

Eerste meting platformarbeid

*Een onderzoek uitgevoerd binnen het
Kennisinves-teringsprogramma Future of Work
2021 en het Monitorprogramma Arbeid 2021*

› Eerste meting platformarbeid

*Een onderzoek uitgevoerd binnen het Kennisinvesterings-
programma Future of Work 2021 en het Monitorprogramma
Arbeid 2021*

Datum	December 2021
Auteur(s)	H.A. v.d. Ven R.E.C. van den Bergh S.E. Verbiest
Projectnummer	060.47142/01.01.02
Rapportnummer	TNO 2021 R12648
Contact TNO	Hardy van de Ven
Telefoon	06 4616 0108
E-mail	hardy.vandeven@tno.nl

Gezond Leven
Schipholweg 77-89
2316 ZL LEIDEN
Postbus 3005
2301 DA LEIDEN
www.tno.nl

T 088 866 61 00
info@tno.nl

© 2021 TNO

Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor opdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen de partijen gesloten overeenkomst.

Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

Handelsregisternummer 27376655

Inhoudsopgave

1	Inleiding	1
1.1	Platformarbeid en platformwerkers	1
1.2	Kwaliteit van arbeid	1
1.3	Onderzoeksvraag	2
2	Onderzoeksmodel	3
3	Steekproef	5
3.1	LISS-panel	5
3.2	Responspercentage	5
4	Resultaten eerste meting	6
4.1	Demografische gegevens	6
4.1.1	Huishouden	6
4.1.2	Dagbesteding	7
4.1.3	Geslacht en leeftijd	7
4.1.4	Opleiding	8
4.1.5	Nationaliteit	8
4.2	Context	8
4.2.1	Aantal platformen	8
4.2.2	Arbeidsrelatie	8
4.2.3	Sector	9
4.2.4	Skills-niveau	10
4.2.5	Periode reeds actief op platform	11
4.3	Kwaliteit van de arbeid	11
4.3.1	Inkomen	11
4.3.2	Autonomie	12
4.3.3	Ontwikkelmogelijkheden	13
4.3.4	Sociaal contact	13
4.3.5	Beoordelingen en feedback	14
4.3.6	Fysieke en mentale belasting	15
4.3.7	Veilig werken	16
4.3.8	Werktijden	16
4.4	Motieven	18
4.4.1	Redenen om het platformwerk te doen	18
4.4.2	Inkomensafhankelijkheid	18
4.5	Welzijn	19
4.5.1	Fysieke en mentale gezondheid	19
4.5.2	Werktevreidenheid	20
4.5.3	Duurzame inzetbaarheid	21
4.6	Conclusie en discussie	22
5	Vragenlijst	25
	Referenties	30

1 Inleiding

Dit rapport biedt een beschrijving van de resultaten van onze eerste meting onder platformwerkers via een huishoudpanel. Dit onderzoek is een vervolg op verkennend onderzoek in de periode 2018-2020 (Verbiest et al., 2019; Verbiest et al., 2020) en heeft plaatsgevonden binnen het TNO Kennisin investeringsprogramma Future of Work en het Monitorprogramma Arbeid. We lichten hieronder eerst toe wat we verstaan onder de drie begrippen platformarbeid, platformwerkers en kwaliteit van arbeid.

1.1 Platformarbeid en platformwerkers

Platforms kunnen worden beschouwd als marktplaatsen die transacties tussen kopers en verkopers faciliteren (SER, 2015). Er zijn altijd minstens drie partijen betrokken: de aanbieder/verkoper, de gebruiker/koper en het platform. Online platforms brengen vraag en aanbod op efficiënte wijze samen (meestal aan de hand van een algoritme) en handelen ook vaak de betaling af (Frenken et al., 2017), maar niet altijd. Frenken en collega's (2018) maken onderscheid tussen vijf soorten platforms, te weten: e-commerce, de handel in tweedehands goederen, social media, de deeleconomie en de kluseconomie. Wij focussen ons onderzoek op de arbeid die wordt verricht in de kluseconomie. Dit noemen wij platformarbeid. Er vindt matching plaats tussen mensen die op zoek zijn naar iemand die een dienst kan verlenen (zoals een taxirit of het schoonmaken van een huis) en mensen die die dienst zouden kunnen verlenen (zoals een chauffeur of een schoonmaker). De mensen die de dienst in kwestie verlenen, noemen we platformwerkers. Van dé platformwerker bestaat geen eenduidige definitie (Florisson & Mandl, 2018; Ter Weel, 2018). Onze definitie van platformwerkers is breed: alle personen die betaalde werkzaamheden via een digitaal platform verrichten.

1.2 Kwaliteit van arbeid

We hanteren een brede definitie van 'kwaliteit van arbeid', namelijk die van de OESO¹ (Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling): inkomenskwaliteit, arbeidsmarktzekerheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden.

- › **Inkomenskwaliteit** betreft de mate waarin het inkomen bijdraagt aan het welzijn van de werkers in termen van gemiddeld inkomen en de verdeling over de beroepsbevolking.
- › **Arbeidsmarktzekerheid** betreft die aspecten van economische zekerheid die gerelateerd zijn aan het risico op baanverlies en de economische kosten daarvan voor de werkers. Het wordt gedefinieerd door het risico op werkloosheid en de te ontvangen uitkeringen in het geval van werkloosheid. Wat wij zelf toevoegen aan deze economische kostenkant is de psychosociale component van potentieel baanverlies (zorgen, angst) (Jiang & Lavaysse).
- › **Kwaliteit van de arbeidsomstandigheden** betreft niet-economische aspecten van banen inclusief het type werk, de inhoud van het werk, werktijdenregelingen en arbeidsverhoudingen. Hier wordt gemeten in welke mate er sprake is van werkdruk: hoge *job demands* gecombineerd met *low job resources*.

¹ Zie: <http://www.oecd.org/statistics/job-quality.htm>.

1.3 Onderzoeksvraag

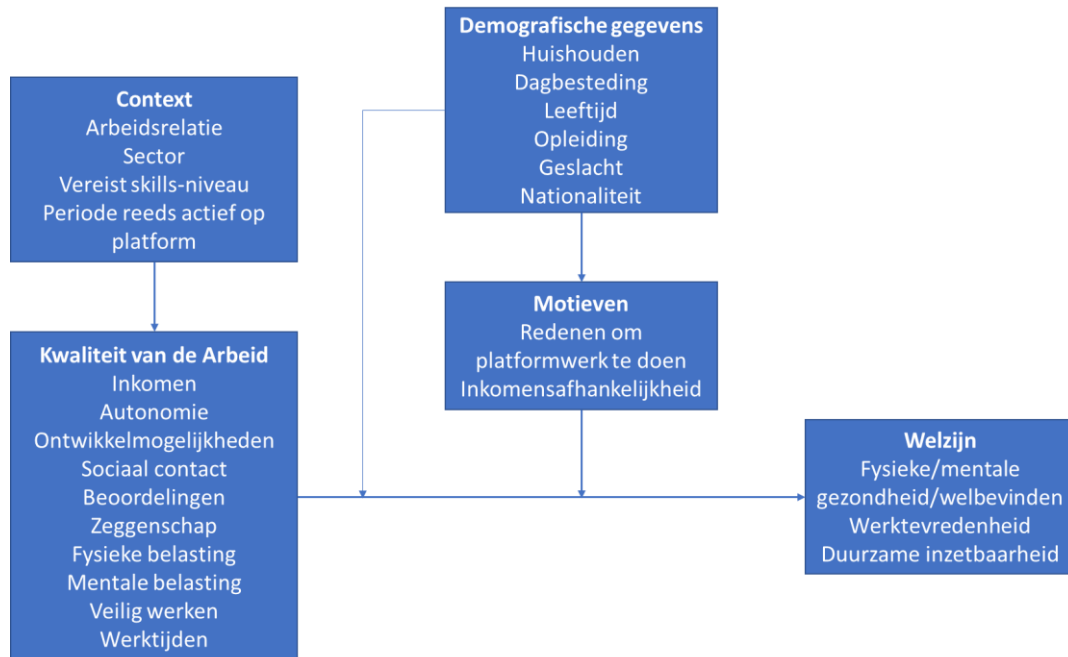
Hoewel de kwaliteit van arbeid van platformwerkers onderwerp is van het publieke debat over platformarbeid, is er nog nauwelijks breed empirisch onderzoek verricht naar dit thema. Breed in meerdere opzichten; in de verscheidenheid die er tussen typen platformwerkers bestaat, maar ook in slechts een klein aantal publicaties is de kwaliteit van de arbeid als thema breed onderzocht (Florisson & Mandl, 2018; Pesole et al., 2018; Urzi Brancati et al., 2020). Op basis van voorgaande hebben we in 2018 de volgende, overkoepelende onderzoeksvraag geformuleerd:

Hoe is het gesteld met de kwaliteit van arbeid (inkomenskwaliteit, arbeidsmarktzekerheid en kwaliteit van de arbeidsomstandigheden) van platformwerkers die in diverse sectoren en beroepen en om verschillende redenen via online platforms werk uitvoeren?

In 2020 hebben we ons gericht op de ontwikkeling van een geschikt meetinstrument om de kwaliteit van arbeid van platformwerkers in beeld te brengen. Het doel was een representatieve monitor van de kwaliteit van arbeid van platformwerkers in Nederland op te zetten. In dit rapport worden de resultaten gepresenteerd van een eerste meting met de ontwikkelde vragenlijst.

2 Onderzoeksmodel

Op basis van de verkenning in de periode 2018-2020 hebben we een onderzoeksmodel opgesteld met relevante variabelen die terug moeten komen in de vragenlijst waarmee de kwaliteit van arbeid van platformwerkers gemonitord kan worden (Verbiest et al., 2020).



Figuur 1. Onderzoeksmodel

Bovenstaande model (figuur 1) geeft weer welke factoren van platformarbeid we in kaart willen brengen. We lichten hier kort toe waarom. Ten eerste verwachten we op basis van onze verkenning dat de **context** van het platformwerk varieert wat betreft arbeidsrelatie, sector en typen taken die worden verricht op welk skills-niveau. Daarnaast verwachten we dat er diversiteit bestaat in de duur in ervaring die de werkers hebben in het platformwerk: hoe lang doen ze het al. Deze context heeft mogelijk direct invloed op de ervaren **kwaliteit van de arbeid**. Bijvoorbeeld als het type taak een hoge fysieke belasting met zich meebrengt of als het skills-niveau van de taken weinig uitdaging/ontwikkelmogelijkheden biedt aan de betreffende platformwerker.

We verwachten vervolgens dat de verschillende elementen in de kwaliteit van de arbeid rechtstreeks van invloed zijn op het **welzijn** van de platformwerkers: hun fysieke en mentale welbevinden (inclusief de zorgen die zij ervaren om eventueel baanverlies), hun werktevredenheid en hun duurzame inzetbaarheid. Dit is eerder voor werknemers (in het algemeen) gebleken uit diverse analyses op de NEA (zie monitorarbeid.tno.nl). Daarom verwachten we dit ook voor platformwerkers. We verwachten op basis van onze verkenning echter ook dat die relatie wordt beïnvloed door de motieven die platformwerkers hebben om het platformwerk te doen. Een voorbeeld: de werktevredenheid van een platformwerker die voornamelijk als dagbesteding een studie volgt en het platformwerk doet om wat bij te verdienen, zal naar verwachting minder negatief worden beïnvloed door het ontbreken van ontwikkelmogelijkheden dan de werktevredenheid van een platformwerker die het platformwerk doet om een volledig inkomen te verwerven.

Op hun beurt worden de motieven naar verwachting weer beïnvloed door **demografische gegevens**. Bijvoorbeeld: jongere platformwerkers hebben het platformwerk wellicht vaker als bijbaan dan oudere.

In dit rapport presenteren we de resultaten per variabele uit het model en analyseren we nog geen relaties tussen variabelen. Dat zal gebeuren in vervolgonderzoek.

3 Steekproef

3.1 LISS-panel

De vragenlijst is uitgezet in het LISS-panel. Het LISS-panel is een representatief longitudinaal onderzoek onder ongeveer 5000 huishoudens in Nederland met ongeveer 7.500 panelleden. Het LISS-panel wordt beheerd door Centerdata. In samenwerking met CBS wordt het panel representatief voor de Nederlandse situatie gehouden. Naast acht jaarlijkse vragenlijst uit de LISS Core Study over o.a. gezondheid, familie en huishouding en economische situatie is het mogelijk om voor wetenschappelijk of beleidsmatig onderzoek vragenlijsten in het LISS-panel uit te zetten. We hebben gekozen om de vragenlijst naar platformwerkers uit te zetten in een huishoudpanel, omdat in een huishouden alle type mogelijke contractrelaties zijn vertegenwoordigd. Dit in tegenstelling tot bijvoorbeeld de NEA of ZEA waar alleen werknemers respectievelijk zelfstandig ondernemers aan kunnen deelnemen. Daarnaast worden door huishoudpanel scholieren en thuiswonende studenten in potentie benaderd. Een doelgroep die potentieel platformwerk verricht, bijvoorbeeld het bezorgen van eten.

Voor deze studie is gekozen voor gefaseerde aanpak. Eerst is in april 2021 een korte vragenlijst uitgezet met de vraag of men platformwerk verricht. Respondenten die aangaven platformwerk verrichten kregen in de periode in 2021 een verdiepende vragenlijst voorgelegd. Vanwege een relatief klein aantal respondenten dat de verdiepende vragenlijst kreeg voorgelegd, is de studieperiode verlengd tot en met juni 2021 om de respons zo hoog mogelijk te krijgen.

3.2 Responspercentage

De eerste vragenlijst is beantwoord door N=5.343 respondenten. Daarvan gaven N=261 respondenten aan via een platform te hebben gewerkt (4,9%). Van deze 261 respondenten, zijn N=234 begonnen aan de tweede – verdiepende – vragenlijst (respons 89,7%). Aan het begin van de verdiepende vragenlijst is een checkvraag toegevoegd of men inderdaad klussen via een platform heeft verricht en niet iemand via een platform heeft ingeschakeld. Na het aanpassen van respondenten die bij de categorie ‘Anders’ hadden aangegeven toch geen platformwerk te verrichten, hebben N=87 respondenten de verdiepende vragenlijst ingevuld. Dit is minder dan de oorspronkelijke N=261 van de eerste vragenlijst. Respondenten die bij nader inzien toch geen platformwerker bleken te zijn, hadden bij de eerste vragenlijst vaak bekende platforms ingevuld zoals ‘Deliveroo’ en ‘Thuisbezorgd’. Dit onderstreept het belang van het goed verifiëren of men een platformwerker is of een ‘platformconsument’ is. Afgaande op het oorspronkelijke aantal respondenten van N=5.343 is het aandeel platformwerkers in het LISS-panel 1,6%. Dit is vergelijkbaar met het onderzoek van SEO, waar afhankelijk van wanneer de laatste klus is uitgevoerd het aandeel schommelt tussen de 0,9% (laatste maand) tot 1,7% (ooit) (Ter Weel, van Kesteren & van der Werff, 2020). Het aandeel is aanzienlijk lager dan het onderzoek van JRC, waar het aandeel dat maandelijks via platforms werk in 2018 11,2% betrof (Urzi Brancati, Pesole, & Fernandez Macias, 2021).

4 Resultaten eerste meting

In dit hoofdstuk presenteren we de resultaten van onze eerste meting met de vragenlijst onder platformwerkers in het huishoudpanel. We presenteren alleen de resultaten per variabele uit ons onderzoeksmodel en analyseren nog geen relaties tussen variabelen. Dat zal gebeuren in vervolgonderzoek.

4.1 Demografische gegevens

4.1.1 Huishouden

Van de responderende platformwerkers (N = 87) is de meerderheid (41%) hoofd van het huishouden (de persoon met het hoogste persoonlijke inkomen en/of de persoon met inkomen uit een eigen onderneming). 31% is thuiswonend kind en 28% is partner van het hoofd van het huishouden.

Ongeveer een kwart van de respondenten leeft in een huishouden van twee personen. 31% leeft met drie of vier personen in een huishouden en iets meer dan een kwart leeft in een huishouden van vijf of meer personen. 18% leeft in een eenpersoonshuishouden.

40% van de respondenten heeft geen thuiswonende kinderen. Iets meer dan de helft van de respondenten is samenwonend met kinderen en 8% is alleenstaand met kinderen. 10% heeft één kind thuis wonen, 21% twee kinderen en 29% drie kinderen of meer.

61% van de respondenten geeft aan alleen zelf afhankelijk te zijn van het eigen inkomen. 18% geeft aan dat ook de partner ervan afhankelijk is en 21% geeft aan ook een gezin/familie ervan te moeten onderhouden.

Tabel 1. Kenmerken van het huishouden

Positie in het huishouden [N=87]	
- Huishoudhoofd	41,4%
- Gehuwde partner	13,8%
- Ongehuwde partner	13,8%
- Kind dat thuis woont	31,0%
Woonvorm huishouden [N=87]	
- Alleenstaande	18,4%
- (On)gehuwd samenwonend, zonder kind(eren)	20,7%
- (On)gehuwd samenwonend, met kind(eren)	51,7%
- Alleenstaande, met kind(eren)	8,0%
- Anders	1,1%
Aantal leden in het huishouden [N=87]	
- Een persoon	18,4%
- Twee personen	24,1%
- Drie of vier personen	31,0%
- Vijf personen of meer	26,4%
Aantal thuiswonende kinderen in het huishouden [N=87]	
- Geen	40,2%
- Een kind	10,3%
- Twee kinderen	20,7%
- Drie kinderen of meer	28,7%

Wie is er afhankelijk van uw inkomen? [N=82]	
- Alleen ik	61,0%
- Ik en mijn partner	18,3%
- Ik, mijn gezin (partner en kinderen) en/of (een deel van) mijn familie (ouders, broers, zussen, ooms, tantes etc.)	20,7%

4.1.2 Dagbesteding

We hebben respondenten gevraagd wat zij doen naast het werken via het/de platform(s). De meesten geven aan dat ze ook werknemer zijn (40%). 28% geeft aan student te zijn. 16% is zelfstandig ondernemer naast het platformwerk, 9% zoekt werk, 7% is met pensioen, 5% is huisvrouw/-man en 3% is scholier. 13% geeft aan niets van het bovenstaande te doen naast het platformwerk.

Tabel 2. Wat doen de respondenten naast het platformwerk

Wat doet u naast het werken via het/de platform(s)?	% ja (N=87)
Ik ben student	27,6%
Ik ben werknemer (naast dat ik aan werk kom via PLATFORMS).	40,2%
Ik ben zelfstandig ondernemer (naast dat ik aan werk kom via PLATFORMS).	16,1%
Ik zoek werk	9,2%
Ik ben met pensioen	6,9%
Ik ben huisvrouw/-man	4,6%
Ik ben scholier	3,4%
Niets van bovenstaande	12,6%

4.1.3 Geslacht en leeftijd

Gemiddeld zijn de responderende platformwerkers 37,7 jaar oud. De meesten zijn tussen de 15 en 24 jaar (29%). 16% is 55 jaar of ouder. Van de N=5.343 respondenten die der eerste (selectie)vragenlijst hebben ingevuld is 9% 15-24 jaar oud en 12% 25-34 jaar. Iets meer responderende platformwerkers zijn man (53%) dan vrouw (47%).

Tabel 3. Geslacht en leeftijd

Geslacht [N=87]	
- Man	52,9%
- Vrouw	47,1%
Gemiddelde leeftijd [N=87] [Range: 16–73]	
	37,7
Leeftijd [N=87]	
- 15-24 jaar	28,7%
- 25-34 jaar	18,4%
- 35-44 jaar	19,5%
- 45-54 jaar	17,2%
- 55 jaar of ouder	16,1%

4.1.4 Opleiding

De verdeling naar opleidingsniveau is ongeveer gelijk verdeeld over laag, midden en hoog. Maar de meeste responderende platformwerkers zijn middelbaar opgeleid.

Tabel 4. Opleiding

Onderwijsniveau [N=87]	
- Laag (basisonderwijs, vmbo)	28,7%
- Midden (havo/vwo, mbo)	36,8%
- Hoog (hbo, wo)	34,5%

4.1.5 Nationaliteit

De vragenlijst is alleen in het Nederlands aangeboden aan de leden van het LISS-panel. 8% geeft aan een andere nationaliteit dan de Nederlandse te hebben. Daarvan heeft twee derde een Europese nationaliteit en een derde een Aziatische.

Om ook anderstalige platformwerkers te bereiken hebben we een experiment gedaan met werving via social media. De lessen die we daar mee hebben opgedaan rapporteren we in een apart rapport. De aantallen platformwerkers die we via social media hebben weten te bereiken zijn te klein om in dit rapport mee te nemen.

4.2 Context

4.2.1 Aantal platformen

De meerderheid van de responderende platformwerkers werkt via één platform (69%). Zo'n 20% werkt via twee platformen en 11% via drie of meer (variërend van 3 tot 12 platformen).

Tabel 5. Aantal platformen waarvoor men werkt

Het aantal platformen waarvoor men werkt [N=87]	
- 1 platform	69,0%
- 2 platformen	19,5%
- 3 platformen of meer	11,5%

4.2.2 Arbeidsrelatie

Op basis van de kenmerken van platformbedrijven die we in 2020 in kaart hebben gebracht (zie Verbiest et al., 2020), hebben we kunnen afleiden welk type arbeidsrelatie de responderende platformwerkers hebben (zie figuur 2).

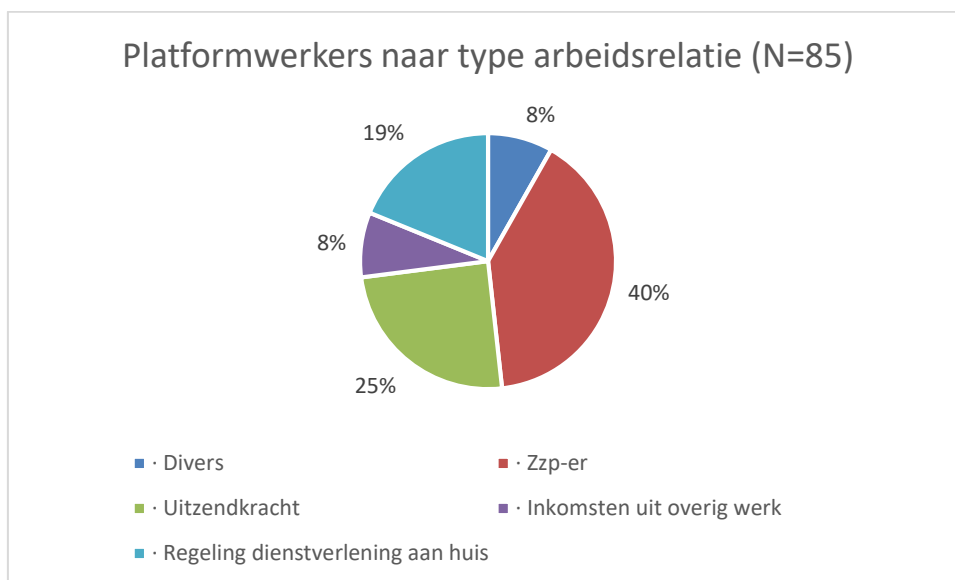
De meeste platforms die actief zijn in Nederland stellen dat de mensen die werk via hen vinden, te beschouwen zijn als zzp'er. Ze geven op hun websites aan dat de werkers ingeschreven moeten staan bij de Kamer van Koophandel en/of een btw identificatienummer moeten hebben. In de resultaten van onze vragenlijst aan het LISS-panel zien we ook dat de meerderheid van de responderende platformwerkers werkt via platforms die de zzp-constructie hanteren (40%). Dit is gebaseerd op het platform via welke de respondenten aangeven het meeste werk te verrichten.

Andere platforms stellen dat het werk via hun app/website te beschouwen is als bijbaan en door de werkers moet worden opgegeven bij de belastingdienst als 'inkomsten uit overig werk'. In onze vragenlijst zien we dat 8% van de platformwerkers via een dergelijk platform werkt.

Weer andere platforms stellen dat het werk valt onder de Regeling dienstverlening aan huis. De werkers worden door de platforms beschouwd als zelfstandig, maar het is een andere categorie dan de zzp-relatie of de bijbaan (inkomsten uit overig werk). Het gaat hier om schoonmaakwerk voor maximaal 4 dagen per week bij particulieren, oppaswerk en bijvoorbeeld huisdierenverzorging. 19% van de respondenten werkt via een platform dat gebruik maakt van de Regeling dienstverlening aan huis.

Een kwart van de respondenten doet het platformwerk als uitzendkracht.

Tot slot, 8% van de respondenten werkt via een platform dat gebruik maakt van diverse typen arbeidsrelaties naast elkaar (bijvoorbeeld zzp- en uitzendwerk).

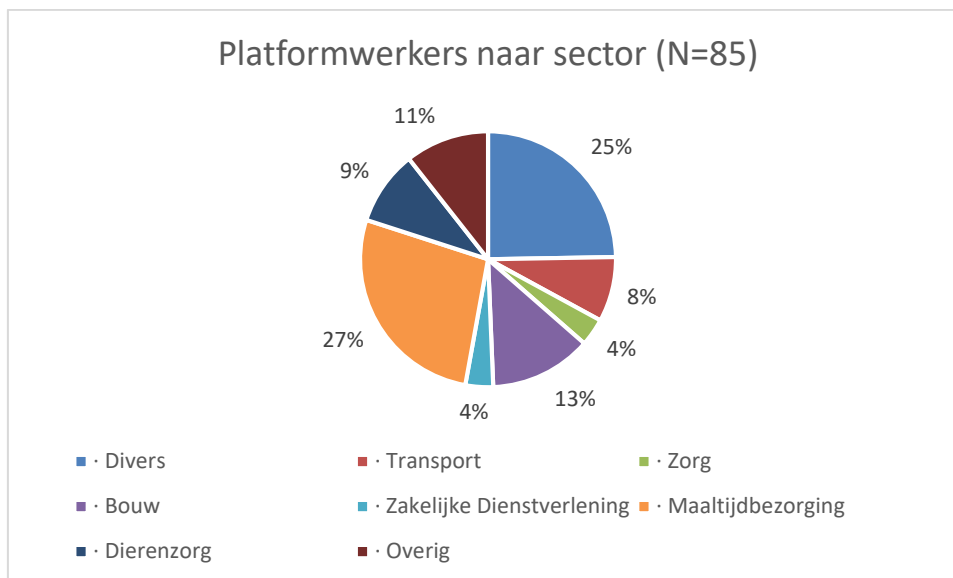


Figuur 2. Typen arbeidsrelaties (N=85)

4.2.3 Sector

Op basis van de kenmerken van platformbedrijven die we in 2020 in kaart hebben gebracht (zie Verbiest et al., 2020), hebben we tevens kunnen afleiden in welke sector de responderende platformwerkers werken (zie figuur 3).

De meeste responderende platformwerkers werken in de maaltijdbezorging (27%). 13% werkt in de Bouw, 9% in de dierenverzorging en 8% in de Transport. Slechts hele kleine aantallen platformwerkers werken in de IT, Retail, Horeca, Kinderopvang, Onderwijs en Schoonmaak. Gezien deze kleine aantallen hebben we dit samengevoegd tot de categorie Overig. Van een kwart van de respondenten is niet goed bekend in welke sector zij het platformwerk doen omdat het platform waar ze het meeste werk via verrichten, actief is in diverse sectoren.



Figuur 3. Sector waarin de platformwerkers werken (N=85)

4.2.4 Skills-niveau

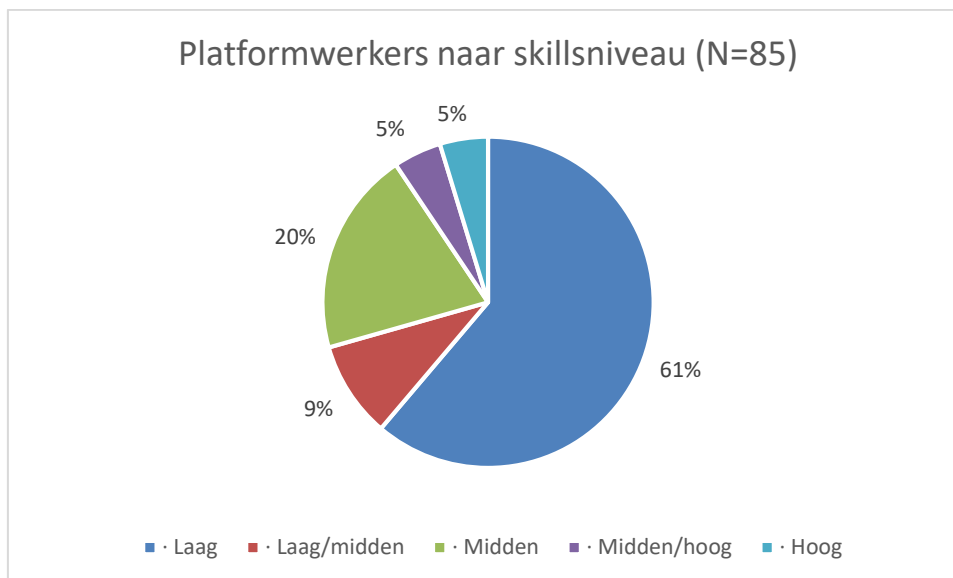
Op basis van de kenmerken van platformbedrijven die we in 2020 in kaart hebben gebracht (zie Verbiest et al., 2020), hebben we tevens kunnen afleiden op welk skills-niveau de responderende platformwerkers werken (zie figuur 4).

Er kan ook een verdeling op basis van skills-niveau voor de uitvoering van het werk worden gemaakt (Pesole et al., 2018). Wij maken hier gebruik van de ISCO 2008 indeling² naar beroepsniveau. Een laag skills-niveau stellen we gelijk aan beroepsniveau 1 (eenvoudige routinematige taken; elementair of lager onderwijsniveau vereist), midden aan beroepsniveau 2

(weinig tot middelmatig complexe taken; lager of middelbaar onderwijsniveau vereist) en hoog aan beroepsniveau 3 en 4 (complexe taken; middelbaar of hoger onderwijsniveau vereist/ zeer complexe gespecialiseerde taken; hoger of wetenschappelijk onderwijsniveau vereist).

We zien dat de meerderheid (61%) van de platformwerkers werk verricht met een laag skills-niveau (bijvoorbeeld maal-tijdbezorging, schoonmaak, goederenvervoer of honden uitlaten). 20% verricht werk op het middenniveau (bijvoorbeeld bouw en zorg) en 9% betreft een combinatie van laag en midden. 5% verricht platformwerk met een hoog skills-niveau (bijvoorbeeld specialistisch IT-werk, zakelijke dienstverlening, onderwijs).

² Zie: International Labour Office (2012). International Standard Classification of Occupations. Geneva: ILO.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_172572.pdf



Figuur 4. Skills-niveau van het platformwerk (N=85)

4.2.5 Periode reeds actief op platform

De respondenten kregen de vraag voorgelegd via welk platform zij het meeste werken. Vervolgens kregen ze de vraag sinds wanneer zij via dat platform werken. Ongeveer een derde van de respondenten werkt langer dan een jaar via het betreffende platform. Een derde werkt korter dan een maand via het platform en een derde werkt tussen de maand en een jaar via het platform.

Tabel 6. Periode reeds actief op platform (N=82)

Periode reeds actief op platform (N=82)	
Korter dan 1 maand	32,9%
1 – 3 maanden	14,6%
4 – 12 maanden	22,0%
Langer dan een jaar	30,5%

4.3 Kwaliteit van de arbeid

4.3.1 Inkomen

Naar eigen schatting verdienen de platformwerkers gemiddeld bijna 16 euro per uur voor het werk dat zij verrichten via het platform. De respondenten die aangeven dat het bruto is, komen op 16,25 euro per uur en de respondenten die aangeven dat het netto is, komen op 16,05 euro per uur gemiddeld. Het uurtarief is wel scheef verdeeld. 35-40% verdient tussen de 1-10 euro, 25-30% tussen de 11-20 euro en 10-20% geeft aan meer dan 20 euro per uur te verdienen met het platformwerk. Om en nabij de 15-20% geeft aan 0 euro per uur te verdienen. Dit is een opmerkelijk resultaat. Wellicht dat sommige respondenten het bedrag naar beneden hebben afgerond of dat zij niet wilden of konden antwoorden op deze vraag. Er was namelijk geen mogelijkheid om 'weet niet' of 'wil ik niet zeggen' aan te vinken of de vraag over te slaan. Als we de respondenten die 0 euro hebben ingevuld, weglaten, komen we op gemiddeld 19,20 euro netto per uur uit.

Tabel 7. Inkomen

	Bruto (voor belastingen)	Netto (na belastingen)
N:	45	36
%:	55,6%	44,4%
Hoeveel euro verdient u (naar schatting) gemiddeld per uur via [PLATFORM]? [Gemiddelde] [N=79] [Range: 0–200]	16,2	16,0
Q10 Hoeveel euro verdient u (naar schatting) gemiddeld per uur via [PLATFORM]? [N=79]		
- 0 euro per uur	15,6%	20,6%
- 1-10 euro per uur	35,6%	41,2%
- 11-20 euro per uur	28,9%	26,5%
- > 20 euro per uur	20,0%	11,8%

De respondenten verdienen in totaal (inclusief inkomsten uit andere bronnen dan het platformwerk) gemiddeld 1.236 euro per maand netto.

4.3.2 Autonomie

Gemiddeld ervaart de helft van de responderende platformwerkers regelmatig autonomie in het platformwerk. Gemiddeld ervaren 59% van de werknemers in Nederland (benchmark NEA 2020) regelmatig autonomie in hun werk en 87% van de zzp'ers (ZEA).

Als we kijken naar de afzonderlijke items dan zien we dat autonomie met betrekking tot werktijden, hoeveelheid werk en het aannemen van de klussen regelmatig wordt ervaren door meer dan de helft van de respondenten. Zelf kunnen bepalen hoe het werk uit te voeren scoort lager: ongeveer drie op de tien ervaart hierin regelmatig autonomie.

Tabel 8. Ervaren autonomie in het platformwerk

'Autonomie [schaal: 1=nee – 3=regelmatig; 4 items] [Gemiddelde] [N=82] [Range: 1–3]	2,24%
Autonomie [≥ 2.5 op schaal 1=nee - 3=regelmatig; 4 items] [N=82] [% regelmatig]	50,0%
Kunt u zelf bepalen op welke tijden u werkt via [PLATFORM]? [N=82]	
- Nee	20,7%
- Ja, soms	29,3%
- Ja, regelmatig	50,0%
Kunt u zelf bepalen hoeveel u werkt via [PLATFORM]? [N=82]	
- Nee	17,1%
- Ja, soms	25,6%
- Ja, regelmatig	57,3%
Kunt u zelf bepalen welke klussen u aanneemt via [PLATFORM]? [N=82]	
- Nee	28,0%
- Ja, soms	18,3%
- Ja, regelmatig	53,7%

Kunt u zelf bepalen hoe u uw werkt uitvoert via [PLATFORM]? [N=82]	
- Nee	29,3%
- Ja, soms	40,2%
- Ja, regelmatig	30,5%

4.3.3 Ontwikkelmogelijkheden

We hebben de respondenten gevraagd of ze door het platformwerk nieuwe dingen leren. Meer dan een kwart antwoordt dat dit nooit het geval is. Meer dan de helft is van mening dat zij soms nieuwe dingen leert door het platformwerk en ongeveer een vijfde ervaart dit vaak/altijd. Ter vergelijking: in de meest recente NEA en ZEA geeft 47% van de werknemers en 56% van de zzp'ers aan dat het werk vaak tot altijd het leren van nieuwe dingen vereist.

Zo'n 12% van de responderende platformwerkers geeft aan de afgelopen twee jaar een opleiding of cursus te hebben gevolgd voor het werk dat ze via het platform doen. Ter vergelijking: in de NEA 2020 gaf 49% van de werknemers dit aan en in de ZEA 46% van de zzp'ers.

De meeste responderende platformwerkers (55%) geven aan dat hun kennis en vaardigheden goed aansluiten op het platformwerk (vergelijking met de NEA 2020 en ZEA 2021: 64% respectievelijk 67%). Iets minder dan een derde laat weten meer kennis en vaardigheden te hebben dan nodig voor het platformwerk (vergelijking met de NEA en ZEA: 30% respectievelijk 29%). 13% geeft aan minder kennis en vaardigheden te hebben dan nodig (vergelijking met de NEA en ZEA: 5% respectievelijk 4%).

Tabel 9. Ontwikkelmogelijkheden in het platformwerk

Door het werk via [PLATFORM] leer ik nieuwe dingen. [N=82]	
- Nooit	26,8%
- Soms	54,9%
- Vaak	17,1%
- Altijd	1,2%
Hebt u in de afgelopen 2 jaar een opleiding of cursus gevolgd voor uw werk? Het gaat hier om het werk dat u doet via [PLATFORM]. [N=82]	
- Ja	12,2%
- Nee	87,8%
Hoe sluiten uw kennis en vaardigheden aan bij het werk via [PLATFORM]? [N=82]	
- Ik heb minder kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor het werk	13,4%
- Het sluit goed aan	54,9%
- Ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor het werk	31,7%

4.3.4 Sociaal contact

Iets minder dan de helft van de platformwerkers heeft nooit persoonlijk contact met de platformorganisatie, bijna vier op de tien heeft soms contact en 13% heeft vaak/altijd contact met de platformorganisatie.

Iets meer dan de helft van de platformwerkers heeft nooit contact met 'collega's' die ook via het platform werken, ongeveer een derde heeft soms contact met collega's en 16% heeft vaak/altijd contact.

Tabel 10. Sociaal contact in het platformwerk

Ik heb persoonlijk contact met de organisatie van [PLATFORM]. [N=82]	
- Nooit	47,6%
- Soms	39,0%
- Vaak	12,2%
- Altijd	1,2%
Ik heb persoonlijk contact met collega's die ook via [PLATFORM] werken. [N=82]	
- Nooit	52,4%
- Soms	31,7%
- Vaak	13,4%
- Altijd	2,4%

4.3.5 Beoordelingen en feedback

Meer dan een derde van de platformwerkers ontvangt nooit feedback van de platformorganisatie over of ze hun werk goed doen. Meer dan een kwart ontvangt vaak/altijd feedback. Hetzelfde geldt voor het ontvangen van feedback/ratings/beoordelingen van klanten via het platform. De respondenten die aangaven soms/vaak/altijd beoordelingen van klanten te ontvangen, kregen de vervolgvraag hoe belangrijk deze beoordelingen zijn voor de kans op een klus. De helft geeft aan dat de beoordelingen (zeer) belangrijk zijn en 4% laat weten dat het (helemaal) niet belangrijk is.

Ongeveer een derde van de respondenten kan naar eigen zeggen nooit feedback geven aan het platform over hoe zij werken via het platform ervaren. Meer dan een kwart geeft aan dit vaak/altijd te kunnen doen. Daarnaast geeft bijna twee vijfde aan nooit feedback over klanten te kunnen geven via het platform. Een kwart laat weten dit wel te kunnen doen.

Tabel 11. Beoordelingen en feedback in het platformwerk

Ik ontvang feedback van [PLATFORM] of ik mijn werk goed doe. [N=82]	
- Nooit	36,6%
- Soms	35,4%
- Vaak	23,2%
- Altijd	4,9%
Ik ontvang feedback/ratings/beoordelingen van klanten via [PLATFORM]. [N=82]	
- Nooit	37,8%
- Soms	34,1%
- Vaak	23,2%
- Altijd	4,9%

Hoe belangrijk zijn ratings/beoordelingen via [PLATFORM] voor de kans op een klus? [N=51]	
- Helemaal niet belangrijk	2,0%
- Niet belangrijk	2,0%
- Neutraal	45,1%
- Belangrijk	29,4%
- Zeer belangrijk	21,6%
Ik kan feedback/ratings/beoordelingen geven over klanten via [PLATFORM]. [N=82]	
- Nooit	39,0%
- Soms	35,4%
- Vaak	13,4%
- Altijd	12,2%
Ik kan [PLATFORM] feedback geven over hoe ik werken via [PLATFORM] ervaar. [N=82]	
- Nooit	31,7%
- Soms	40,2%
- Vaak	19,5%
- Altijd	8,5%

4.3.6 Fysieke en mentale belasting

De overgrote meerderheid van de respondenten geeft aan nooit gevaarlijk werk te hoeven doen via het platform. 9% geeft aan dit vaak/altijd te moeten doen.

Twee vijfde laat weten nooit zwaar lichamelijk werk te doen via het platform. 16% geeft aan dat het werk dat ze via het platform doen vaak/altijd lichamelijk zwaar is.

Bijna de helft van de respondenten laat weten dat het platformwerk dat zij doen nooit moeilijk is. 8% geeft aan dat het vaak/altijd moeilijk werk is.

Tabel 12. Fysieke en mentale belasting in het platformwerk

Moet u gevaarlijk werk doen via [PLATFORM]? [N=82]	
- Nooit	69,5%
- Soms	20,7%
- Vaak	8,5%
- Altijd	1,2%
Het werk dat ik via [PLATFORM] doe is lichamelijk zwaar. [N=82]	
- Nooit	40,2%
- Soms	43,9%
- Vaak	12,2%
- Altijd	3,7%
Het werk dat ik via [PLATFORM] doe is moeilijk. [N=82]	
- Nooit	48,8%
- Soms	43,9%
- Vaak	6,1%
- Altijd	1,2%

4.3.7 Veilig werken

Een kwart van de platformwerkers krijgt informatie van het platform over hoe ze veilig en gezond kunnen werken. Ongeveer een derde laat weten dit niet te krijgen.

Ongeveer een kwart laat weten zelf te moeten zorgen voor beschermende middelen, een vijfde geeft aan beschermende middelen te krijgen, maar niet alles wat ze zouden moeten gebruiken, en 6% geeft aan alle benodigde beschermende middelen te krijgen van het platform. Bijna de helft van de respondenten geeft aan dat beschermende middelen niet van toepassing zijn bij het platformwerk dat zij doen.

6,1% van de respondenten geeft aan de afgelopen 12 maanden een ongeval te hebben gehad tijdens het uitvoeren van het platformwerk. Ter vergelijking met de NEA en ZEA was dit 2,5% onder werknemers en 1,9% onder zzp'ers.

Tabel 13. Veilig werken

Ik krijg informatie van [PLATFORM] over hoe ik veilig en gezond kan werken. [N=82]	
- Helemaal oneens	14,6%
- Oneens	17,1%
- Niet oneens, niet mee eens	42,7%
- Mee eens	19,5%
- Helemaal mee eens	6,1%
Krijgt u beschermende middelen van [PLATFORM] (bijvoorbeeld een helm, veiligheidsschoenen, handschoenen, mondkapje)? [N=82]	
- Nee, niet van toepassing	47,6%
- Nee, daar moet ik zelf voor zorgen	25,6%
- Ja, maar niet alles wat ik zou moeten gebruiken	20,7%
- Ja, ik ontvang van [PLATFORM] alle beschermende middelen die ik zou moeten gebruiken	6,1%
Hebt u in de afgelopen 12 maanden een ongeval gehad tijdens het werk via [PLATFORM]? [N=82]	
- Ja	6,1%
- Nee	93,9%

4.3.8 Werktijden

Gemiddeld werken de platformwerkers 22 uur per week. Daarvan werken zij iets meer dan 6 uur gemiddeld per week via platforms en iets minder dan 5 uur via het platform via welke ze het meeste werk doen. Hoewel meer dan de helft over het geheel genomen drie dagen of meer in de week werkt, werkt nog geen 10% drie dagen of meer via een of meerdere platforms.

De meeste respondenten geven aan nooit 's-Nachts via het platform te werken. Bijna een vijfde werkt soms in de nacht en 4% regelmatig. Twee vijfde werkt nooit in het weekend via het platform, een derde soms en een vijfde regelmatig.

Respondenten kregen de vraag voorgelegd hoe lang ze gemiddeld moeten wachten op een nieuwe klus/order wanneer zij een nieuwe klus/order zoeken. Ze konden daarbij kiezen voor minuten, uren of dagen, aangezien dit per type werkzaamheden flink kan verschillen. Ongeveer een derde van de respondenten wacht gewoonlijk minuten op een nieuwe klus, een

vijfde wacht daar uren op en bijna de helft een of meerdere dagen. De respondenten die minuten moeten wachten, wachten gemiddeld 12 minuten. De respondenten die uren moeten wachten, wachten gemiddeld 7 uur en de respondenten die dagen moeten wachten, wachten gemiddeld 16 en een halve dag.

Tabel 14. Werktijden

N:	84
%:	100%
Hoeveel uur werkt u gemiddeld per week (incl. naast het platformwerk)? [Gemiddelde] [N=84] [Range: 0-60]	21,8
Hoeveel dagen per week werkt u (incl. naast het platformwerk)? [N=84]	
- 0 dagen	7,1%
- 1 dag (1-8 uur per week)	20,2%
- 2 dagen (9-16 uur per week)	17,9%
- 3 dagen (17-24 uur per week)	10,7%
- 4 dagen (25-32 uur per week)	13,1%
- 5 dagen of meer (33 of meer uur per week)	31,0%
Hoeveel uur werkt u per week via een platform/platforms? [Gemiddelde] [N=84] [Range: 0-40]	6,31
Aantal dagen waarop men via platform(s) werkt [N=84]	
- 0 dagen	22,6%
- 1 dag (1-8 uur per week)	57,1%
- 2 dagen (9-16 uur per week)	10,7%
- 3 dagen (17-24 uur per week)	2,4%
- 4 dagen (25-32 uur per week)	2,4%
- Meer	4,8%
Hoeveel uur werkt u gemiddeld per week via [PLATFORM]? [Gemiddelde] [N=25] [Range: 0-25]	5,56
Aantal dagen waarop men werkt via het platform via welke men het meeste werkt [N=25]	
- 0 dagen	20,0%
- 1 dag (1-8 uur per week)	60,0%
- 2 dagen (9-16 uur per week)	8,0%
- 3 dagen (17-24 uur per week)	4,0%
- 4 dagen (25-32 uur per week)	8,0%
Werkt u wel eens 's nachts (tussen 24.00 en 06.00) via [PLATFORM]? [N=82]	
- Ja, regelmatig	3,7%
- Ja, soms	18,3%
- Nee	78,0%
Werkt u wel eens in het weekend (zaterdag en/of zondag) via [PLATFORM]? [N=82]	
- Ja, regelmatig	20,7%
- Ja, soms	35,4%
- Nee	43,9%

Hoe lang moet u gemiddeld wachten op een nieuwe order/klus via [PLATFORM] wanneer u een nieuwe order/klus zoekt? U kunt kiezen voor minuten, uren of dagen. [N=82]	
- Minuten	31,7%
- Uren	19,5%
- Dagen	48,8%
Aantal minuten voordat gemiddeld gewacht moet worden op een nieuwe order/klus [Gemiddelde] [N=26] [Range: 0–60]	11,7
Aantal uren voordat gemiddeld gewacht moet worden op een nieuwe order/klus [Gemiddelde] [N=16] [Range: 0–20]	7,13
Aantal dagen voordat gemiddeld gewacht moet worden op een nieuwe order/klus [Gemiddelde] [N=40] [Range: 0–365]	16,4

4.4 Motieven

4.4.1 Redenen om het platformwerk te doen

De meeste respondenten geven aan dat een van de (drie) belangrijkste redenen voor het werken via een platform is dat ze wat willen bijverdienen (39%). Op een gedeelte tweede plek staat dat het de flexibiliteit biedt die ze zoeken en dat ze het leuk vinden (35%). Voor een kleiner percentage is het een makkelijke manier om (extra) opdrachten te krijgen (17%). Nog een deel doet het platformwerk omdat je er geen diploma's voor nodig hebt en niet voor hoeft te solliciteren (samen 15%).

Tabel 15. Redenen om het platformwerk te doen

Waarom werkt u via het platform? (kies maximaal drie belangrijkste redenen)	Percentage Ja (N =)
Ik wil wat bijverdienen	39%
Het biedt de flexibiliteit die ik zoek	35%
Ik vind het leuk	35%
Het is een makkelijke manier om aan (extra) opdrachten te komen	17%
Ik kan elders (nog) geen werk vinden	11%
Ik heb er geen diploma's voor nodig	10%
Ik hoef er niet voor te solliciteren (brief en cv)	5%

4.4.2 Inkomensafhankelijkheid

Gemiddeld halen respondenten 22% van hun inkomen uit klussen via het platform waar zij het meeste voor werken. De platformwerkers die via meerdere platforms werken, halen gemiddeld 31% van hun inkomen uit klussen via platforms. Dat is dus meer dan de 19% van de respondenten die via één platform werken. 12% van al de responderende platformwerkers haalt meer dan de helft van het inkomen uit platformwerk. Bij de platformwerkers die via meerdere platforms werken, is dat 8%. Van die groep haalt echter wel een hoger percentage tussen de kwart en de helft van hun inkomen uit het platformwerk (40% versus 13%).

Tabel 16. Inkomensafhankelijkheid van platformwerk

Respondenten die via meerdere platforms werken:	
Welk deel van uw inkomen haalt u in een gemiddelde maand uit de klussen via de platforms die u hebt aangevinkt? [Gemiddelde] [N=25] [Range: 0–100]	31,3%
Welk deel van uw inkomen haalt u in een gemiddelde maand uit de klussen via de platforms die u hebt aangevinkt? [N=25]	
- 0-25 procent	52,0%
- 25-50 procent	40,0%
- 51% of procent	8,0%
Alles respondenten:	
Welk deel van uw inkomen haalt u in een gemiddelde maand uit de klussen via het platform via welke u het meeste werkt? [Gemiddelde] [N=83] [Range: 0–100]	21,7%
Welk deel van uw inkomen haalt u in een gemiddelde maand uit de klussen via het platform via welke u het meeste werkt? [N=83]	
- 0-25 procent	74,7%
- 25-50 procent	13,3%
- 51 procent of meer	12,0%

4.5 Welzijn

4.5.1 Fysieke en mentale gezondheid

66% van de respondenten geeft aan (heel) gezond te zijn en 15% laat weten (heel) ongezond te zijn. Ter vergelijking met de NEA en ZEA geeft 83% van de werknemers en 85% van de zzp'ers aan een (zeer) goede gezondheid te hebben en een kleine 2% een (zeer) slechte gezondheid.

Op een schaal van 1 tot 10 geven de respondenten een 6,4 als het gaat om hoe fit zij zich voelen. Waarbij 1 staat voor: ik voel mij uitgeput en 10 voor ik voel mij fit. Een derde scoort een 5 of lager en een bijna drie op de 10 geeft een 8 of hoger. Meer dan de helft is het (helemaal) eens met de stelling: Ik zit lekker in mijn vel. 16% is het daar (helemaal) niet mee eens.

Gemiddeld hebben de respondenten in het afgelopen jaar 7,4 dagen niet kunnen werken door ziekte. De helft heeft alle dagen kunnen werken. Ter vergelijking met de NEA geeft 44% van de werknemers aan het afgelopen jaar wel eens verzuimd te hebben door ziekte, met een gemiddelde van 8 dagen. In de ZEA geeft 29% van de zzp'ers aan wel eens niet of minder uren te hebben kunnen werken vanwege ziekte of andere gezondheidsredenen, met een gemiddelde van 5 dagen.

Tabel 17. Fysieke en mentale gezondheid

Hoe gezond bent u? [N=82]	
- Heel ongezond	4,9%
- Ongezond	9,8%
- Gaat wel	19,5%
- Gezond	48,8%
- Heel gezond	17,1%

Hoe fit voelt u zich? [Gemiddelde] [N=82] [Range: 1-10]	6,38
Hoe fit voelt u zich? [N=82] 1. Ik voel mij uitgeput 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10. Ik voel mij fit	1,2% 2,4% 6,1% 7,3% 15,9% 19,5% 18,3% 12,2% 8,5% 8,5%
Geeft u aan in hoeverre u het eens of oneens bent met de volgende uitspraak. Ik zit lekker in mijn vel. [N=82] - Helemaal oneens - Oneens - Niet oneens, niet mee eens - Me eens - Helemaal mee eens	2,4% 13,4% 31,7% 39,0% 13,4%
Hoeveel dagen hebt u de afgelopen 12 maanden niet kunnen werken door ziekte? [Gemiddelde] [N=82] [Range: 0-75]	7,35
Hoeveel dagen hebt u de afgelopen 12 maanden niet kunnen werken door ziekte? [N=82] 0. 1. 2. 3. 4. 5. 7. 8. 10. 11. 12. 20. 21. 30. 44. 50. 60. 75.	50,0% 4,9% 8,5% 3,7% 2,4% 6,1% 1,2% 1,2% 1,2% 1,2% 2,4% 4,9% 4,9% 1,2% 1,2% 1,2% 2,4% 1,2%

4.5.2 Werktevredenheid

Gemiddeld geven de respondenten een 5,9 op de vraag hoe blij zij zijn met het werk via het platform. 42% geeft een onvoldoende en 49% een 7 of hoger. Ter vergelijking met de NEA en

ZEA: 79% van de werknemers geeft aan (zeer) tevreden te zijn met het werk en 81% van de zzp'ers laat weten (zeer) tevreden te zijn met het werk als zelfstandige. Dit is vanwege de vraagstelling niet goed vergelijkbaar, maar als we ervan uitgaan dat men bij tevredenheid minstens een 7 zou geven, scoren respondenten van de NEA en ZEA dus hoger gemiddeld dan de platformwerkers.

Tabel 18. Werktevredenheid

Hoe blij bent u met uw werk via [PLATFORM]? [Gemiddelde] [N=82] [Range: 1–10]	5,94
Hoe blij bent u met uw werk via [PLATFORM]? [N=82]	
1. Helemaal niet blij	11%
2. ...	6,1%
3. ...	2,4%
4.	3,7%
5. ...	18,3%
6. ...	9,8%
7. ...	15,9%
8. ...	18,3%
9. ..	4,9%
10.	9,8%
11. Heel erg blij	

4.5.3 Duurzame inzetbaarheid

De duurzame inzetbaarheid hebben we bevraagd door de respondenten van 45 jaar en ouder te vragen tot op welke leeftijd zij kunnen en willen doorwerken. Gemiddeld zegt de groep 45-plussers door te willen werken tot 65,3 jaar en (fysiek en mentaal) door te kunnen werken tot 69,2 jaar. Ter vergelijking: werknemers van 45 jaar en ouder in Nederland (NEA) willen en denken langer door te kunnen werken tot respectievelijk 64,2 jaar en 64,9 jaar voor 45-54 jarigen en 65,4 jaar en 66,2 jaar voor 55-64 jarigen. Gemiddeld willen en kunnen zzp'ers in Nederland (ZEA) doorwerken tot 66,5 jaar respectievelijk 67,6 jaar. Zzp'ers van 55 jaar en ouder willen doorwerken 69,6 jaar en denken tot 71,0 jaar in staat te zijn door te werken. Financieel gezien denken de zzp'ers uit de ZEA met 65,3 jaar te kunnen stoppen met werken. Deze vraag hebben we echter niet aan de platformwerkers gesteld.

Daarnaast hebben we alle platformwerkers gevraagd in hoeverre zij zich zorgen maken over het behouden van werk in het algemeen om een indicatie te hebben van hun duurzame inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. 17% van de respondenten laat weten zich zorgen te maken over het behouden van werk in het algemeen. Ter vergelijking, In de NEA maakt 18% van de werknemers zich zorgen over het behoud van hun baan. In de ZEA is 24% van de zzp'ers niet tevreden over de werkzekerheid, 15% vindt de onzekerheid over de toekomstige vraag naar producten en diensten heel erg vervelend en 11% maakt zich zorgen over de toekomst van hun bedrijf.

Tabel 19. Duurzame inzetbaarheid

Tot welke leeftijd wilt u doorgaan met werken? (subgroep 45+)[Gemiddelde] [N=38] [Range: 55–76]	65,3
Tot welke leeftijd kunt u doorgaan met werken (lichamelijk en geestelijk)? (subgroep 45+) [Gemiddelde] [N=31] [Range: 55–100]	69,2
Maakt u zich zorgen over het behouden van werk in het algemeen? [N=82] [% ja]	17,1%

4.6 Conclusie en discussie

Op basis van de resultaten van deze eerste meting met onze vragenlijst kunnen we – met de kanttekening dat het om lage aantallen gaat – concluderen dat de meeste platformwerkers (61%) alleen zelf afhankelijk zijn van het eigen inkomen, maar dat er ook een deel is dat er een gezin van moet onderhouden (21%). Ruim een kwart van de platformwerkers is student en doet het platformwerk waarschijnlijk als ‘bijbaan’, zoals sommige platforms ook stellen dat het is ‘bedoeld’. Desondanks kan het ook voor deze studenten een broodnodige bron van inkomsten betreffen. Gemiddeld werken de platformwerkers iets meer dan 6 uur gemiddeld per week via platforms. 5% werkt 3 dagen of meer. Het merendeel doet minder dan 3 dagen per week platformwerk. Nadere analyses zijn nodig om te kunnen zien of de platformwerkers die een gezin moeten onderhouden hun inkomen voornamelijk uit het platformwerk halen of ook andere inkomstenbronnen hebben (als werknemer elders of bijvoorbeeld vanuit een eigen onderneming). 39% van de platformwerkers geeft namelijk aan het platformwerk vooral te doen om wat bij te verdienen en 17% vindt het een makkelijke manier om aan extra opdrachten te komen. Combinaties van vragen uit onze vragenlijst zouden meer inzicht kunnen geven welk ‘type’ platformwerkers er allemaal zijn. Bijvoorbeeld door de vraag over wat respondenten doen naast het platformwerk te combineren met de redenen waarom zij het platformwerk doen en met de vraag over welk deel van hun inkomen zij eruit halen en hoeveel uur per week zij gemiddeld platformwerk doen. Op die manier zouden we kunnen achterhalen hoeveel procent van de platformwerkers ‘puur’ platformwerker is en wat de mate van afhankelijkheid van het platformwerk is.

We zien op basis van deze eerste resultaten dat de steekproef van platformwerkers divers is qua leeftijd en opleidingsniveau. Gemiddeld zijn de platformwerkers 38 jaar en iets meer dan de helft is 35 jaar of ouder. Platformwerkers zijn dus niet alleen maar jonge mensen. De platformwerkers vertegenwoordigen ook alle opleidingsniveaus. De meerderheid van de platformwerkers verricht wel werk met een laag skills-niveau (61%). De meeste platformwerkers werken in de maaltijdbezorging (27%).

Twee derde van de platformwerkers werkt via één platform. En derde combineert meerdere platforms. Interessant zou zijn om nader te analyseren hoe afhankelijk de platformwerkers die meerdere platforms combineren zijn van het platformwerk. De responderende platformwerkers die voor meerdere platforms werken, halen gemiddeld 31% van hun inkomen uit klussen via platforms. Dat is meer dan de platformwerkers die voor één platform werken.

Twee derde van de platformwerkers werkt als zelfstandige (zzp’er/inkomsten uit overig werk/regeling dienstverlening aan huis) via het platform. Een kwart werkt via het platform als

uitzendkracht. Deze twee groepen zouden met elkaar vergeleken kunnen worden om te bezien of de type arbeidsrelatie van invloed lijkt op hoe de platformwerkers het werk ervaren.

Gemiddeld verdienen de platformwerkers 16 euro per uur, maar daar zitten ook veel werkers bij die hebben aangegeven 0 euro per uur te verdienen. Als we de respondenten die 0 euro per uur verdienen niet meenemen, is dat gemiddeld 19 euro per uur. In een volgende versie van de vragenlijst moet de optie worden gegeven om 'weet niet' of 'wil ik niet zeggen' te antwoorden. Ook zou het te maken kunnen hebben met het feit dat sommige respondenten slechts één keer of enkele keren via een platform hebben gewerkt, maar dit verder niet echt meer doen. 'Slechts' een derde van de respondenten werkt bijvoorbeeld ook langer dan een jaar via het platform. Vergelijkbaar met de onderzoeken van SEO en JRC (Ter Weel et al., 2020; Urzi Brancati et al., 2021) zou hier dus nog een selectievraag voor toegevoegd moeten worden. Bijvoorbeeld: Hoe vaak heeft u de afgelopen 3 maanden gewerkt via een platform?

Wat betreft de kwaliteit van de arbeid zien we op basis van deze eerste resultaten wat zorgpunten, zeker voor de mensen die het platformwerk als 'fulltime' baan hebben. Hoewel de kwaliteit van arbeid, ook als je het weinig uur per week doet, in onze visie altijd 'goed' zo moeten zijn, zeker als het gaat om de gezondheid en veiligheid van de werkende. We zien de volgende zorgpunten:

- › Gemiddeld geven de respondenten een 5,9 op de vraag hoe blij zij zijn met het werk via het platform. Werknemers in de NEA en zzp'ers in de ZEA lijken tevredener met hun werk, hoewel er vanwege de vraagstelling geen exacte vergelijking te maken is.
- › Op het gebied van formele en informele ontwikkelmogelijkheden zien we het volgende:
 - Een vijfde leert nieuwe dingen in het platformwerk en 12% heeft voor het platformwerk de afgelopen twee jaar een opleiding of cursus gevolgd. Ook dit is aanzienlijk lager dan gemiddeld voor werknemers en zzp'ers in Nederland (NEA en ZEA).
 - De helft van de platformwerkers ervaart regelmatig autonomie in het platformwerk. Dat is minder dan gemiddeld onder werknemers en veel minder dan gemiddeld onder zzp'ers. Met name het zelf kunnen bepalen hoe het werk uit te voeren scoort laag.
 - De helft van de platformwerkers heeft nooit sociaal contact met de platformorganisatie en/of 'collega's' die ook via het platform werken. Een derde ontvangt nooit feedback van de platformorganisatie en/of klanten over of zij hun werk goed doen. Ook kan een derde nooit feedback geven aan het platform over hoe zij het werk ervaren.
- › Op het vlak van gezondheid en veiligheid zien we het volgende:
 - Een kwart van de platformwerkers krijgt informatie van het platform over hoe ze veilig en gezond kunnen werken. Ongeveer een kwart laat weten zelf te moeten zorgen voor beschermende middelen.
 - 6,1% van de respondenten geeft aan de afgelopen 12 maanden een ongeval te hebben gehad tijdens het uitvoeren van het platformwerk. Dat is veel meer dan gemiddeld onder werknemers en zzp'ers in Nederland.

Op de volgende punten lijken er weinig zorgpunten met betrekking tot de kwaliteit van de arbeid:

- › De overgrote meerderheid van de respondenten geeft aan nooit gevaarlijk werk te hoeven doen via het platform.
- › Twee vijfde laat weten nooit zwaar lichamelijk werk te doen via het platform.
- › Bijna de helft van de respondenten laat weten dat het platformwerk dat zij doen nooit moeilijk is. Hoewel dit dus ook kan betekenen dat er sprake is van weinig uitdaging.

Op het vlak van welbevinden zien we het volgende. 66% van de respondenten geeft aan (heel) gezond te zijn (dat is aanzienlijk lager dan gemiddeld bij werkenden in Nederland) en 15% laat weten (heel) ongezond te zijn (dat is juist aanzienlijk hoger dan gemiddeld). Op een schaal van 1 tot 10 geven de respondenten een 6,4 als het gaat om hoe fit zij zich voelen. Gemiddeld hebben de respondenten in het afgelopen jaar 7,4 dagen niet kunnen werken door ziekte.

Op het vlak van duurzame inzetbaarheid zien we dat de platformwerkers van 45 jaar en ouder gemiddeld tot 65,3 jaar door willen werken en aangeven tot 69,2 jaar door te kunnen werken (fysiek en mentaal). Bij werknemers gemiddeld in Nederland (NEA) liggen die leeftijden iets lager. Bij de zzp'ers (ZEA) liggen die leeftijden qua willen en kunnen juist iets hoger. 17% van de respondenten laat weten zich zorgen te maken over het behouden van werk in het algemeen. Dit is vergelijkbaar met de 18% van de werknemers (NEA) die zich zorgen maakt over baanbehoud. In de ZEA is geen direct vergelijkbare vraag gesteld, maar is wel gevraagd naar de tevredenheid over de werkzekerheid (24% niet tevreden), hoe vervelend ze onzekerheid over behoud opdrachten vinden (15% heel erg vervelend) en of ze zich zorgen over de toekomst van hun onderneming hebben (11% ja, vaak).

Samenvattend zien we in de resultaten van deze meting zorgpunten als het gaat om de kwaliteit van de arbeid en dit maakt het des te belangrijker nader te analyseren hoeveel werkers er afhankelijk zijn van het platformwerk in hun levensvoorziening (en dat van hun gezin). Maar ook voor de werkers die het 'slechts' als 'bijbaan' doen is het van belang een gezonde en veilige werkomgeving te bieden, het liefst ook met voldoende ontwikkelmogelijkheden.

5 Vragenlijst

Hieronder tonen we de items in de vragenlijst. Deze items zijn tot stand gekomen op basis van onze literatuurverkenning in 2018 (Verbiest et al., 2019), bestaande vragen in de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (aangegeven in cursief met NEA), de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA) en consultatie van onderzoekers bij TNO.

Allereerst hebben we ervoor gekozen om respondenten te vragen of ze wel eens actief zijn via specifieke platforms. Uit eerder onderzoek (Koistinen-Jokiniemi et al., 2017) blijkt namelijk dat dit de beste manier is om de juiste respondenten te selecteren. Het bleek erg lastig om een concrete en eenduidige definitie te geven van digitale platforms die niet te lang was voor een enquête. Respondenten herkennen de term platformwerk niet, maar wel het platform waar ze voor werken. Het is uiteraard van belang in de vragenlijst goed aan te sluiten op wat de doelgroep zelf herkent.

Introductie

Dit onderzoek gaat over platformwerk. Daarmee bedoelen we werk dat wordt gedaan via een digitaal platform zoals Uber, Deliveroo en Temper. Vorige maand hebt u in een vragenlijst aangegeven zelf wel eens klussen te verrichten via een digitaal platform.

Het doel van dit onderzoek is een breed beeld te verkrijgen van platformwerk in Nederland en hoe platformwerkers het werk ervaren. Hiermee krijgen we zicht op verbeterpunten voor beleid. Daarom zijn we erg benieuwd naar uw ervaringen bij het doen van platformwerk.

Deze vragenlijst gaat over taken, klussen en opdrachten die u zelf via een digitaal platform uitvoert. Voorbeelden zijn Uber, Deliveroo, Freelancer.nl, Helpling, Care.com en Werkspot. Het gaat niet om websites zoals LinkedIn, Facebook en Google.

- 1) Via welk platform doet u (wel eens) klussen/taken/werk? Meerdere antwoorden mogelijk.
 - Any Jobby
 -
 - Zoofy
 - Anders, namelijk:
 - Geen, ik doe nooit klussen via een platform ☐ einde vragenlijst

<In de rest van de vragenlijst wordt de naam van het platform/de platforms getoond om het herkenbaar te maken voor de respondent>

- 2) Wat doet u naast het werken via {naam van het platform/platforms}? Meerdere antwoorden mogelijk.
 - ☐ Ik ben student
 - ☐ Ik ben werknemer (naast dat ik aan werk kom via het platform)
 - ☐ Ik ben zelfstandig ondernemer (naast dat ik aan werk kom via het platform)
 - ☐ Ik zoek werk
 - ☐ Ik ben met pensioen
 - ☐ Ik ben huisvrouw/-man
 - ☐ Ik ben scholier
 - ☐ Niets van bovenstaande

- 3) Hoeveel uur werkt u gemiddeld per week?
- 4) Hoeveel uren daarvan werkt u via {naam van het platform/de platforms}?
- 5) Voor welk platform werkt u het meest?
- 6) Hoeveel uur werkt u gemiddeld via dat platform?
- 7) Welk deel van uw inkomen haalt u in een gemiddeld maand uit de klussen via {naam van het platform/platforms die respondent heeft aangevinkt}?
- 8) Welk deel van uw inkomen haalt u in een gemiddeld maand uit de klussen via {naam van het platform waarvoor men het meeste werkt}?
- 9) Hoeveel euro verdient u (naar schatting) gemiddeld per uur via {naam van het platform}?
- 10) Is dat bruto of netto?
- 11) Wie is er afhankelijk van uw inkomen?
 - ☐ Alleen ik
 - ☐ Ik en mijn partner
 - ☐ Ik en mijn gezin (partner en kinderen)
 - ☐ Ik en mijn familie (gezin, ouders, broers, zussen, ooms, tantes etc.)
- 12) Sinds wanneer werkt u via {naam van het platform}?
 - ☐ Sinds korter dan 1 maand
 - ☐ Sinds 1 tot 3 maanden
 - ☐ Sinds 4 tot 6 maanden
 - ☐ 7 tot 12 maanden
 - ☐ Sinds langer dan 1 jaar
- 13) Hoe blij bent u met je werk via {naam van het platform}?
Rapportcijfer van 1 tot en met 10
- 14) Waarom werkt u via {naam van het platform} (kies maximaal 3 redenen):
 - ☐ Het biedt de flexibiliteit die ik zoek
 - ☐ ik kan elders (nog) geen werk vinden
 - ☐ ik vind het leuk
 - ☐ ik wil wat bijverdienen
 - ☐ ik heb er geen diploma's voor nodig
 - ☐ ik hoef er niet voor te solliciteren (brief en cv)
 - ☐ het is een makkelijke manier om aan (extra) opdrachten te komen
 - ☐ Anders, namelijk:....
- 15) Kunt u zelf bepalen op welke tijden u werkt via {het platform}?
- 16) Kunt u zelf bepalen hoeveel u werkt via {het platform}?
- 17) Kunt u zelf bepalen welke klussen u aanneemt via {het platform}?

- 18) Kunt u zelf bepalen hoe u uw werk uitvoert via {het platform}?
- Ja, regelmatig
 - Ja, soms
 - Nee
- 19) Door het werk via {platform} leer ik nieuwe dingen
- Nooit
 - Soms
 - Vaak
 - Altijd
- 20) Hebt u in de afgelopen 2 jaar een opleiding of cursus gevolgd voor uw werk via {platform}?
- 21) Hoe sluiten uw kennis en vaardigheden aan bij het werk via {platform}?
- Ik heb minder kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor het werk
 - Het sluit goed aan
 - Ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor het werk
- 22) Ik heb persoonlijk contact met de organisatie van {naam van het platform}
- 23) Ik heb persoonlijk contact met 'collega's' die ook via {naam van het platform} werken
- 24) Ik ontvang feedback van {naam van het platform} over of ik mijn werk goed doe
- 25) Ik ontvang feedback/ratings van klanten via {naam van het platform}
- Altijd
 - Vaak
 - Soms
 - Nooit
- 26) Hoe belangrijk zijn ratings/beoordelingen via {naam van het platform} voor de kans op een klus?
5 puntschaal: Niet belangrijk – Zeer belangrijk
- 27) Ik kan feedback/ratings/beoordelingen geven over klanten via {platform}.
- 28) Ik kan {platform} feedback geven over hoe ik werken via {platform} ervaar.
- Altijd
 - Vaak
 - Soms
- 29) Moet u gevaarlijk werk doen via {platform}?
- 30) Het werk dat ik via {platform} doe is lichamelijk zwaar.
- 31) Het werk dat ik via {platform} doe is moeilijk.
- Altijd
 - Vaak
 - Soms
 - Nooit

- 32) Ik krijg informatie van {naam van het platform} hoe ik veilig en gezond kan werken.
5 puntschaal: helemaal oneens – helemaal mee eens
- 33) Krijgt u beschermende middelen van {naam van het platform} (bijvoorbeeld een helm, veiligheidsschoenen, handschoenen, mondkapje)?
- Nee, niet van toepassing
 - Nee, daar moet ik zelf voor zorgen
 - Ja, maar niet alles wat ik zou moeten gebruiken
 - Ja, ik ontvang van {platform} alle beschermende middelen die ik zou moeten gebruiken
- 34) Hebt u de afgelopen 12 maanden een ongeval gehad tijdens het werk via {naam van het platform}?
- 35) Werkt u wel eens 's-nachts (tussen 24:00 en 6:00 uur) via {naam van het platform}?
- 36) Werkt u wel eens in het weekend (zaterdag en/of zondag) via {naam van het platform}?
- Ja, regelmatig
 - Ja, soms
 - Nee
- 37) Hoe lang moet u gemiddeld wachten op een nieuwe order/klus via {naam van het platform} wanneer u een nieuwe order/klus zoekt? U kunt kiezen voor minuten, uren of dagen.
-minuten
 -uur
 -dagen
- 38) Wat is uw geslacht?
- ☐ Man
 - ☐ Vrouw
 - ☐ Anders
- 39) Wat is uw leeftijd?
-jaar
- 40) Wat is de door u hoogst behaalde opleiding?
- ☐ Geen
 - ☐ Basisschool
 - ☐ MAVO/VMBO
 - ☐ HAVO/VWO
 - ☐ MBO 1
 - ☐ MBO 2, 3 of 4
 - ☐ HBO
 - ☐ WO
- 41) Wat is uw nationaliteit?
- Nederlandse
 - Anders

- 42) Hoe gezond bent u? 5 puntschaal Heel ongezond – heel gezond
- 43) Hoe fit voelt u zich? Schaal 1 tot en met 10 (ik voel mij uitgeput tot Ik voel mij fit)
- 44) Ik zit lekker in mijn vel. 5 puntschaal Helemaal oneens – helemaal mee eens
- 45) Hoeveel dagen hebt u de afgelopen 12 maanden niet kunnen werken door ziekte? X dagen
- 46) Maakt u zich zorgen over het behouden van werk in het algemeen?
- 47) Tot welke leeftijd wilt u doorgaan met werken? X jaar.
- 48) Tot welke leeftijd kunt u doorgaan met werken (lichamelijk en geestelijk)? X jaar.

Referenties

- T Florisson R. & Mandl, I. (2018). Platform work: Types and implications for work and employment - Literature review. Dublin: Eurofound.
- Frenken, K., Van Waes, A, Smink, M. & Van Est, R. (2017). Eerlijk delen. Waarborgen van publieke belangen in de deeleconomie en de kluseconomie. Den Haag: Rathenau Instituut.
- Frenken, K., Van Waes, A., Smink, M., & Van Est, R. (2018). Publieke belangen in de deel-en kluseconomie¹. Mens en maatschappij, 93(3), 211-230.
- Koistinen-Jokiniemi, P., Koskiniemi, T., Lehtinen, I., Lindroos, V., Martikainen, J., Montonen, S., Savela, O., & Tuomaala, E. (2017). Digitalisation and gdp. How digitalization is visible in economic statistics, Helsinki: Statistics Finland.
- Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nea>
- Pesole, A., Urzì Brancati, M.C., Fernández-Macías, E., Biagi, F., & González Vázquez, I. (2018). Platform Workers in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- SER (2015). Wat is de deeleconomie en hoe ontwikkelt deze zich? 28 oktober 2015.
- Ter Weel, B., Van der Werff, S., Bennaars, H., Scholte, R., Fijnje, J., Westerveld, M., & Mertens, T. (2018). De opkomst en groei van de kluseconomie in Nederland. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Ter Weel, B., Kesteren, J. van, & Werff, S. van der, (2020). Meting kluseconomie. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Urzi Brancati, M.C., Pesole, A. and Fernandez Macias, E., New evidence on platform workers in Europe, EUR 29958 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, ISBN 978-92-76-12949-3 (online), doi:10.2760/459278 (online), JRC118570.
- Veldhoven, M., Prins, J., Laken, P. van der, & Dijkstra, L. (2014). VBBA2.0: Update van de standaard voor vragenlijstonderzoek naar werk, welbevinden en prestaties. Amsterdam: SKB.
- Verbiest, S. E., Tooren, M. van den, Torre, W. van der, & Ven, H.A. van de, (2019). De kwaliteit van arbeid van platformwerkers. Een eerste verkenning. Leiden: TNO.
- Verbiest, S.E., Ven, H. van de, & Bergh, R. van den, (2020). Platformarbeid in kaart brengen. Een verkennend onderzoek uitgevoerd binnen het Kennisinvesteringsprogramma Future of Work 2019-2020. Leiden: TNO.
- Zelfstandige Enquête Arbeidsomstandigheden,
<https://www.monitorarbeid.tno.nl/databronnen/zea>

Lijst met de websites van platformbedrijven opgenomen in de vragenlijst:

- <http://www.anyjobby.nl/>
- <https://bsit.com/nl/>
- <https://careibu.com/>
- <https://deliveroo.nl/nl/>

- <https://elanza.nl/>
- <https://en.pawshake.nl/>
- <https://freelancer.nl/>
- <https://gengo.com/>
- <https://hihiguide.com/>
- <https://hlprs.nl/>
- <https://holiday-sitters.com/>
- <https://jobner.nl/>
- <https://justcargo.com/>
- <https://kolibrie-next.nl/>
- <https://matchab.nl/>
- <https://nannynina.nl/>
- <https://nowjobs.nl/nl>
- <https://packaly.com/nl>
- <https://planetinterim.nl/>
- <https://rapidworkers.com/>
- <https://temper.works/>
- <https://topsitters.nl/>
- <https://tringtring.nl/>
- <https://viavan.amsterdam/>
- <https://www.brenger.nl/nl/>
- <https://www.care.com/nl-nl/>
- <https://www.casius.nl/>
- <https://www.charlycares.com/>
- <https://www.clickworker.com/clickworker/>
- <https://www.croqger.com/pak-een-klus-op/>
- <https://www.dropper.nl/>
- <https://www.duobus.nl/>
- <https://www.fiverr.com/>
- <https://www.fooddrop.nl/>
- <https://www.freelance.nl/>
- <https://www.gignow.com/>
- <https://www.handigehelden.nl/>
- <https://www.helpling.nl/>
- <https://www.hondenoppas.nl/>
- <https://www.hulp.nl/>
- <https://www.italki.com/>
- <https://www.jellow.nl/>
- <https://www.jellowzorg.nl/>
- <https://www.jongerenarbeidsmarkt.nl/>
- <https://www.klusup.nl/>
- <https://www.kraamzorg1op1.nl/>
- <https://www.legaldutch.nl/>
- <https://www.mturk.com/>
- <https://www.oppasland.nl/>
- <https://www.peopleperhour.com/>
- <https://www.petbacker.nl/>
- <https://www.petbnb.nl/>
- <https://www.pickthisup.nl/>
- <https://www.prolific.co/>
- <https://www.randstad.nl/werknemers/vacatures/bijbanen/randstad-go>

- <https://www.roamler.com/nl/care>
- <https://www.roamler.com/nl/retail>
- <https://www.roamler.com/nl/tech>
- <https://www.sitly.nl/>
- <https://www.sjauf.nl/>
- <https://www.smartspotter.com/nl-nl>
- <https://www.staffyou.nl/nl/>
- <https://www.takeaway.com/drivers/nl/>
- <https://www.tisser.nl/werken-bij>
- <https://www.toursbylocals.com/>
- <https://www.uber.com/nl/nl/deliver/>
- <https://www.uber.com/nl/nl/drive/>
- <https://www.uber.com/nl/nl/freight/carrier/>
- <https://www.upwork.com/>
- <https://www.werkspot.nl/>
- <https://www.youbahn.nl/>
- <https://youngones.works/>
- <https://zoofy.nl/>