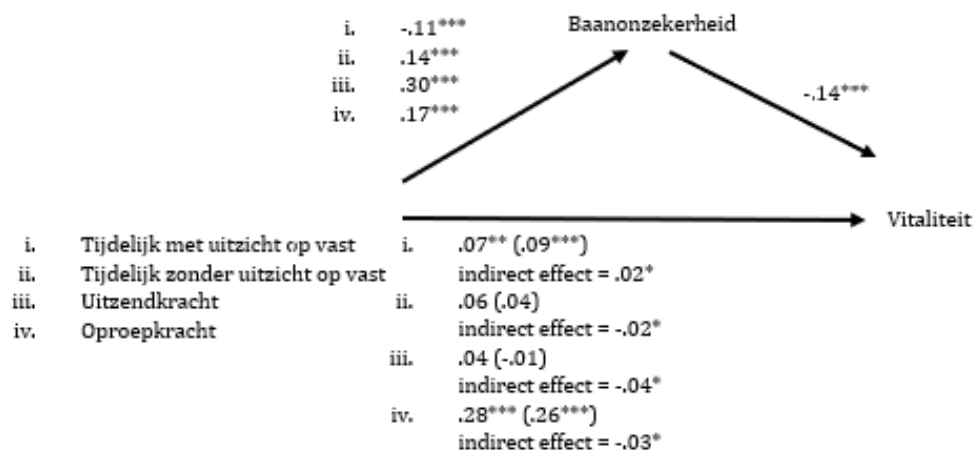
*De rol van baanonzekerheid in het hebben van een flexibel contract en vitaliteit*

We veronderstellen dat het hebben van een flexibel contract is gerelateerd aan een hogere mate van baanonzekerheid, wat vervolgens is gerelateerd aan een lagere vitaliteit (hypothese 3). Wanneer we kijken naar de vier type flexcontracten, en die vergelijken met medewerkers met een vast contract, dan zien we hierbij het volgende:

1. **Werknemers met een tijdelijk contract met uitzicht op vast:** Figuur 2 toont dat de werknemers met een tijdelijk contract met uitzicht op vast een hogere vitaliteit opgeven dan de vaste werknemers ( $B=,07$ ). Zij ervaren minder baanonzekerheid ( $B=-,11$ ) dan werknemers met een vast contract. Tevens geldt, naarmate de ervaren baanonzekerheid hoger is, is de door de respondenten aangegeven vitaliteit significant lager ( $B=-,14$ ). Baanonzekerheid blijkt dus inderdaad ook samen te hangen met de mate van vitaliteit. Samengevat scoren deze werknemers hoger op vitaliteit dan de werknemers met vast contract, deels omdat hun baanonzekerheid lager is.
2. **Werknemers met een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast:** Er worden geen significante directe relaties gevonden tussen de werknemers met een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast en vitaliteit. Zoals verwacht ervaren deze werknemers ( $B=,14$ ) wel meer baanonzekerheid dan werknemers met een vast contract. Zoals hierboven reeds vermeld, baanonzekerheid blijkt inderdaad ook samen te hangen met de mate van vitaliteit. Samengevat betekent dit dat deze werknemers lager scoren op vitaliteit dan de vaste werknemers omdat hun baanonzekerheid hoger is.
3. **Uitzendkrachten:** Er worden geen significante directe relaties gevonden tussen de werknemers met een uitzendcontract en vitaliteit. Zoals verwacht ervaren uitzendkrachten ( $B=,30$ ) wel meer baanonzekerheid dan werknemers met een vast contract. Zoals hierboven reeds vermeld, baanonzekerheid blijkt inderdaad ook samen te hangen met de mate van vitaliteit. Samengevat betekent dit dat de uitzendkrachten

lager scoren op vitaliteit dan de vaste werknemers omdat hun baanonzekerheid hoger is.

4. **Oproepkrachten:** De oproepkrachten geven een hogere vitaliteit aan ( $B=,28$ ) dan de vaste werknemers. Zoals verwacht ervaren zij meer baanonzekerheid ( $B=,17$ ) dan de vaste werknemers. Zoals eerder genoemd geldt ook hier dat de baanonzekerheid negatief samenhangt met de vitaliteit. Dit betekent dat deze werknemers hoger scoren op vitaliteit dan de vaste werknemers, ondanks dat zij meer baanonzekerheid ervaren.



Noot: de coëfficiënt .07 \*\* etc. vertegenwoordigt de sterkte van een lineair verband tussen contracttypen en vitaliteit wanneer baanonzekerheid wordt gecontroleerd door het als voorspeller op te nemen voor vitaliteit; de coëfficiënt tussen haakjes geeft het lineaire verband weer tussen type contract en vitaliteit wanneer baanonzekerheid niet statisch wordt gecontroleerd. Elk type flexcontract wordt vergeleken met een vast contract. \*= $p<.05$ , \*\*= $p<.01$ , \*\*\*= $p<.001$ .

Figuur 2. De rol van baanonzekerheid in het hebben van een flexibel contract en vitaliteit

Samenvattend, de invloed van baanonzekerheid op het hebben van een flexibel contract en vitaliteit is als volgt:

Contracttype	Vitaliteit en baanonzekerheid
Tijdelijk contract met uitzicht op vast	Hogere vitaliteit deels omdat baanonzekerheid lager is
Tijdelijk contract zonder uitzicht op vast	Lagere vitaliteit omdat baanonzekerheid hoger is
Uitzendkrachten	Lagere vitaliteit omdat baanonzekerheid hoger is
Oproepkrachten	Hogere vitaliteit, ondanks hogere baanonzekerheid

*De rol van baanonzekerheid in het hebben van een flexibel contract en productiviteit*

1. Naast de invloed op vitaliteit veronderstellen we ook dat een flexibel contract en de daaraan gerelateerde baanonzekerheid van invloed is op de productiviteit (hypothese 4). De bevindingen staan weergegeven in figuur 3 (hoeveelheid werk) en figuur 4 (werkprestatie). Wanneer we resultaten van de vier type flexcontracten vergelijken met die van medewerkers met een vast contract valt daarbij op: Werknemers met een tijdelijk contract met uitzicht op vast: Figuur 3 laat zien dat er geen significante directe relatie is gevonden tussen het hebben van een tijdelijk contract met uitzicht op vast en de hoeveelheid werk die de respondent aangeeft de afgelopen 4 weken te hebben gedaan. Zoals eerder vermeld, blijkt dat deze groep tegen de verwachting in wel minder baanonzekerheid ( $B=-,11$ ) ervaart dan de vaste werknemers. Tevens blijkt dat naarmate de ervaren baanonzekerheid hoger is, de 'hoeveelheid werk' significant lager is ( $B=-,09$ ). Baanonzekerheid blijkt dus ook samen te hangen met 'hoeveelheid werk'. Samengevat suggereren deze resultaten dat deze werknemers niet hoger scoren op 'hoeveelheid werk' dan vaste werknemers ondanks dat hun ervaren baanonzekerheid lager is.

Figuur 4 laat zien dat de werknemers met een tijdelijk contract met uitzicht op vast een lagere werkprestatie ( $B = -.08$ ) aangeven dan de vaste werknemers. Wederom zoals eerder vermeld en tegen verwachting, blijkt dat deze groep minder baanonzekerheid ervaart ( $B=-,11$ ) dan de vaste werknemers. Tevens geldt, naarmate de ervaren baanonzekerheid hoger is, is de aangegeven werkprestatie significant lager ( $B=-,14$ ). Baanonzekerheid blijkt dus inderdaad ook samen te hangen met werkprestatie. Samengevat betekent dit dat deze werknemers een lagere werkprestatie aangeven dan de vaste werknemers, ondanks dat hun ervaren baanonzekerheid lager is.

2. Werknemers met een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast: De respondenten met een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast scoren lager op 'hoeveelheid werk' en werkprestatie dan de vaste werknemers. Zoals verwacht ervaren de werknemers met een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast ( $B=,14$ ) meer baanonzekerheid dan de vaste werknemers. Zoals hierboven reeds vermeld, blijkt de mate van ervaren baanonzekerheid negatief samen te hangen met de 'hoeveelheid werk' en aangegeven werkprestatie.

Samengevat suggereren deze resultaten dat deze werknemers lager scoren op 'hoeveelheid werk' dan vaste werknemers, deels omdat hun ervaren baanonzekerheid hoger is.

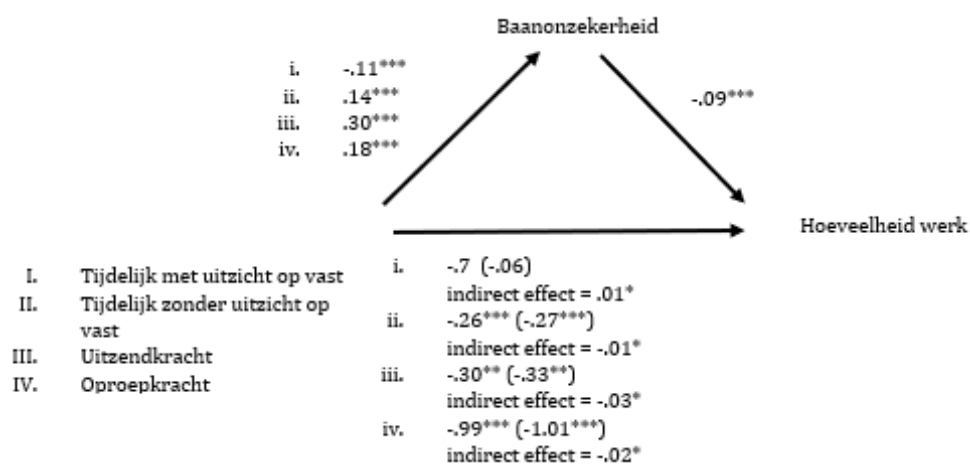
3. Uitzendkrachten: De uitzendkrachten ( $B=-,30$ ) scoren lager op 'hoeveelheid werk' dan de vaste werknemers. Zoals verwacht ervaren de uitzendkrachten ( $B=,30$ ) meer baanonzekerheid dan de vaste werknemers. Zoals hierboven reeds vermeld, blijkt de mate van ervaren baanonzekerheid negatief samen te hangen met de 'hoeveelheid werk'. Samengevat suggereren deze resultaten dat

deze werknemers lager scoren op 'hoeveelheid werk' dan vaste werknemers, deels omdat hun ervaren baanonzekerheid hoger is.

Verder werden er geen significante directe relaties gevonden tussen het hebben van een uitzendcontract en de aangegeven werkprestatie. Zoals eerder vermeld en verwacht blijkt dat uitzendkrachten ( $B=.30$ ) wel meer baanonzekerheid ervaren dan de vaste werknemers. Wederom, zoals reeds vermeld, blijkt de ervaren baanonzekerheid negatief samen te hangen met de aangegeven werkprestatie. Samengevat betekent dit dat de uitzendkrachten lager scoren op werkprestatie dan de vaste werknemers omdat dat zij meer baanonzekerheid ervaren.

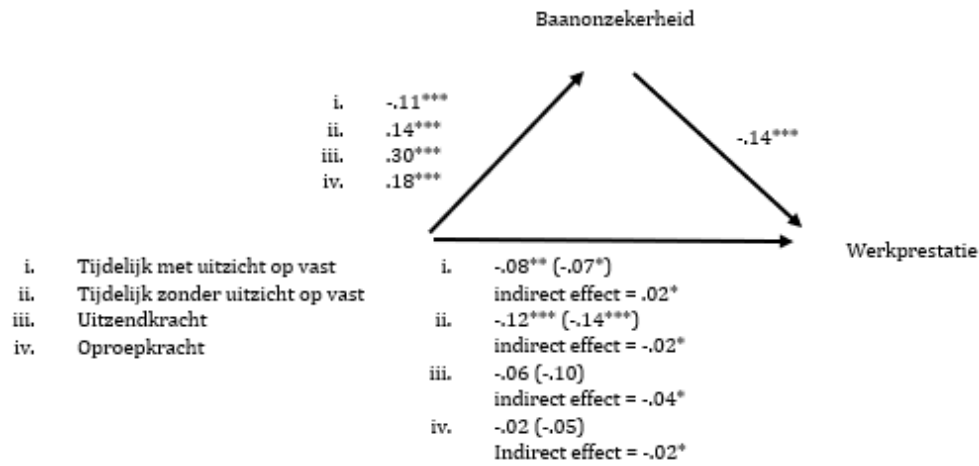
4. Oproepkrachten: De oproepkrachten ( $B=-.99$ ) scoren lager op 'hoeveelheid werk' dan de vaste werknemers. Zoals verwacht ervaren de oproepkrachten ( $B=.18$ ) meer baanonzekerheid dan de vaste werknemers. Zoals hierboven reeds vermeld, blijkt de mate van ervaren baanonzekerheid negatief samen te hangen met de 'hoeveelheid werk'. Samengevat suggereren deze resultaten dat de oproepkrachten lager scoren op 'hoeveelheid werk' dan vaste werknemers, deels omdat hun ervaren baanonzekerheid hoger is.

Verder werden er geen significante directe relaties gevonden tussen het hebben van een oproepcontract en de aangegeven werkprestatie. Zoals eerder vermeld en verwacht blijkt dat oproepkrachten ( $B=.18$ ) wel meer baanonzekerheid ervaren dan de vaste werknemers. Wederom, zoals reeds vermeld, blijkt de ervaren baanonzekerheid negatief samen te hangen met de aangegeven werkprestatie. Samengevat betekent dit dat de oproepkrachten lager scoren op werkprestatie dan de vaste werknemers omdat dat zij meer baanonzekerheid ervaren.



Noot: de coëfficiënt .07 \*\* etc. vertegenwoordigt de sterkte van een lineair verband tussen contracttypen en hoeveelheid werk wanneer baanonzekerheid wordt gecontroleerd door het als voorspeller op te nemen voor hoeveelheid werk; de coëfficiënt tussen haakjes geeft het lineaire verband weer tussen type contract en hoeveelheid werk wanneer baanonzekerheid niet statisch wordt gecontroleerd. Elk type flexcontract wordt vergeleken met een vast contract. \*= $p<.05$ , \*\*= $p<.01$ , \*\*\*= $p<.001$ .

Figuur 3. De rol van baanonzekerheid in het hebben van een flexibel contract en hoeveelheid werk



Noot: de coëfficiënt .07 \*\* etc. vertegenwoordigt de sterkte van een lineair verband tussen contracttypen en algemene prestatie wanneer baanonzekerheid wordt gecontroleerd door het als voorspeller op te nemen voor algemene prestatie; de coëfficiënt tussen haakjes geeft het lineaire verband weer tussen type contract en algemene prestatie wanneer baanonzekerheid niet statisch wordt gecontroleerd. Elk type flexcontract wordt vergeleken met een vast contract. \*= $p < .05$ , \*\*= $p < .01$ , \*\*\*= $p < .001$ .

Figuur 4. De rol van baanonzekerheid in het hebben van een flexibel contract en werkprestatie

Samenvattend, de invloed van baanonzekerheid op het hebben van een flexibel contract en productiviteit is als volgt:

Contracttype	Productiviteit (hoeveelheid werk en werkprestatie) en baanonzekerheid
Tijdelijk contract met uitzicht op vast	Geen hogere 'hoeveelheid werk', ondanks lagere baanonzekerheid Lagere werkprestatie, ondanks lagere baanonzekerheid
Tijdelijk contract zonder uitzicht op vast	Lagere 'hoeveelheid werk', deels omdat baanonzekerheid hoger is Lagere werkprestatie, deels omdat baanonzekerheid hoger is
Uitzendkrachten	Lagere 'hoeveelheid werk', deels omdat baanonzekerheid hoger is Lagere werkprestatie omdat baanonzekerheid hoger is
Oproepkrachten	Lagere 'hoeveelheid werk', deels omdat baanonzekerheid hoger is Lagere werkprestatie omdat baanonzekerheid hoger is

## Conclusie, discussie en aanbevelingen

### Conclusie

De vraag die in dit artikel centraal staat is of en hoe verschillende typen flexibele contracten en baanonzekerheid verband houden met vitaliteit en productiviteit. Uit de resultaten blijkt dat bepaalde typen flexibele contracten inderdaad anders scoren op vitaliteit en productiviteit vanwege de mate van ervaren baanonzekerheid. De werknemers met een tijdelijk contract met uitzicht op een vast contract en oproepkrachten blijken zich vitaler te voelen dan de vaste werknemers. Daarnaast blijken de werknemers met een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast, uitzend- en oproepkrachten over het algemeen lager op productiviteit te scoren dan

de vaste werknemers. Bij statistische controle voor geslacht, opleidingsniveau en leeftijd houden deze resultaten stand. Werknemers met een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast en uitzendkrachten scoren lager op vitaliteit dan werknemers met een vast contract omdat hun baanonzekerheid hoger is. Werknemers met een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast, uitzend- en oproepkrachten scoren (voor een deel) lager op productiviteit dan werknemers met een vast contract omdat hun baanonzekerheid hoger is.

#### *Discussie*

De hypothese dat werknemers met een flexibel contract lager zullen scoren op vitaliteit dan werknemers met een vast contract (hypothese 1) moet worden verworpen. Werknemers met een tijdelijk contract met uitzicht op vast en oproepkrachten scoren zelfs hoger op vitaliteit. Uit de analyse van transitie tussen flexcontracten en vaste contracten komt tevens naar voren dat de overgang van vast naar flex niet samenhangt met een lagere vitaliteit. De resultaten suggereren dat het eerder andersom is. Echter de causale relatie is niet helder en het krijgen van een vast contract blijkt ook weer niet samen te hangen met een lagere vitaliteit. Deze resultaten zijn niet in lijn met de voorspellingen op basis van eerdere studies, zoals een onderzoek van Klein Hesselink en Van Vuuren (1999) en Martens et al. (1999). Zij toonden aan dat werknemers met een flexibel contract meer gezondheidsklachten vertoonden dan werknemers met een vast contract, in tegenstelling tot de resultaten die in dit onderzoek worden gevonden.

Een verklaring voor de hogere vitaliteit van oproepkrachten zou kunnen zijn dat zij vrijwillig hebben gekozen om in deze arbeidsovereenkomsten te werken, juist door de flexibiliteit die het hen ook biedt. Uit de literatuur blijkt dat werknemers die vrijwillig hebben gekozen om in een flexibel dienstverband te werken, een verbetering doormaken in hun kwaliteit van leven (Guest & Clinton, 2006; Benavides, Benach, Diez-Roux & Roman, 2000). Bijvoorbeeld omdat ze met een flexibel contract werk beter kunnen combineren met zorgtaken. Bovendien stelt het onderzoek van o niarczyk-Zreda en Bedy ska (2018) vast dat werknemers met een flexibel contract die tevreden zijn met hun contractvorm gezonder zijn dan degenen die liever een ander contract hadden gehad. Een verklaring voor het feit dat de overgang van vast naar flex lijkt samen te hangen met een toename in vitaliteit zou kunnen zijn dat vaste werknemers die zich vitaler zijn gaan voelen eerder de stap wagen naar een nieuwe baan met een flexibel contract omdat zij de stress van de hogere baanonzekerheid fysiek en mentaal wel aankunnen.

De hypothese dat werknemers met een flexibel contract lager zullen scoren op productiviteit dan werknemers met een vast contract (hypothese 2) kan voor een groot deel worden bevestigd. Dit komt overeen met een studie van Delsen (1997), die stelt dat flexibele banen tweeledige effecten kunnen hebben: aan de ene kant kan een werknemer met een tijdelijk contract hard werken om een vaste werknemer te worden. Aan de andere kant kan deze werknemer minder hard werken omdat hij / zij toch weggaat. Echter, uit de analyse van transitie tussen vast en flex, komt

niet naar voren dat de overgang van vast naar flex samenhangt met een lagere productiviteit. Dit zou bij de tijdelijke werknemers met uitzicht op vast verklaard kunnen worden doordat zij immers uitzicht hebben op een vast contract en dus niet verwachten dat ze (spoedig) de organisatie weer zullen verlaten. Voor de andere tijdelijke werknemers zou het tweeledige effect kunnen uitpakken in het gemiddeld waarnemen van geen effect. De twee tegengestelde effecten heffen elkaar wellicht op in de gemiddelde scores. Wel blijkt een overgang van een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast naar een vaste aanstelling samen te hangen met een hogere 'hoeveelheid werk'. Dat mensen met een tijdelijk contract met uitzicht op vast overgaan op een vast contract draagt wellicht niet bij aan een hogere productiviteit omdat deze mensen dit vaste contract sowieso al verwachtten. Daardoor zijn ze niet opeens harder gaan werken.

In de afgelopen decennia is veel aandacht besteed aan de rol van baanonzekerheid en de gevolgen daarvan voor individuen. Deze studie draagt bij aan eerder onderzoek en geeft aan dat baanonzekerheid (gedeeltelijk) de vitaliteit en productiviteit van werkenden met een flexibel contract verklaart. De hypothese dat het hebben van een flexibel contract gerelateerd is aan hogere baanonzekerheid dan bij een vast contract, en dat dit de vitaliteit beïnvloedt (hypothese 3), wordt voor werknemers met een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast en uitzendkrachten bevestigd. Zij ervaren een hogere baanonzekerheid dan vaste werknemers en scoren daardoor lager op vitaliteit. Dit is in lijn met het theoretisch kader van baanonzekerheid en de meta-analyses van De Witte (1999) en Sverke et al. (2002). Uit hun onderzoek bleek dat de reactie van werknemers op onzekere arbeidsvoorwaarden een negatief effect op hun gezondheid kan hebben.

De hypothese dat het hebben van een flexibel contract gerelateerd is aan hogere baanonzekerheid dan bij een vast contract, en dat dit de productiviteit beïnvloedt (hypothese 4), wordt (gedeeltelijk) voor werknemers met een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast, uitzend- en oproepkrachten bevestigd. Zij ervaren hogere baanonzekerheid dan de vaste werknemers en scoren daardoor lager op (één van de typen) productiviteit.

Hypothese 3 en 4 worden echter niet bevestigd voor de werknemers met een tijdelijk contract met uitzicht op vast. Zij scoren lager op subjectieve baanonzekerheid. Dit zou verklaard kunnen worden doordat dit een groep werkenden betreft die, in vergelijking met andere contracttypen, jong is, maar wel met enige levenservaring (meerderheid tussen de 25-35 jaar) en relatief vaak (43%) hoogopgeleid (flexbarometer.nl). Dit kan maken dat zij aantrekkelijk zijn voor werkgevers en zich daarom niet zoveel zorgen maken over of zij wel aan het werk kunnen blijven (al dan niet bij een andere werkgever). De lagere baanonzekerheid lijkt voor deze groep samen te hangen met een hogere vitaliteit, maar niet met een hogere productiviteit. De hogere vitaliteit zou verklaard kunnen worden doordat ze inderdaad minder stress ervaren met betrekking tot behoud van werk. Dat er geen sprake is van een hogere productiviteit zou verklaard kunnen worden doordat het feit dat ze reeds uitzicht hebben op een vast contract de drang om zich te moeten bewijzen minder maakt.



*Beperkingen sterke punten en aanbevelingen voor verder onderzoek*

Het huidige onderzoek heeft enkele beperkingen. Als eerste bestaan de data uit zelfrapportage, wat de uitkomsten kan beïnvloeden. De antwoorden van werknemers over hun vitaliteit en productiviteit kunnen sociaal wenselijk zijn. Sterker nog, validiteit en betrouwbaarheid kunnen een gevaar zijn in zelfrapportage. Daarom moet de interpretatie van de resultaten met enige voorzichtigheid gebeuren. Als tweede is in dit onderzoek baanonzekerheid met slechts één item gemeten. Omdat CODI een groot cohortonderzoek is waarbij vele onderwerpen meegenomen worden, is gezocht naar manieren om onderwerpen kort, doch betrouwbaar te meten. Voor baanonzekerheid is hier voor één item gekozen. Hoewel sommige onderzoeken stellen dat single-item measures net zo betrouwbaar zijn als multiple-item measures (bijvoorbeeld Nagy, 2002), is het aan te raden om in toekomstig onderzoek gebruik te maken van een baanonzekerheid schaal die uit meerdere items bestaat (De Witte, 2000; Wanous, Reichers en Hudy (1997)). Verder werd de vraag met betrekking tot baanonzekerheid niet letterlijk gesteld in deze studie, maar op basis van de eerder genoemde definitie ging deze studie ervan uit dat dit ene item het subjectieve deel van baanonzekerheid omvatte. Als derde is in het CODI-onderzoek niet gemeten of participanten vrijwillig voor hun contracttype hebben gekozen. Aangezien de uitkomsten over vitaliteit suggereren dat oproepkrachten vitaler zijn dan vaste werknemers, zou het vrijwillig kiezen van een specifiek type contract ook een factor kunnen zijn die een rol speelt in deze relatie. Kortom, toekomstige onderzoekers worden aangemoedigd om data te verzamelen of werknemers vrijwillig hun contracttype hebben gekozen en meerdere aspecten van baanonzekerheid mee te nemen.

Deze studie heeft ook sterke punten. Naast cross-sectionele zijn ook longitudinale analyses gedaan, die meer inzicht geven in de relatie tussen het flexibele dienstverband, vitaliteit en productiviteit over de tijd heen. Ook werd een grote steekproefomvang gebruikt om de gegevens te analyseren, waardoor het onderzoek heterogeen en representatief werd. Verder zijn, zoals aanbevolen door Wagenaar et al. (2012), vier typen flexibele contracten gebruikt in tegenstelling tot eerder onderzoek waarin flexwerkers veelal als één categorie worden beschouwd.

*Praktische implicaties voor HR professionals*

De uitkomsten van de huidige studie laten zien dat werknemers met een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast en uitzendkrachten lager scoren op vitaliteit dan de vaste werknemers omdat hun baanonzekerheid hoger is. Werknemers met een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast, uitzendkracht- en oproepkrachten scoren tevens lager op (onderdelen van) productiviteit dan vaste werknemers, door hun hogere baanonzekerheid. Het is daarom belangrijk voor organisaties om onzekerheid bij deze groepen flexwerkers te verminderen. We focussen hierbij niet zozeer op het verminderen van baanonzekerheid (gericht op de continuïteit van het huidige dienstverband), maar op het verminderen van werkonzekerheid. Werk(on)zekerheid definiëren we als 'de (on)zekerheid over het behouden, vinden en creëren van betaald werk, nu en in de toekomst, gebaseerd

op de ontwikkeling van het eigen menselijk kapitaal' (Dekker, 2012). Deze is dus gericht op continuïteit van de loopbaan, in plaats van continuïteit van het huidige dienstverband. Als gevolg van de toegenomen contractflexibiliteit en de daarmee afgenomen baanzekerheid zijn werknemers meer afhankelijk geworden van loopbaanontwikkeling en de daaraan gerelateerde kansen op de arbeidsmarkt. Door vaardigheden te ontwikkelen kunnen mensen hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt vergroten (Van Dam, Heijden & Schyns, 2006). Hieronder beschrijven we hoe HR-professionals bij kunnen dragen aan het verminderen van de ervaren werkonzekerheid van flexwerkers, namelijk door te investeren in hun ontwikkeling. Met de opgedane kennis en vaardigheden worden diens inzetbaarheid en aantrekkelijkheid voor werkgevers vergroot en daarmee de kans om aan de slag te kunnen bij een andere organisatie. Ook de huidige werkgever kan er baat bij hebben door in te spelen op de belangen en wensen van flexwerkers. Het draagt namelijk bij aan de betrokkenheid van de werkers en aan extrarol-gedragingen zoals een flexibele houding ten opzichte van werktijden en overwerk (Dekker & De Beer, 2015).

Onderzoek laat zien dat HR-beleid gericht op het stimuleren van formeel en informeel leren de belangrijkste factor is voor het leren van groepen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, zoals werknemers met korte flexibele contracten (Künn-Nelen et al., 2018). Een studie onder uitzendkrachten laat bijvoorbeeld ook zien dat de scholingsdeelname sterk samenhangt met initiatieven van werkgevers op het gebied van loopbaanontwikkeling en opleiding (Donker van Heel et al., 2014).

Wij stellen dat HR-professionals meer aandacht kunnen besteden aan de ontwikkelmogelijkheden van flexwerkers, met name flexwerkers met korte tijdelijke contracten, uitzendkrachten en oproepkrachten. Hierdoor kan via de werkzekerheid, hun vitaliteit en productiviteit toenemen. HR-professionals kunnen flexwerkers ontwikkelingsmogelijkheden bieden door zowel te kijken naar formeel leren als informeel leren tijdens het werk.

Formeel leren houdt in het bieden van mogelijkheden voor opleidingen, cursussen of trainingen. Het is belangrijk om ook werkenden met een flexibel contract de mogelijkheid te bieden om deel te nemen aan formele opleidingen, cursussen of trainingen voor het werk omdat zij hiermee iets tastbaars in handen hebben om op de arbeidsmarkt aan potentiële werkgevers te laten zien. Uit de literatuur blijkt echter dat werkgevers geneigd zijn minder te investeren in de ontwikkelmogelijkheden van flexwerkers in vergelijking met vaste werknemers (Arulampalam & Booth, 1998; Borghans, Fouarge, De Grip, & Van Thor, 2014), vooral als zij kort bij de werkgever verblijven. Werkgevers zijn bang dat de investering zich dan niet zal terugverdienen (Fouarge et al., 2012). Dat is echter geredeneerd vanuit individuele organisaties en niet vanuit het gemeenschappelijke belang van werkgevers; de beschikbaarheid van een goed toegeruste beroepsbevolking. Door technologische ontwikkelingen wordt er een ander niveau in kennis en vaardigheden gevraagd van werkenden. Door hier gezamenlijk als werkgevers in te investeren kan de totale populatie van werkenden naar een hoger plan getild worden (Verbiest et al., 2018). In-

vesteren in formeel leren van flexwerkers is dus van belang. Bij formeel leren speelt echter vaak het probleem van de transfer van het geleerde naar de werksituatie (Van Dam et al., 2006). Daarom is investeren in informeel leren evenzo belangrijk. Informeel leren verhoogt ook de kansen van individuen op meer werkzekerheid en carrière mogelijkheden (Van Wijk, Verbiest & Preenen, 2013).

Bij informeel leren is de werksituatie zelf een belangrijke bron van ontwikkeling. Werksituaties met collega's kunnen leerprocessen in gang zetten. Het blijkt zelfs dat informeel leren een groter aandeel heeft in het geheel van leerervaringen dan formele leersituaties (Van Dam et al., 2006). Informele leerervaringen kunnen plaatsvinden tijdens interacties met collega's of door middel van het werk zelf, bijvoorbeeld door het werken aan uitdagende of nieuwe taken. Leerrijk werk heeft een voedingsbodem voor de verdere uitbouw van expertise en voor het ontwikkelen van professionele kennis en vaardigheden op het huidige functiedomein en op een aangrenzend of nieuw terrein (Boerlijst, Van der Heijden & Van Assen, 1993). Informeel leren voor flexwerkers houdt dus bijvoorbeeld in dat flexwerkers de mogelijkheid hebben om nieuwe taken uit te voeren. Hiervoor heeft de HR-professional wel zicht nodig op wat de flexwerker kan en in potentie kan leren en bovendien op welke taken er in de baan zitten. Ook door een vaste werknemer de flexwerker te laten begeleiden bij het uitvoeren van nieuwe of uitdagende taken ontwikkelen flexwerkers zich. Uit het onderzoek van Borghans et al. (2014) blijkt namelijk dat flexwerkers meer leren wanneer ze de mogelijkheid krijgen om samen te werken met ervaren collega's.

Uit het onderzoek van Borghans en collega's (2014) blijkt bovendien dat 'de kans dat men voor een baan met een bepaald contract kiest gerelateerd is aan het percentage van de werktijd dat besteed wordt aan leerzame taken' (p. 36). Dit geldt zelfs wanneer het om een tijdelijke baan gaat zonder enig uitzicht op een vast contract. Hieruit kan geconcludeerd worden dat HR-professionals een tijdelijke baan aantrekkelijker kunnen maken door meer mogelijkheden te bieden voor informeel leren. Ook belangrijk bij werven van flexwerkers is de focus op vaardigheden (skills) in plaats van alleen diploma's en opleidingen. Mensen hebben vaak kwaliteiten die baan overstijgend zijn, daar zou meer aandacht voor moeten zijn in het zoeken en selecteren van nieuwe medewerkers. Intersectorale mobiliteit wordt op die manier ook makkelijker, en dat geeft werknemers met kortdurende tijdelijke contracten, uitzend- en oproepkrachten ook meer kans om na de huidige baan weer een nieuwe baan te vinden. Maatschappelijke initiatieven zoals het House of Skills in Amsterdam ([houseofskills-regioamsterdam.nl](http://houseofskills-regioamsterdam.nl)) zijn gericht op het ontwikkelen van praktische toepassingen in deze 'skills-benadering'. Deze toepassingen kunnen worden benut door HR-professionals.

Concluderend bestaan er voor HR-professionals verschillende opties om de ontwikkeling en daarmee de inzetbaarheid van flexwerkers te versterken. Onze verwachting is dat dit bijdraagt aan hun werkzekerheid en via die weg de vitaliteit en productiviteit vergroot.

---

 SUMMARY

The number of employees with a flexible contract is increasing. The aim of this study was to investigate how types of flexible contracts and job insecurity were related to vitality and productivity in comparison to permanent contract. Longitudinal analyses were used to study whether the change of contract influences vitality and productivity over time. Cross-sectional analyses were used to investigate the relationship between vitality, productivity and job insecurity. The data were derived from the 'Cohort Study on Sustainable Employability' (CODI) from TNO. 15,185 participants in 2016 and 9,698 in 2017 from 15 to 74 years old were included in this study. Employees with a fixed period and agency contract have lower vitality because their job insecurity was higher. Employees with a fixed period, agency and on-call contract have lower productivity than permanent employees (partly) because their job insecurity was higher. HR professionals can play a role in order to strengthen the position of flex workers in the labour market.

---

**Literatuur**

- Ashford, S.J., Lee, C. & Bobko, P. (1989). Content, causes and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32, 803-829.
- Arulampalam, W., & Booth, A. L. (1998). Training and labour market flexibility: is there a trade off?. *British Journal of Industrial Relations*, 36(4), 521-536.
- Barrech A, Baumert J, Emeny RT, Gündel H, Ladwig KH. (2016). Midlife job insecurity associated with subjective wellbeing in old age – results from the population based MONICA/KORA study. *Scand J Work Environ Health*, 42(2):170–174.
- Benavides, F. G., Benach, J., Muntaner, C., Delclos, G. L., Catot, N., & Amable, M. (2006). Associations between temporary employment and occupational injury: what are the mechanisms? *Occupational and environmental medicine*, 63(6), 416-421.
- Bernhard-Oettel, C., Sverke, M., & De Witte, H. (2005). Comparing three alternative types of employment with permanent full-time work: How do employment contract and perceived job conditions relate to health complaints? *Work & Stress*, 19(4), 301-318.
- Boerlijst, J.G., Heijden, B.I.J.M. van der & Assen, A. van (1993). *Veer-tig-plussers in de onderneming*. Assen: Van Gorcum/Stichting Management Studies.
- Borghans, L., Fouarge, D., de Grip, A., & van Thor, J. A. F. (2014). *Werken*

en leren in Nederland. (ROA Reports; No. 003). Maastricht: Research Centre for Education and the Labour Market.

- Brouwer, W. B. F., Koopmanschap, M. A., & Rutten, F. F. (1999). Productivity losses without absence: measurement validation and empirical evidence. *Health policy*, 48(1), 13-27.
- Catalano, R., Rook, K., Dooley, D. (1986). Labor markets and help-seeking: a test of the employment security hypothesis. *J. Health Soc. Behav.* 27(3): 277-87
- Cheng, G. H. L., & Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta analytic review. *Applied Psychology*, 57(2), 272-303.
- Chkalova, K., Goudswaard, A., Sanders, J., & Smits, W. (2015). Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: de focus op flexibilisering. Centraal Bureau voor de Statistiek.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2007). Associations between contract preference and attitudes, well-being and behavioural intentions of temporary workers. *Economic and Industrial Democracy*, 28(2), 292-312.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of work and Organizational Psychology*, 8(2), 155-177.
- De Witte, H. (2000). Arbeidsethos en jobonzekerheid: Meting en gevolgen voor welzijn, tevredenheid en inzet op het werk [Work ethic and job insecurity: Measurement and consequences for well-being, satisfaction and performance]. In R. Bouwen, K. De Witte, H. De Witte & T. Taillieu (Eds.), *Van groep naar gemeenschap. Liber Amicorum Prof. Dr. Leo Lagrou* (pp.325-350). Leuven: Garant.
- De Witte, H., Goslinga, S., Chirumbolo, A., Hellgren, J., Näswall, K., & Sverke, M. (2005). Baanonzekerheid als schending van het psychologisch contract bij vakbondsleden: gevolgen voor vakbondsattitudes en opzegintentie in België en Nederland. *Gedrag en Organisatie*, 18(1), 1-20.
- De Witte, H., Pienaar, J., & Cuyper, N. de, (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), 1831.
- Dekker, R. (2012). Een zekere mate van zekerheid. *ESB*, 97(4647S).

- Dekker, F., & de Beer, P. (2015). Flexibele arbeid en het HRM-beleid van werkgevers. *Tijdschrift voor HRM*, 2015(2).
- Delsen, L. (1997). Flexibilisering van de arbeid in Europa. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 13(1), 23-36.
- Donker van Heel, P., Stroeker, N., Fris, P., Valk, R. van der & Witkamp, A. (2014). Scholing van uitzendkrachten. Het perspectief van uitzendkrachten zelf. Zoetermeer: Panteia.
- Douwes, M., Genabeek, J. V., van den Bossche, S. N. J., Dam, L. V., Eysink, P., Fernandez Beiro, L., ... & Ploeg, K. (2016). *Arbobalans 2016: Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland [Dutch working condition 2016]*. TNO.
- Engellandt, A., & Riphahn, R. T. (2005). Temporary contracts and employee effort. *Labour economics*, 12(3), 281-299.
- Enquête beroepsbevolking (2018). Verhouding vast-flex-zelfstandig. Geraadpleegd op 17 december 2019, van <http://www.flexbarometer.nl/hoofdstuk1.html>.
- Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Marmot, M. G., Martikainen, P., Stansfeld, S. A., & Smith, G. D. (2001). Job insecurity in white-collar workers: toward an explanation of associations with health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 26-42.
- Fouarge, D., Grip, A. de, Smits, W. & Vries, R. de (2012). Flexible contracts and human capital investments. *De Economist*, 160, 177-195.
- Goudswaard, A., Dhondt S. & Kraan, K. (1998). *Flexibilisering en Arbeid in de Informatiemaatschappij; werknemersvragenlijst, bestemd voor werknemers van organisaties die deelnemen aan het SZW-Werkgeverspanel*. Hoofddorp: TNO.
- Guest, D., & Clinton, M. (2006). Temporary employment contracts, workers' well-being and behavior: Evidence from the UK. Department of management working papers (Vol. 38). London: King's College.
- Guest, D. E., Isaksson, K., & De Witte, H. (Eds.). (2010). *Employment contracts, psychological contracts, and employee well-being: an international study*. Oxford University Press.
- 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., Pleijers, A. J. S., & Michiels, J. M. M. (2016). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2016*. Hoofddorp: TNO

- Kessler, R. C., Barber, C., Beck, A., Berglund, P., Cleary, P. D., McKenas, D., & Wang, P. (2003). The world health organization health and work performance questionnaire (HPQ). *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45(2), 156-174.
- 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, 273-293
- Koopmans, L., Niks, I. & de Vroome, E.M.M. (2020). Veerkracht en werkhulpbronnen ter versterking van de duurzame inzetbaarheid van werknemers. *Tijdschrift voor HRM*, ingediend.
- Kuhnert, K. W. & Palmer, D. R. (1991). Job Security, Health, and the Intrinsic and Extrinsic Characteristics of Work. *Group & Organization Management*. 16(2), 178-192.
- Künn-Nelen, A., Poulissen, D., Eldert, P. van & Fouarge, D. (2018). *Leren onder werkenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt*. Maastricht: ROA.
- Martens, M., Nijhuis, F., Van Boxtel, M., & Knottnerus, J. (1999). Flexible Work Schedules and Mental and Physical Health. A Study of a Working Population with Non-Traditional Working Hours. *Journal of Organizational Behavior*, 20(1), 35-46.
- Nagy, M.S. (2002). Using a single-item approach to measure facet job satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 75: 77-86.
- Oeij, P., Looze, M., ten Have, K., Rhiijn, J.W. & Kuijt-Evers, L. (2012). Developing the organization's productivity strategy in various sectors of industry. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 61. 93-109. 10.1108/17410401211187525.
- Sanders, J., Oomens, S., Blonk, R. W., & Hazelzet, A. (2011). Explaining lower educated workers' training intentions. *Journal of Workplace Learning*, 23(6), 402-416.
- Sanwald, A., & Theurl, E. (2014). Atypical employment and health: A meta-analysis (No. 2014-15). *Working Papers in Economics and Statistics*.

- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2007). Burnout en bevlogenheid. In: Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (red.), *De psychologie van arbeid en gezondheid*, pp. 341-358. Houten: BohnStafleu Van Loghum (ISBN 978-90-313-5069-8).
- 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(3), 242.
- Thuis, P. T. (2017). *Toegepaste organisatiekunde*. Noordhoff Uitgevers.
- Van Dam, K. V., van der Heijden, B. I., & Schyns, B. (2006). Employability en individuele ontwikkeling op het werk. *Gedrag en Organisatie*, 19(1), 53-68.
- Van den Heuvel, S., Geuskens, G., Bouwhuis, S., & Petricheva, V. (2016). *Study on transitions in employment, ability, and motivation (STREAM): Technical report (2010-2015)*. TNO, Leiden.
- Van der Zwaan, G.L., Koopmans, L., Hosseini, Z., De Vroome, E.M.M., & Van den Heuvel, S.G., (2018). *Methodologisch rapport CODI 2017*. Leiden: TNO.
- 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 Wijk, E. B., Verbiest, S. E., & Preenen, P. T. Y. (2013). *Ontwikkel (loop) banen uitzendkrachten fase A/1-2 zonder startkwalificatie*. Hoofddorp: TNO.
- Verbiest, S., & Koopmans, L. (2018). De vier stappen naar gebalanceerde arbeidsflexibiliteit. *Tijdschrift voor HRM*, 3, 21, 18-37.
- Verbiest, S., Van der Torre, W., Koopmans, L., Van den Ven, H., & Goudswaard, A., (2017). *Zeggenschap voor flexwerkers*. Leiden: TNO.
- Verbiest, S., Van der Torre, W., Koopmans, L., Van den Ven, H., & Goudswaard, A., (2017). *De flexibele schil, het kan anders*: TNO.
- Verbiest, S., Van der Torre, W., Van de Ven, H., & Goudswaard, A. (2018). Zit er ontwikkeling in flex? In I.M.W. Niks, J.M.A.F. Sanders, S.G. Van den Heuvel & A. Venema (Eds.), *Duurzame Inzetbaarheid in Nederland* (pp. 157-169). Leiden: TNO.
- Virtanen, P., Janlert, U., & Hammarström, A. (2011). Exposure to temporary employment and job insecurity: a longitudinal study of the health effects. *Occup. Environ. Med.* 68(8): 570-74.



- Virtanen, M., Kivimäki, M., Elovainio, M., Vahtera, J., & Ferrie, J.E. (2003). From insecure to secure employment: changes in work, health, health-related behaviors, and sickness absence. *Occup. Environ. Med.* 60(12): 948–53.
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Joensuu, M., Virtanen, P., Elovainio, M., & Vahtera, J. (2005). Temporary employment and health: a review. *International journal of epidemiology*, 34(3), 610-622.
- Virtanen, P., Vahtera, J., Kivimäki, M., Pentti, J., & Ferrie, J. (2002). Employment security and health. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 56(8), 569-574.
- Wagenaar, A. F., Kompier, M. A. J., Houtman, I. L. D., Van den Bossche, S., Smulders, P., & Taris, T. W. (2012). Can labour contract differences in health and work-related attitudes be explained by quality of working life and job insecurity? *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 85(7), 763–773.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Hudy, M. J. (1997). Overall job satisfaction: how good are single-item measures?. *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 247.
- Ware, J.E., Jr., Sherbourne, C.D. (1992). The MOS 36-item short-form health survey (SF-36). I. Conceptual framework and item selection. *Med.Care.* 1992;30(6):473-83.
- Zhao, X., Lynch Jr, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of consumer research*, 37(2), 197-206.
- Zolnierczyk-Zreda, D., & Bedy ska, S. (2018). Associations Between Fixed-Term Employment and Health and Behaviors. *Journal of occupational and environmental medicine*, 60(3), 273-278.<sup>1</sup>

### **Eindnoten**

- i. De CODI-dataset wordt gebruikt voor meerdere onderzoeken en publicaties (zie o.a. het artikel van Koopmans et al. voor Tijdschrift voor HRM), waarbij specifieke variabelensets en respondentgroepen worden gebruikt om tot een specifieke publicatie te komen.
- ii. Volgens het artikel van Zhao , Lynch en Chen (2010) kan alsnog sprake zijn van een mediatie effect namelijk 'indirect-only mediation' wanneer mediatie effect ( $a \times b$ ) bestaat maar er geen direct effect is.