# Sectoranalyse uitzendbranche

Ten behoeve van maatwerkregeling MDIEU

Erik Keppels
Hedwig Vermeulen
Thomas Oostendorp

12 juli 2021

KBA Nijmegen

Projectnummer: 2021.027

© 2021 KBA Nijmegen

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van KBA Nijmegen.

No part of this book/publication may be reproduced in any form, by print, photoprint, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

# Inhoudsopgave


1 Inleiding 1

2 Kerncijfers van de uitzendbranche 3
2.1 Algemene informatie over de sector 3
2.2 Omvang en samenstelling van het aantal werkenden 3
2.2.1 Uitzendkrachten naar fase en duur 5
2.2.2 Uitzendkrachten naar duur in fase A/1/2 7
2.2.2.1 Aantal dienstverbanden in fase A/1/2 8
2.2.2.2 Tussenperiodes 11
2.2.2.3 Conclusies 13
2.3 Aandeel kleine ondernemingen 14
2.4 Ontwikkelingen in de sector met betrekking tot de werkenden en de werkgelegenheid, met doorkijk naar de toekomst over ten minste 5 jaren 15
2.4.1 Verwachtingen voor de uitzendbranche volgens ING 15
2.4.2 Verwachtingen voor de uitzendbranche volgens CPB 16
2.4.3 Verwachtingen voor de uitzendbranche volgens UWV 17
2.4.4 SER advies hervorming arbeidsmarkt 18
2.4.5 Implicaties voor de uitzendbranche 21

3 Duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden 27
3.1 Huidige maatregelen voor duurzame inzetbaarheid volgens uitzendondernemingen 28
3.2 Problematieken rondom duurzame inzetbaarheid 33
3.2.1 Oordeel van uitzendkrachten 33
3.2.1.1 Toelichting bij de resultaten 34
3.2.2 Werkaspecten duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten 37
3.2.3 Oordeel van uitzendondernemingen 38
3.2.4 Ervaring vanuit de mede door ESF gefinancierde projecten 40
3.3 Oplossingen 42
3.4 Beoogde speerpunten voor de komende jaren 44

Bijlage 1 – Tabellen duur fase A/1/2 47

# 1 Inleiding

In het pensioenakkoord (2019) tussen kabinet en sociale partners is afgesproken dat zoveel mogelijk mensen gezond werkend hun pensioen kunnen bereiken door te investeren in duurzame inzetbaarheid. Deze slag moet plaatsvinden op de werkvloer en in de bedrijfscultuur zelf. Kabinet en sociale partners hebben hiervoor een pakket maatregelen afgesproken. Eén van de maatregelen betreft de tijdelijke maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden (MDIEU). Het doel van deze regeling is 'het door middel van het verlenen van subsidie faciliteren van sectorale maatwerkafspraken betreffende duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden'.[1] Na afloop van de regeling zou duurzame inzetbaarheid een belangrijk en vanzelfsprekend onderdeel moeten zijn van de manier waarop Nederland werkt.

Met de MDIEU kunnen sectoren subsidie krijgen als ze investeren in duurzame inzetbaarheid. Werkgevers kunnen ook subsidie krijgen voor uitkeringen aan werknemers die het niet volhouden tot de AOW-leeftijd en eerder willen stoppen, bijvoorbeeld vanwege de zwaarte van het werk. Voorwaarde is wel dat de werkgevers dan óók investeren in duurzame inzetbaarheid. Een subsidiabele activiteit heeft betrekking op één of meer van de onderstaande thema's, waarbij maatwerkafspraken rondom eerder uittreden (activiteit e) altijd gecombineerd moeten worden met ten minste één van de andere maatregelen:

a. het bevorderen van gezond, veilig en vitaal werken;
b. het bevorderen van goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap;
c. het stimuleren van een leven lang ontwikkelen en arbeidsmobiliteit van werkenden;
d. het bevorderen van bewustwording en van de eigen regie van werkenden op hun loopbaan;
e. het treffen van maatwerkafspraken rondom eerder uittreden.

Om in aanmerking te komen voor de regeling is een sectoranalyse nodig. Met de regeling is een model voor het opstellen van een sectoranalyse meegegeven. Dit model is een hulpmiddel en daarin richtinggevend, maar het is niet verplicht om deze te benutten. Wel is het zo dat op onderstaande elementen uit het model wordt getoetst bij het indienen van een aanvraag voor een activiteitenplan. Het gaat in de kern om:

1. de belangrijkste ontwikkelingen qua werkgelegenheid in de komende 5 jaar,
2. de omvang en samenstelling van de werkenden,
3. het aandeel kleine ondernemingen en aantal werknemers bij die kleine ondernemingen,
4. beschrijving van de problematiek rondom duurzame inzetbaarheid en vervroegd uittreden; wat al aan duurzame inzetbaarheid en vervroegd uittreden wordt gedaan; oplossingen voor problematiek.

Het model kan hier gedownload worden.

Onderhavige sectoranalyse is door KBA Nijmegen opgesteld in opdracht van Doorzaam. De sectoranalyse bevat de vier gevraagde en hierboven weergegeven elementen. De eerste drie elementen zijn in hoofdstuk 2 beschreven. Het eerste element – ontwikkeling werkgelegenheid in de

1 Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, van 18 januari 2021, 2020-0000172420, tot het verstrekken van subsidies voor maatwerk in het kader van duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden (Tijdelijke maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden). Staatscourant nr 2522, 21 januari 2021

komende 5 jaar – wordt onder meer bepaald aan de hand van bestaande rapportages, zoals de inschatting voor 2021 van ING[2], de sectorale prognoses voor 2021 van UWV[3] en de 'Verkenning Middellange Termijn 2022-2025' van het Centraal Planbureau. Ook worden uitzendondernemingen bevraagd in enquête en interviews op hun visie op de toekomstige ontwikkelingen.
Gegevens over het tweede en derde element zijn bepaald met behulp van CBS-microdata via de Remote Access faciliteit, waarbij een deel reeds verwerkt is in de door KBA Nijmegen opgestelde Uitzendmonitor light 2020.

Element 4 is in hoofdstuk 3 beschreven. Daar zijn verschillende bronnen voor benut. Allereerst de door KBA Nijmegen opgestelde rapportage "Duurzame inzetbaarheid uitzendkrachten 2020", om een beeld te krijgen hoe uitzendkrachten denken over duurzame inzetbaarheid. In dat onderzoek zijn 1200 uitzendkrachten bevraagd. Het is hier te downloaden. Ten tweede is een enquête onder uitzendondernemingen gehouden om hun beeld over duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden te vangen. Vervolgens zijn twaalf verdiepende interviews gehouden om dat beeld te verduidelijken en om verder door te praten over mogelijke oplossingen.
In de laatste paragraaf van hoofdstuk 3 (par. 3.4) zijn enkele van de belangrijkste speerpunten op basis van onderhavige sectoranalyse voor het beoogde beleid van Doorzaam voor de komende jaren benoemd. Deze speerpunten worden komend half jaar nader uitgewerkt naar een activiteitenplan voor de MDIEU dat Doorzaam beoogt voor te leggen aan haar bestuur met als verwachting om dit in te dienen bij het Ministerie van SZW in januari 2022.

2 https://www.ing.nl/zakelijk/kennis-over-de-economie/uw-sector/outlook/flexbranche.html
3 https://www.uwv.nl/overuwv/Images/uwv-arbeidsmarktprognose-2021.pdf

# 2 Kerncijfers van de uitzendbranche

## 2.1 Algemene informatie over de sector

In paragraaf 2.2 en 2.3 wordt ingegaan op de ontwikkeling van de afgelopen jaren en de huidige stand van zaken van het aantal uitzendkrachten en aantal uitzendondernemingen in de branche. In paragraaf 2.4 wordt ingegaan op de verwachtingen voor de komende jaren.

### Afbakening van de branche

Deze sectoranalyse richt zich op uitzendkrachten in de uitzendbranche. De uitzendbranche is onderdeel van de sector N: 'Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening' (sbi-code 77 t/m 82) en bestaat uit de uitzend- en uitleenbureaus. Dit zijn de branches met de sbi-codes 78201 (uitzendbureaus) en 78202 (uitleenbureaus).

## 2.2 Omvang en samenstelling van het aantal werkenden

### Uitzendbranche en met name aantal uitzendkrachten fors gekrompen in 2020

Er werken ruim 900.000 tot 1.000.000 werknemers in Sector N, waarvan iets meer dan de helft (58%-59%) werkzaam is bij de uitzend- en uitleenbureaus. Het overgrote deel, ongeveer 90 procent, van de uitzendkrachten in sector N is werkzaam bij een onderneming die tot de uitzendbranche behoort. In tabel 2.1 is te zien dat sector N een gestage groei doormaakt tussen 2015 en 2019, maar dat er in 2019 sprake is van enige krimp. In 2020 is er een forse krimp te zien. In 2019 en 2020 krimpt het aantal werknemers in sector N met ruim 14 procent. Het aantal uitzendkrachten krimpt sterker, ruim 17 procent. Het aantal werknemers dat geen uitzendkracht is daalt aanzienlijk minder, namelijk met 11 procent.

*Tabel 2.1 Aantal werknemers, waarvan uitzendkrachten, in sector N per jaar*

| Aantal werknemers op 1 december | Sector N (sbi 77 t/m 82) | | Uitzendbranche: uitzend- en uitleenbureaus (sbi=78201 en 78202) | |
|---|---|---|---|---|
| | Werknemers | Waarvan uitzendkrachten | Werknemers | Waarvan uitzendkrachten |
| 2015 | 934.654 | 445.752 | 540.394 | 401.322 |
| 2016 | 1.000.068 | 489.423 | 578.685 | 436.106 |
| 2017 | 1.084.892 | 514.374 | 643.409 | 474.304 |
| 2018 | 1.116.974 | 534.353 | 659.398 | 488.622 |
| 2019 | 1.090.902 | 507.677 | 633.500 | 461.416 |
| 2020 | 959.919 | 441.208 | 545.102 | 401.665 |

Bron: CBS, bewerking KBA Nijmegen

### Tussen 2016 en 2020 is het aandeel jongeren (< 25 jaar) gedaald en ouderen (55+) gestegen

Het totaal aantal uitzendkrachten bestaat uit alle personen die gedurende een jaar als uitzendkracht werkzaam zijn geweest, dus niet alleen op 1 december zoals in tabel 2.1 is gebeurd.[4] In de Uitzendmonitoren[5] is ook steeds uitgegaan van het totaal aantal in een jaar. Bovendien wordt er geen selectie naar sector gemaakt: ook uitzendkrachten die werken in andere sbi's dan sector N zijn als uitzendkracht meegenomen. De cijfers in de volgende tabellen zijn op deze afbakening gebaseerd. Op deze manier gemeten is er eveneens een forse krimp (-13%) van het aantal uitzendkrachten te zien vanaf 2018, met name tussen 2019 en 2020.

De leeftijdsverdeling van de uitzendkrachten laat een geleidelijke veroudering van de branche zien. De middenleeftijden blijven ongeveer gelijk in aandeel; de omvang van de jongste groep (jonger dan 25) wordt tussen 2016 en 2020 een paar procent kleiner, en de groep van 55 jaar en ouder groeit van acht naar tien procent van alle uitzendkrachten.

*Tabel 2.2 – Aantal (unieke) uitzendkrachten per jaar naar leeftijd**

| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|---|---|---|---|---|
| | % | % | % | % | % |
| t/m 24 | 35 | 34 | 34 | 34 | 32 |
| 25 - 34 | 30 | 30 | 29 | 28 | 29 |
| 35 - 44 | 15 | 15 | 15 | 15 | 16 |
| 45 - 54 | 13 | 13 | 13 | 13 | 13 |
| 55 - 64 | 6 | 7 | 7 | 7 | 8 |
| 65 - 75 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 75+ | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Totaal | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| N | 985.400 | 1.042.400 | 1.065.600 | 1.062.200 | 926.000 |

Bron: CBS Polisbestanden, 2016-2020, bewerking KBA Nijmegen
*leeftijd op 1 januari

### Aantal 63-66 jarigen is klein maar groeit

Het aantal uitzendkrachten van 63 tot en met 66 jaar is een kleine groep op het totaal aantal uitzendkrachten, maar is van 2016 naar 2020 gegroeid van ruim 11.000 naar ruim 14.000. Met name het aantal 63 en 64 jarigen is anderhalf keer zo groot geworden. Specifiek tussen 2019 en 2020 is het aantal 63-66 jarigen gedaald, maar de daling is minder groot dan de afname van het totaal aantal uitzendkrachten tussen 2019 en 2020. Daardoor is procentueel het aantal 63-66 jarigen gestegen van één procent naar anderhalf procent van alle uitzendkrachten.

[4] Bij de bepaling van het aantal bedrijven in de sector en de daarbij behorende aantallen werknemers is uitgegaan van de stand op 1 december. Deze datum wordt namelijk ook door het CBS als peildatum voor het aantal bedrijven gehanteerd; aantallen zijn daardoor vergelijkbaar met CBS-gegevens.

[5] Horst, J. van der & Vermeulen, H. (2019). *Uitzendmonitor light. Tabellen en figuren*. Nijmegen: KBA Nijmegen.
Horst, J. van der, Leest, B. & Vermeulen, H. (2021). *Uitzendmonitor light 2020. Tabellen en figuren*. Nijmegen: KBA Nijmegen.

*Tabel 2.3 – Aantal (unieke) uitzendkrachten per jaar van 63, 64, 65 en 66 jaar**

| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|---|---|---|---|---|
| 63 jaar | 3.147 | 3.967 | 4.465 | 4.898 | 4.621 |
| 64 jaar | 2.514 | 2.992 | 3.511 | 3.969 | 3.866 |
| 65 jaar | 2.530 | 2.622 | 2.803 | 3.096 | 2.925 |
| 66 jaar | 2.826 | 2.950 | 3.099 | 3.049 | 2.786 |
| Totaal | 11.017 | 12.531 | 13.878 | 15.012 | 14.198 |

Bron: CBS Polisbestanden, 2016-2020, bewerking KBA Nijmegen

*leeftijd op 1 januari

### 2.2.1 Uitzendkrachten naar fase en duur

**Het fasensysteem bondig uitgelegd**

De rechten van een uitzendkracht worden geregeld in het fasensysteem. Brancheorganisatie ABU gebruikt de fasen A, B en C en brancheorganisatie NBBU de fasen 1, 2, 3 en 4. De fase waarin je zit bepaalt bijvoorbeeld hoeveel uitzendcontracten je mag krijgen, welke ontslagbescherming je krijgt en of je loon wordt doorbetaald op feestdagen en bij ziekte. De fase van je contract hangt af van het aantal weken dat je al voor het uitzendbureau hebt gewerkt. Naarmate je langer via het uitzendbureau aan de slag bent, bouw je meer rechten op (kijk voor meer info bijv. op www.uitzendbureau.nl/info/cao/abu/fasensysteem-abu).

Het ABU fasensysteem is onderverdeeld in drie fasen van verschillende duur:
- Fase A: 78 weken
- Fase B: maximaal 4 jaar, waarin je maximaal 6 contracten voor bepaalde tijd kunt krijgen
- Fase C: onbepaalde tijd

Het NBBU fasensysteem is onderverdeeld in vier fasen van verschillende duur:
- Fase 1: 26 weken
- Fase 2: 52 weken
- Fase 3: maximaal 4 jaar, waarin je maximaal 6 contracten voor bepaalde tijd kunt krijgen
- Fase 4: onbepaalde tijd

De meeste uitzendkrachten zijn werkzaam in fase A/1/2, ruim tachtig procent (tabel 2.4). Het grootste deel hiervan heeft een fase A/1/2 zonder uitzendbeding. Het aandeel zonder uitzendbeding is vanaf 2007 gestaag toegenomen, het aandeel met uitzendbeding is bijna even gestaag afgenomen. Per saldo is het aandeel uitzendkrachten in fase A/1/2 gedaald van negentig naar tachtig procent. Die daling van tien procent is ten gunste gekomen van fase B/3, dit aandeel is van acht naar achttien procent gestegen.

Het is voorstelbaar dat het verminderde gebruik van een uitzendbeding in het contract van uitzendkrachten fase A onder andere het gevolg is van de toepassing van sectorverloning. Een aantal uitzenders sloot zich aan bij de sector waar ze in uitzond en waarbij een lagere (Whk)premie van toepassing was. Daarbij was het niet mogelijk het uitzendbeding toe te passen en werden er contracten voor bepaalde tijd gesloten in fase A. Vanaf 2017 kwamen er regels om dit tegen te gaan. In de cao (per dec. 2019) zijn er regels opgenomen met betrekking tot de minimale duur van opvolgende overeenkomsten zonder beding. Per januari 2020 is sectorverloning niet meer mogelijk en vallen alle uitzendondernemingen in sector 52.

Het is niet duidelijk of sectorverloning de trend in zijn geheel verklaart, er is door de jaren heen meer veranderd in de markt en in wet- en regelgeving. Zo is is de maximale duur van het uitzendbeding in de WWZ (vanaf 2015) wettelijk vastgelegd op 26 weken, met de mogelijkheid om dit per cao te verlengen tot maximaal 78 weken. In de ABU cao was de maximale termijn al vastgesteld op 78 weken. In de NBBU cao was het tot dat moment 130 weken. Het kan zijn dat hierdoor de overgang naar fase B/3 is bespoedigd of dat het uitzendbeding minder aantrekkelijk werd waardoor fase A/1/2 zonder uitzendbeding toenam. De toename van fase A/1/2 zonder uitzendbeding en van fase B/3 is echter al vanaf 2007/2008 te zien. Er is niet echt sprake van een sterkere toename vanaf 2015.

*Tabel 2.4 – Aantal uitzendkrachten per jaar naar flexfase**

| | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| fase A/1/2[a] | 77 | 74 | 70 | 65 | 61 | 58 | 51 | 42 | 37 | 31 | 25 | 21 | 21 |
| fase A/1/2[b] | 13 | 15 | 17 | 22 | 26 | 28 | 34 | 43 | 48 | 53 | 57 | 61 | 60 |
| fase B/3 | 8 | 8 | 10 | 10 | 11 | 11 | 13 | 13 | 12 | 14 | 16 | 16 | 18 |
| fase C/4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| totaal | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Bron: CBS Polisbestanden, 2007-2019, bewerking KBA Nijmegen
* Fase onbekend en ketenbeding is niet meegenomen in de tabel.
a: met uitzendbeding, b: zonder uitzendbeding

Fase A/1/2 kan maximaal 78 weken duren ofwel 18 maanden, tenzij er een onderbrekingstermijn is van 26 weken of langer. De meeste uitzendkrachten werken in fase A/1/2 en werken niet langer dan een jaar als uitzendkracht. In de periode 2007-2019 blijkt veertig procent van alle uitzendkrachten langer dan een jaar als uitzendkracht te werken. De 78 weken-termijn wordt door dertig procent van de uitzendkrachten gehaald.

*Tabel 2.5a – Aantal maanden dat men uitzendkracht is in 2007-2019*

| | 2007 - 2019<br>% | 2007 - 2019<br>Aantal |
|---|---|---|
| 1 - 3 maanden | 22 | 954.130 |
| 4 - 6 maanden | 16 | 701.206 |
| 7 - 12 maanden | 19 | 829.329 |
| 13 - 18 maanden | 11 | 483.659 |
| 19 - 24 maanden | 8 | 335.103 |
| 25 - 36 maanden | 9 | 400.089 |
| > 36 maanden | 13 | 575.897 |
| totaal | 100 | 4.279.413 |

Bron: CBS Polisbestanden, 2007-2019, KBA Nijmegen

De afgelopen jaren is er geen toename te zien van het aandeel uitzendkrachten dat langer dan 18 maanden uitzendkracht is.[6] Wel is het aantal dagen dat men als uitzendkracht werkzaam is gedurende een kalenderjaar toegenomen in de afgelopen vijftien jaar: in 2007 werd er gemiddeld 114 dagen in een jaar gewerkt door de uitzendkrachten en in 2012-2016 werd er in het jaar gemiddeld bijna een maand langer gewerkt (nl. om en nabij 140 dagen). In de periode 2017-2019 is dat weer iets afgenomen (ca. 130-135 dagen).

*Tabel 2.5b – Gemiddelde duur van uitzendperioden binnen een jaar in dagen, 2007 - 2019*

| | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| gemiddelde duur (dgn) | 114 | 120 | 125 | 133 | 135 | 143 | 140 | 139 | 142 | 139 | 131 | 134 | 135 |

Bron: Polisbestanden, 2007-2019, KBA Nijmegen

### 2.2.2 Uitzendkrachten naar duur in fase A/1/2

Specifiek voor startende uitzendkrachten is nagegaan hoe lang ze werkzaam blijven in fase A/1/2 en of er sprake is van langdurige tussenperiodes. Voor deze analyse is gebruik gemaakt van CBS Polisbestanden over de jaren 2016 tot en met 2020. Hiervoor zijn alle uitzendkrachten geselecteerd die in 2016 zijn gestart in fase A/1/2. In de 26 weken daaraan voorafgaand hebben ze niet bij dezelfde uitzendwerkgever gewerkt.[7] Dit zijn er 554.627.

Voor deze uitzendkrachten is nagegaan wat het eerste moment is dat ze niet meer in fase A/1/2 werken. Dit einde van de fase A/1/2 periodes wordt gemarkeerd door één van de drie volgende arbeidsposities:

1) Ofwel een uitzenddienstverband in een andere fase: fase B/3, C/4, wettelijk regime of ketenbeding.
2) Ofwel een andere arbeidspositie dan een uitzenddienstverband. Dit kan zijn een arbeidsovereenkomst, een aanstelling als stagiaire, aanneming van werk, werk als zelfstandige, militair, musicus, ambtenaar, publiekrechtelijke aanstelling, thuiswerker en dergelijke.
3) Ofwel doordat een fase A/1/2 uitzenddienstverband afloopt en er tot het eind van de analyseperiode, dat is 31 december 2020, geen enkel volgend dienstverband voorkomt. Deze personen hebben dus uitsluitend uitzenddienstverbanden in fase A/1/2 in de analyseperiode.

Voor uitzendkrachten die in 2016 zijn gestart in een fase A/1/2 dienstverband en in geen van de jaren tot en met 2020 in een andere fase of ander dienstverband zijn gekomen, wordt gemeten hoe lang de uitzendkracht in fase A/1/2 heeft gewerkt tot aan het einde van het laatste fase A/1/2 dienstverband. Voor de overige uitzendkrachten is bepaald wat de duur is van de fase A/1/2 dienstverbanden tot aan het eerste uitzenddienstverband in de volgende fase of tot het volgende niet-uitzenddienstverband.

Voor elke fase A/1/2 periode tot aan een van de drie bovenstaande eindmomenten is bepaald hoe lang deze duurt, en hoe lang de tussenperiodes zijn tussen opeenvolgende periode in fase

[6] Zie de uitzendmonitoren (light) 2018, 2019, 2020 van KBA Nijmegen.
[7] Eventueel kunnen ze wel verder terug voor die uitzendwerkgever hebben gewerkt.

A/1/2. De maximale periode beslaat vijf jaar, dus vijf keer (iets meer dan) 52 weken, ofwel ruim 260 weken.

**Meer dan de helft van de uitzendkrachten eindigt fase A/1/2 met een direct dienstverband**

Eindmoment twee komt het meest voor. Ruim de helft (55%) van de uitzendkrachten die in 2016 starten in fase A/1/2, sluit de fase A/1/2 periode af met een directe arbeidsrelatie. Zij stappen over naar een dienstverband op basis van een arbeidsovereenkomst. Een klein deel gaat aan de slag als stagiaire of in een andere arbeidsrelatie zoals een ambtenaar of publiekrechtelijke aanstelling, aanneming van werk of zelfstandige (samen 7%). Een zesde (12%) van de startende uitzendkrachten vindt in de periode 2016-2020 geen andere arbeidsrelatie dan een uitzenddienstverband in fase A/1/2 (eindmoment 3). En ruim een vijfde van de starters in 2016 stapt over naar een uitzenddienstverband in fase B/3 (12%) of een overige fase (10%) (eindmoment 1).

Jongeren gaan vaker dan de andere leeftijdsgroepen na de fase A/1/2 periodes aan de slag in een arbeidsovereenkomst of als stagiaire. Ouderen komen vaker dan jongeren in een fase B/3 uitzenddienstverband terecht. De oudste groep heeft tevens het vaakst geen volgende arbeidspositie.

*Tabel 2.6 – Verdeling naar eindmoment, naar leeftijd (kolom%)*

| | ≤ 24 jaar | 25-34 jaar | 35-44 jaar | 45-54 jaar | ≥ 55 jaar | totaal |
|---|---|---|---|---|---|---|
| uitzenddienstverband fase B/3 | 7 | 13 | 15 | 16 | 19 | 12 |
| uitzenddienstverband fase C/4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| uitzenddienstverband overig | 8 | 11 | 11 | 12 | 11 | 10 |
| arbeidsovereenkomst | 59 | 54 | 52 | 53 | 42 | 55 |
| stagiaire | 7 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| overige arbeidspositie | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| geen andere arbeidspositie | 15 | 17 | 17 | 15 | 22 | 16 |
| Totaal | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Bron: CBS Polisbestanden, 2016-2020, KBA Nijmegen

Tussen mannen en vrouwen zijn er vooral verschillen in de doorstroom naar een arbeidsovereenkomst en in geen andere arbeidspositie. Van de vrouwen stroomt 60 procent door naar een arbeidsovereenkomst, bij mannen is dat 52 procent. Bij mannen heeft 18 procent geen andere arbeidspositie dan een fase A1/2. Bij vrouwen geldt dit voor 14 procent.

#### 2.2.2.1 Aantal dienstverbanden in fase A/1/2

De meeste van de 554.627 gestarte uitzendkrachten hebben slechts één fase A/1/2-periode (70%). Uitzendkrachten met twee (18%), drie (6%) of vier (3%) uitzendperiodes in fase A/1/2 zijn er veel minder. Uitzendkrachten met meer dan vier verschillende periodes komen weinig voor (3%).

Vooral de uitzendkrachten die de fase A/1/2 periodes afsluiten met een niet-uitzenddienstverband, hebben vaak maar één uitzendperiode in fase A/1/2. Ruim driekwart van degenen die in een arbeidsovereenkomst of een stage-contract gaan werken doet dat na slechts één periode in fase A/1/2. Van de startende uitzendkrachten die naar een uitzenddienstverband fase B/3 gaan, heeft twee derde ook maar één uitzendperiode in fase A/1/2. Bij degenen die géén volgende

arbeidsrelatie vinden is de arbeidsmarktpositie onrustiger. Bijna de helft heeft meer dan één uitzendperiode in fase A/1/2. Een kwart doorloopt twee uitzendperiodes en eveneens bijna een kwart heeft drie of meer uitzendperiodes in fase A/1/2. Een vergelijkbaar patroon is zichtbaar bij de uitzendkrachten die na afloop van alle fase A/1/2 periode naar een uitzenddienstverband in fase C/4 gaan. Meer dan één uitzendperiode in fase A/1/2 betekent dus ook dat er steeds tussenperiodes zijn geweest waarin men niet heeft gewerkt.

*Tabel 2.7 – Aantal keer in fase A/1/2 naar arbeidspositie ná fase A/1/2 (kolom%)*

| | 1x in fase A/1/2 | 2x in fase A/1/2 | 3x in fase A/1/2 | 4x in fase A/1/2 | >4x in fase A/1/2 | Totaal (=100%) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| uitzenddienstverband fase B/3 | 68 | 20 | 8 | 3 | 2 | 64.088 |
| uitzenddienstverband fase C/4 | 53 | 21 | 11 | 8 | 8 | 1.138 |
| uitzenddienstverband overig | 67 | 20 | 8 | 3 | 3 | 54.828 |
| arbeidsovereenkomst | 76 | 16 | 5 | 2 | 1 | 307.042 |
| stagiaire | 78 | 16 | 4 | 1 | 1 | 17.749 |
| overige arbeidspositie | 73 | 18 | 5 | 2 | 2 | 20.543 |
| geen andere arbeidspositie | 53 | 23 | 11 | 6 | 8 | 89.239 |
| Totaal | 70 | 18 | 6 | 3 | 3 | 554.627 |

Bron: CBS Polisbestanden, 2016-2020, KBA Nijmegen

Vrouwen werken vaker (75%) slechts één periode in fase A/1/2 van mannen (67%). Mannen werken vooral vaker 2 of 3 keer in fase A/1/2 (27%) dan vrouwen (21%). Ook voor jongeren geldt dat zij vaker slechts één periode in fase A/1/2 werkzaam zijn (72%). Ouderen hebben vaker meer dan één uitzendperiode in fase A/1/2, slechts 58% van de 65-plussers kent maar één fase A/1/2 periode. Dit is geen leeftijdseffect. Alle personen in de analyse, ook de jongste, zijn in 2016 gestart met een dienstverband en zijn maximaal vijf jaar gevolgd in hun arbeidsmarktloopbaan.

### Gemiddeld 250 dagen in alle fase A/1/2 periodes samen

De uitzendkrachten die in 2016 zijn gestart in fase A/1/2, gaan in die eerste uitzendperiode gemiddeld 172 dagen ofwel 24 weken aan de slag. Naarmate men ouder is, is de duur van deze eerste periode langer. Jongeren tot 25 jaar werken gemiddeld 20 weken aaneengesloten vanaf 2016. Dat loopt op tot 31 weken voor uitzendkrachten van 65 jaar en ouder.

Degenen die vanuit fase A/1/2 overstappen naar een fase B/3 uitzenddienstverband zijn het langst in deze eerste fase A/1/2-periode werkzaam, namelijk ruim 59 weken. Een overstap naar een uitzenddienstverband in een andere fase dan A/1/2 of B/3 of C/4 gebeurt gemiddeld al na 23 weken. Degenen die overstappen naar een niet-uitzend arbeidsrelatie werken veelal korter in de eerste periode van fase A/1/2. Ook degenen die geen andere dan fase A/1/2-uitzenddienstverbanden hebben, zijn korter (gemiddeld 19 weken) werkzaam in de eerste periode. Deze verschillen zijn ook te zien in de volgende periodes in fase A/1/2. Steeds zijn de uitzendkrachten die uiteindelijk in een fase B/3 dienstverband terechtkomen het langst aan het werk.

De volgende periodes in fase A/1/2 zijn steeds wat korter dan de voorgaande. De eerste periode duurt gemiddeld over alle starters 25 weken, de tweede 22 weken, de derde 21 weken en de vierde 20 weken.

*Tabel 2.8 – Gemiddelde duur (weken) in fase A/1/2 per aaneengesloten periode, naar arbeidspositie na fase A/1/2*

| | 1e periode | 2e periode | 3e periode | 4e periode | Alle periodes fase A/1/2 |
|---|---|---|---|---|---|
| uitzenddienstverband fase B/3 | 59 | 49 | 43 | 38 | 83 |
| uitzenddienstverband fase C/4 | 40 | 42 | 36 | 32 | 78 |
| uitzenddienstverband overig | 23 | 19 | 18 | 17 | 34 |
| arbeidsovereenkomst | 20 | 18 | 18 | 17 | 27 |
| stagiaire | 16 | 15 | 15 | 13 | 21 |
| overige arbeidspositie | 24 | 18 | 18 | 16 | 32 |
| geen andere arbeidspositie | 19 | 18 | 19 | 19 | 38 |
| totaal | 25 | 22 | 21 | 20 | 36 |

Bron: CBS Polisbestanden, 2016-2020, KBA Nijmegen

Gemiddeld wordt er in alle periodes samen die de startende uitzendkrachten tot het eindmoment doorlopen 250 dagen in fase A/1/2 gewerkt, ofwel 36 weken. Ook hiervoor geldt dat degenen die overstappen naar een fase B/3 uitzenddienstverband het langst werkzaam zijn in het totaal van alle fasen A/1/2 samen, namelijk ruim 83 weken. Dat is dus langer dan het aantal weken dat men in fase A/1/2 zou mogen werken bij dezelfde werkgever voor men overstapt naar fase B/3 als er geen onderbreking is van meer dan 26 weken.

In onze analyse is uitgegaan van de duur in fase A/1/2, ongeacht of de uitzendkracht van uitzendwerkgever verandert. Een uitzendperiode kan doorlopen als men aansluitend van de ene uitzendwerkgever overstapt naar de andere uitzendwerkgever. Aaneengesloten duren van meer dan 78 weken in fase A/1/2 komen dan ook voor. Een eerste periode in fase A/1/2 in 2016 is bij acht procent van de startende uitzendkrachten langer dan 78 weken. Bij latere uitzendperiodes in fase A/1/2 komen duren van meer dan 78 weken nauwelijks meer voor.

### Jongeren zijn korter werkzaam in alle fase A/1/2-periodes samen

Jongeren zijn korter werkzaam in alle fasen A/1/2 samen. Vooral de overstap naar een arbeidsovereenkomst maken ze sneller. Gemiddeld hebben de uitzendkrachten die een arbeidsovereenkomst vinden 27 weken totaal in fase A/1/2 gewerkt, jongeren maar 22 weken. Bijna de helft van de jongeren werkt dan ook niet langer dan 3 maanden totaal in fase A/1/2. Bij de uitzendkrachten vanaf 25 jaar is dat slechts bij een derde het geval. De verschillen tussen mannen en vrouwen zijn iets minder groot. Bij vrouwen is de totale periode dat ze in fase A/1/2 werken vaker korter; 42 procent van de vrouwen werkt maximaal drie maanden in fase A/1/2. Bij mannen is dat 36 procent.

### Jongeren zijn korter aaneengesloten werkzaam in fase A/1/2

De duur dat de uitzendkrachten aaneengesloten werkzaam zijn in fase A/1/2 neemt toe met de leeftijd. Dat geldt voor alle uitzendperiodes. De eerste aaneengesloten periode in fase A/1/2 van jongeren tot 25 jaar duurt gemiddeld 20 weken. Dit loopt op tot 31 weken voor uitzendkrachten van 65 jaar en ouder. Bij volgende uitzendperiodes wordt het verschil tussen de leeftijden iets kleiner, maar steeds werken ouderen langer dan jongeren aaneengesloten in de uitzendbanen in fase A/1/2. Alle periode in fase A/1/2 bijeen genomen werken jongeren gemiddeld 29 weken en dat loopt op tot 46 weken bij de ouderen.

*Tabel 2.9 – Gemiddelde duur (weken), naar leeftijd**

| | ≤ 24 jaar | 25-34 jaar | 35-44 jaar | 45-54 jaar | 55-64 jaar | ≥ 65 jaar | Totaal |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1e fase A/1/2 periode | 20 | 28 | 29 | 29 | 30 | 31 | 25 |
| 2e fase A/1/2 periode | 19 | 23 | 25 | 24 | 25 | 27 | 22 |
| 3e fase A/1/2 periode | 19 | 22 | 23 | 24 | 24 | 24 | 21 |
| 4e fase A/1/2 periode | 18 | 20 | 21 | 22 | 22 | 22 | 20 |
| Totaal (incl. > 4 fasen) | 29 | 39 | 42 | 42 | 46 | 46 | 36 |

Bron: CBS Polisbestanden, 2016-2020, KBA Nijmegen
*leeftijd op 1 januari 2016

**Vrouwen werken korter in fase A/1/2 uitzenddienstverbanden dan mannen**

Vrouwen werken vaker kort in fase A/1/2 uitzenddienstverbanden. Bijna zestig procent van de vrouwen werkt minder dan 26 weken in fase A/1/2. Voor mannen geldt dat voor 52 procent.

### 2.2.2.2 Tussenperiodes

Tussen de uitzendperiodes in fase A/1/2 zit steeds een ‘tussenperiode’ waarin niet gewerkt wordt. Bij de helft van de uitzendkrachten is het totaal van alle tussenperiode waarin niet gewerkt wordt tussen het uitzendwerk in fase A/1/2 minder dan twee weken. Bij twintig procent is er in totaal 26 weken of meer niet gewerkt tussen alle uitzendperiodes in fase A/1/2 in, waarvan bij tien procentpunt de tijd meer dan een jaar is. Gemiddeld is er 17 weken niet gewerkt, waarvan 9 weken tussen de fasen A/1/2 door en 8 weken na afloop van de laatste fase A/1/2 tot aan het begin van de volgende fase of tot het niet-uitzenddienstverband.

*Tabel 2.10 – Gemiddelde tussenperiode (weken)*

| | Tussenperiode in weken |
|---|---|
| 1e tussenperiode | 18 |
| 2e tussenperiode | 17 |
| 3e tussenperiode | 15 |
| 4e tussenperiode | 14 |
| 5e tussenperiode | 13 |
| 6e tussenperiode | 12 |
| 7e tussenperiode | 11 |
| 8e tussenperiode | 10 |
| 9e tussenperiode | 8 |
| 10e tussenperiode | 10 |
| 11e tussenperiode | 8 |
| 12e tussenperiode | 9 |
| 13e tussenperiode | 5 |
| periode na laatste fase A/1/2 tot eindmoment | 14 |
| totaal | 17 |

Bron: CBS Polisbestanden, 2016-2020, KBA Nijmegen

Uitzendkrachten die een tweede uitzendperiode in fase A/1/2 werken, hebben tussen de eerste en de tweede uitzendperiode gemiddeld 18 weken niet gewerkt. Bij twintig procent van deze uitzendkrachten is deze eerste tussenperiode langer dan 26 weken. De lengte van de tussenperiodes neemt steeds wat af. Ook het aandeel uitzendkrachten dat meer dan 26 weken niet werkt tussen de uitzendperiodes in fase A/1/2 neemt geleidelijk af. Bij de negende tussenperiode is er nog zes procent waarvoor deze periode langer dan 26 weken duurt.

De tijd dat men niet werkt tussen de fase A/1/2-uitzendbanen varieert naar leeftijd. Bij jongeren tot en met 24 jaar is de tussenperiode een paar weken langer dan bij de groep van 25 jaar of ouder. De eerste tussenperiode is bij jongeren tot en met 24 jaar 20 weken, bij de groep van 25 jaar en ouder is dit 16 of 17 weken. Ook in de 2e en 3e tussenperiode geldt dat deze voor jongeren steeds wat langer zijn dan voor ouderen. De latere tussenperiodes zijn in alle leeftijdsgroepen steeds wat korter. Het verschil is tussen jongeren en ouderen is dan meestal wat kleiner.

Het aandeel dat langer dan 26 weken niet werkt is steeds wat hoger naarmate men jonger is. Bij de jongeren tot 25 jaar heeft 23 procent langer dan 26 weken niet gewerkt tussen de eerste en de tweede uitzendperiode in fase A/1/2. Dit neemt met de leeftijd af tot 19 procent bij de 65-plussers. In de tweede en derde tussenperiode neemt het aandeel dat langer dan 26 weken niet werkt voor alle leeftijdsgroepen af.

*Tabel 2.11 – Gemiddelde tussenperiode (weken)*

| | ≤ 24 jaar | 25-34 jaar | 35-44 jaar | 45-54 jaar | 55-64 jaar | ≥ 65 jaar | Totaal |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1e tussenperiode | 20 | 17 | 17 | 16 | 16 | 17 | 18 |
| 2e tussenperiode | 19 | 16 | 16 | 16 | 15 | 16 | 17 |
| 3e tussenperiode | 16 | 15 | 15 | 15 | 14 | 15 | 15 |
| periode na laatste fase A/1/2 tot eindmoment | 17 | 12 | 12 | 11 | 10 | 10 | 14 |

Bron: CBS Polisbestanden, 2016-2020, KBA Nijmegen

Eerder, in tabel 2.6, bleek al dat de uitzendkrachten die doorstromen naar een fase C/4 uitzenddienstverband en degenen die geen ander dienstverband dan fase A/1/2 doormaken in de periode 2016-2020 de meeste uitzendperiode doormaken. In tabel 2.12 blijkt dat zij ook de langste tussenduren kennen. De eerste tussenperiode is voor hen gemiddeld 29 weken. Ook de duur van de tweede en derde tussenperiodes zijn voor deze uitzendkrachten langer dan voor de anderen. Bij de uitzendkrachten die doorstromen naar fase B/3 of naar een arbeidsdienstverband is de eerste tussenperiode (minder dan) de helft, respectievelijk 12 weken en 15 weken. Ook de latere tussenduren zijn aanzienlijk korter.

*Tabel 2.12 – Gemiddelde tussenperiode (weken) naar arbeidspositie na fase A/1/2*

| | 1e tussenperiode | 2e tussenperiode | 3e tussenperiode | periode na laatste fase A/1/2 tot eind-moment |
|---|---|---|---|---|
| uitzenddienstverband fase B/3 | 12 | 10 | 7 | 1 |
| uitzenddienstverband fase C/4 | 29 | 19 | 18 | 5 |
| uitzenddienstverband overig | 15 | 14 | 12 | 4 |
| arbeidsovereenkomst | 15 | 14 | 13 | 20 |
| stagiaire | 17 | 15 | 14 | 28 |
| overige arbeidspositie | 15 | 15 | 15 | 14 |
| geen andere arbeidspositie | 29 | 25 | 20 | - |
| totaal | 18 | 17 | 15 | 14 |

Bron: CBS Polisbestanden, 2016-2020, KBA Nijmegen

### Voor vrouwen is de tussenperiode steeds één week langer

Naar geslacht zijn de verschillen niet groot. Wel is de tussenperiode voor vrouwen steeds iets langer dan voor mannen. Voor vrouwen is de eerste tussenperiode 19 weken en voor mannen 18 weken. De tweede tussenperiode is voor vrouwen 18 weken en voor mannen 17 weken. De derde tussenperiode is respectievelijk 16 en 15 weken.

#### 2.2.2.3 Conclusies

Gemiddeld is er in de periode 2016 tot en met 2020 in totaal 36 weken in fase A/1/2 gewerkt en daartussen 17 weken niet gewerkt door uitzendkrachten die in 2016 zijn gestart in fase A/1/2. Meestal is er slechts één uitzendperiode in fase A/1/2 (dan is er dus geen tussenperiode). Vier of meer periodes van werk in fase A/1/2 komt niet veel voor.

Bij jongeren tot 25 jaar is dit beeld anders dan bij de andere leeftijdsgroepen. Zij werken vaker slechts één periode in fase A/1/2 en ze werken gemiddeld korter. Gemiddeld is de totale tijd dat ze in fase A/1/2 uitzenddienstverbanden werken 29 weken voordat zij overstappen naar een ander dienstverband of tot het eind van de onderzoeksperiode (eind 2020). Vaker dan de oudere leeftijdsgroepen eindigen zij de fase A/1/2 periodes met een arbeidsovereenkomst of een stage. Het aantal gewerkte weken loopt op met de leeftijd. Jongeren die vier uitzendperiodes kennen hebben gemiddeld 76 weken gewerkt en in de drie tussenperiodes samen hebben zij gemiddeld 55 weken niet gewerkt. De oudste uitzendkrachten (55 jaar en ouder) hebben gemiddeld totaal 46 weken gewerkt in fase A/1/2 tot aan een volgend dienstverband of tot het eind van de onderzoeksperiode. 55-plussers die vier uitzendperiodes hadden, hebben gemiddeld 101 weken gewerkt en daartussen 45 weken niet gewerkt. Zij hebben dan dus bijna een half jaar langer gewerkt dan de jongste uitzendkrachten, en de niet gewerkte tijd tussen de werkperiodes is tien weken korter.

Vrouwen werken vaker maar één periode in fase A/1/2, en bovendien werken ze korter. Als er meerdere fasen zijn, zijn de tussenperiodes langer dan bij mannen. Vrouwen stromen vaker door naar een arbeidsovereenkomst; mannen vaker naar een uitzenddienstverband in een andere fase, of ze blijven uitsluitend in fase A/1/2 werkzaam.

Doorstromers naar fase B/3 hebben gemiddeld 83 weken gewerkt en kennen de kortste tussenperiodes. Doorstromers naar fase C/4 en degenen zonder ander dienstverband in de analyseperiode hebben de langste tussenperiodes en hebben ook het grootste aantal verschillende uitzendperiodes in fase A/1/2. Maar degenen die doorstromen naar fase C/4 hebben gemiddeld wel twee keer zolang gewerkt totaal, namelijk 78 weken. Degenen die niet naar een volgend dienstverband doorstromen hebben gemiddeld slechts 38 weken gewerkt. Doorstromers naar een arbeidsovereenkomst hebben gemiddeld 27 weken gewerkt, meestal in één aaneengesloten uitzendperiode in fase A/1/2. Als er onderbrekingen zijn, zijn de tussenperiodes 13 tot 15 weken.

Meer dan 26 weken tussen twee periodes in fase A/1/2 komt in de eerste drie tussenperiode bij 18 tot 20 procent van de uitzendkrachten voor. Bij jongeren is dat steeds een paar procent méér dan bij ouderen.

## 2.3 Aandeel kleine ondernemingen

Een kleine onderneming is in de regeling MDIEU gedefinieerd als een onderneming waarin minder dan 25 personen werkzaam zijn en waarvan de jaaromzet of het jaarlijkse balanstotaal € 5 miljoen niet overschrijdt, berekend over het laatst afgesloten boekjaar voorafgaand aan de subsidieaanvraag. Bij de bepaling van het aantal ondernemingen in de uitzendbranche is weer uitgegaan van de peildatum 1 december en de afbakening van de sector op basis van de sbi-code.

In tabel 2.1 zagen we dat bijna 60 procent van de werknemers in sector N werkzaam was in de uitzend- en uitleenbureaus. In tabel 2.13 is te zien dat slechts negen procent van de bedrijven uit sector N behoort tot de uitzend- en uitleenbureaus. Het aantal uitzendondernemingen is gestegen van bijna 6.000 in 2015 tot ruim 6.500 uitzendondernemingen in 2019. Ook het aantal kleine uitzendondernemingen is met bijna 500 gegroeid. In 2020 is het aantal weer iets afgenomen. Dit is een groei van acht procent. Dit blijft fors achter bij de groei van de totale sector N. In sector N is het totaal aantal bedrijven met 29 procent gegroeid. In sector N zijn veel kleine ondernemingen actief, 95 procent van de bedrijven in de branche heeft minder dan 25 werkzame personen en een omzet van maximaal €5 miljoen. In de uitzendbranche heeft ongeveer 77 procent van de ondernemingen minder dan 25 werkzame personen en een omzet van €5 miljoen of minder. Dit aandeel is in de jaren 2015-2020 nauwelijks veranderd.

*Tabel 2.13 – Aantal ondernemingen in de uitzendbranche en in sector N per jaar, totaal en met < 25 werkzame personen (wp) en een jaaromzet ≤ € 5 miljoen*

| Aantal bedrijven op 1 december | Sector N (sbi 77 t/m 82) | | Uitzendbranche: uitzend- en uitleenbureaus (sbi=78201 en 78202) | |
|---|---|---|---|---|
| | bedrijven | Waarvan < 25 wp en jaaromzet ≤ € 5 mlj | bedrijven | Waarvan < 25 wp en jaaromzet ≤ € 5 miljoen |
| 2015 | 63.173 | 60.259 | 5.968 | 4.571 |
| 2016 | 65.445 | 62.449 | 6.097 | 4.682 |
| 2017 | 68.757 | 65.674 | 6.359 | 4.857 |
| 2018 | 72.191 | 68.859 | 6.464 | 4.905 |
| 2019 | 77.947 | 74.568 | 6.591 | 5.053 |
| 2020 | 81.775 | 78.625 | 6.453 | 5.030 |

Bron: CBS, bewerking KBA Nijmegen

De kleine ondernemingen in de uitzendbranche hebben gezamenlijk een jaaromzet van om en nabij € 2 miljard (tabel 2.14). De omzet is toegenomen van € 1,7 miljard in 2015 tot € 2,3 miljard in 2020. Deze omzet wordt gemaakt met ruim 25.000 werkzame personen, waarvan 40%-45% uitzendkracht is. Opvallend is dat de daling in werkzame personen en omzet in 2020 die bij de grotere ondernemingen wel zichtbaar is (niet alleen in de uitzendbranche maar ook in sector N), zich bij de kleine uitzend- en uitleenbureaus niet voordoet. Bij deze kleine uitzend- en uitleenbureaus is juist in 2017 en 2018 een terugval, en is er sprake van groei in 2019 en 2020.

*Tabel 2.14 – Aantal ondernemingen in de uitzendbranche en in sector N per jaar, totaal en met < 25 werkzame personen (wp) en een jaaromzet ≤ € 5 miljoen*

| | Uitzendbranche: uitzend- en uitleenbureaus (sbi=78201 en 78202) | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | totaal | | | < 25 wp en jaaromzet ≤ € 5 mlj | | |
| | omzet (miljard euro) | wp | waarvan uitzend-krachten | omzet (miljard euro) | wp | waarvan uitzend-krachten |
| 2015 | 20,8 | 540.394 | 401.322 | 1,7 | 27.217 | 12.909 |
| 2016 | 21,0 | 578.685 | 436.106 | 1,8 | 27.738 | 12.357 |
| 2017 | 18,8 | 643.409 | 474.304 | 1,5 | 25.582 | 9.848 |
| 2018 | 27,9 | 659.398 | 488.622 | 2,0 | 24.974 | 9.713 |
| 2019 | 28,5 | 633.500 | 461.416 | 2,2 | 25.986 | 10.387 |
| 2020 | 26,1 | 545.102 | 401.665 | 2,3 | 26.025 | 11.444 |

Bron: CBS Polisbestanden, 2016-2020, bewerking KBA Nijmegen

## 2.4 Ontwikkelingen in de sector met betrekking tot de werkenden en de werkgelegenheid, met doorkijk naar de toekomst over ten minste 5 jaren

Er is een aantal onderzoeken uitgevoerd waarin een vooruitblik is opgesteld van wat er de komende jaren verwacht kan worden voor de uitzendbranche. Hieronder worden de verwachtingen voor de uitzendbranche volgens ING (paragraaf 2.4.1), CPB (2.4.2), en UWV (2.4.3) besproken. Ook het SER-advies omtrent hervorming van de arbeidsmarkt wordt besproken (2.4.4). Op basis van deze informatie en overleg met Wim Davidse wordt afgesloten met een overall beeld van wat verwacht kan worden voor als belangrijkste kansen en bedreigingen ten aanzien van de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten (paragraaf 2.4.5).

### 2.4.1 Verwachtingen voor de uitzendbranche volgens ING

Onlangs publiceerde de ING een onderzoek met betrekking tot de arbeidsbemiddeling.[8] Daarin tonen zij de mogelijkheden van data-analyse binnen de uitzendbranche. Naar verwachting wordt data binnen nu en vijf jaar één van de belangrijkste assets van een uitzendonderneming om de concurrentie met de online platformen het hoofd te kunnen blijven bieden. Door meer en effectiever gebruik te maken van de data van het uitzendwerk, verwacht ING dat er nieuwe groeimogelijkheden zijn voor de sterk competitieve uitzendbranche. Het leidt bijvoorbeeld tot mogelijkheden

[8] ING (2021). *Data biedt uitzenders nieuwe kansen voor groei In vier stappen naar een data-gedreven uitzendonderneming*.

op het gebied van online recruitment, het verkrijgen van beter inzicht in de wensen van hun klanten en de efficiency van hun bedrijfsprocessen. Uiteindelijk kunnen de uitzendondernemingen zich hierdoor onderscheiden door advies op maat te geven. ING verwacht namelijk dat de toegevoegde waarde steeds meer komt te liggen bij het geven van hoogwaardig advies.

### 2.4.2 Verwachtingen voor de uitzendbranche volgens CPB

Het Centraal Planbureau (CPB) geeft in het Centraal Economisch Plan van maart 2021 aan dat de Nederlandse economie in 2020 met 3,7 procent is gekrompen, gemeten aan de hand van het bruto binnenlands product.[9] De krimp deed zich vooral voor in het tweede kwartaal 2020. De economie blijkt wel behoorlijk veerkrachtig. Het CPB voorspelt een economische groei van 2,2 procent in 2021 en 3,5 procent in 2022. In 2021 dragen vooral overheidsbestedingen bij aan deze groei. In 2022 geldt dat voor de consumptie van huishoudens. Ondernemers zijn in het tweede kwartaal van 2021 weer positiever gestemd en dat werkt door op de investeringen die ze doen.

Vooral jongeren en werknemers met een flexibel arbeidscontract zijn geraakt door de coronarecessie, blijkt uit de cijfers van het CPB. Dit komt door hun zwakkere arbeidsmarktpositie en doordat de recessie vooral de productie in de dienstensector heeft doen dalen; de sector waar relatief veel jongeren en werknemers met een flexibel arbeidscontract werken. Vooral in het tweede kwartaal van 2020 is het aantal flexibele contracten in de werkzame beroepsbevolking enorm afgenomen (-150.000). De krimp in dat kwartaal is dus vooral door flexkrachten gedragen. Sinds eind 2020 daalt de werkloosheid onder jongeren echter weer en neemt het aantal werknemers met een flexibel contract weer toe. De vooruitzichten voor werkzoekenden zijn positief doordat ondernemers verwachten dat het aantal vacatures weer zal toenemen, een ontwikkeling die uitzendondernemingen nu al merken (zo blijkt uit de interviews die in juni 2021 zijn gehouden).

Het CPB meldt verder dat de spaarquote tijdens de coronacrisis fors is opgelopen, maar bij veel zzp'ers en flexkrachten is het spaargeld juist aangesproken.

Het CPB heeft ook een technische actualisatie van de middellangetermijnverkenning (mlt) gepubliceerd. Hierin is de tweede coronagolf en de harde lockdown meegenomen.[10] Het CPB verwacht dat het bbp in de periode 2022-2025 met twee procent per jaar zal groeien. Deze gemiddelde groei per jaar wordt opgestuwd door het verwachte herstel in 2022. Het jaar 2022 zal dus een grotere economisch groei laten zien dan de andere jaren. De werkloosheid zal in 2021 4,4 procent van de beroepsbevolking zijn. Ondanks de economische groei in 2022 zal de werkloosheid eerst nog iets stijgen (ongeveer 4.7%) in dat jaar, maar daarna weer dalen naar 4,5 procent in 2025. Het CPB verwacht een lagere trendmatige stijging van de arbeidsproductiviteit in vergelijking met eerdere prognoses als gevolg van gemiste investeringen door de coronarecessie.

Het CPB geeft daarbij aan dat de onzekerheid van de economische verkenning op de middellange termijn deze keer extra onzeker is. Dit komt door de onzekerheden die de coronacrisis geeft op het internationale economisch beleid en op de structurele arbeidsproductiviteit. Zo is het de vraag of het aantal faillissementen zal toenemen als de diverse steunpakketten en mogelijkheden tot

[9] Centraal Planbureau (2021). *Centraal Economisch Plan. CPB Raming Maart 2021.* Den Haag: CPB
[10] Centraal Planbureau (2021). *Actualisatie Verkenning middellange termijn 2022-2025. CPB Raming maart 2021*. Den Haag: CPB

uitstel van betaling van belasting en schulden aflopen. Daarnaast is er onzekerheid over het structurele effect op netto-migratie en daarmee op het de arbeidsaanbodontwikkeling. Bovendien zijn er naast corona nog economische onzekerheden als gevolg van internationale ontwikkelingen.

### 2.4.3 Verwachtingen voor de uitzendbranche volgens UWV

In de op dit moment meest recente vooruitblik van het UWV, die van 10 juni 2021, wordt een inschatting gemaakt van de groei van het aantal gewerkte uren en het aantal banen voor 2021 en 2022.[11] In 2020 heeft de coronapandemie grote invloed gehad op de economie. In sommige sectoren, zoals in de sector cultuur, viel de productie in 2020 vrijwel volledig stil. Andere sectoren hadden te kampen met problemen in de internationale ketens van productie en transport (industrie). In sectoren als de detailhandel, food en de pakketbezorging ging de productie juist op volle toeren draaien. Vooral in het tweede kwartaal van 2020 is er een krimp geweest van de economie. Het aantal banen van werknemers is in 2020 met 104.000 gekrompen (tabel 2.15). De krimp is bijna volledig terecht gekomen bij de uitzendbranche[12], met een krimp van 126.000 banen van werknemers. Ook in de horeca is sprake geweest van krimp (-45.000 banen), maar in alle andere sectoren is nauwelijks sprake geweest van krimp of was er zelfs een groei (openbaar bestuur, zorg en welzijn) van banen van werknemers. Het aantal banen van zelfstandigen is in 2020 over vrijwel alle sectoren met totaal 56.000 toegenomen.

Het aantal gewerkte uren reageert altijd sneller op economische ontwikkelingen dan het aantal banen. Hoewel in vrijwel geen enkele sector behalve de uitzendbranche en horeca sprake was van krimp van het aantal banen in 2020, is er wel in vrijwel alle sectoren sprake geweest van een daling van het aantal gewerkte uren. De daling was echter vooral groot in de uitzendbranche en de horeca. De verwachting van UWV is dat de meeste sectoren in 2021 wél te maken gaan krijgen met een krimp van het aantal banen van werknemers. Deze (beperkte) krimp zal verdeeld zijn over vrijwel alle sectoren, maar juist niet in de uitzendbranche. Voor de uitzendbranche wordt voor 2021 al weer herstel verwacht met een groei van het aantal banen van werknemers en van het aantal gewerkte uren.

*Tabel 2.15 – (Verwachte) ontwikkeling banen werknemers en uren, totaal en uitzendbranche*

| | Mutatie aantal banen werknemers | | Mutatie aantal uren | |
|---|---|---|---|---|
| | Totaal alle sectoren | Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling | Totaal alle sectoren | Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling |
| 2019-2020 | -104.000 | -126.000 | -467 miljoen | -117 miljoen |
| 2020-2021* | -20.000 | +17.000 | +264 miljoen | + 44 miljoen |
| 2021-2022* | +104.000 | | +156 miljoen | |

* Prognose door UWV op basis van basisscenario CEP 2021 CPB

[11] UWV (2021). *UWV arbeidsmarktprognose 2021-2022*. 10 juni 2021. Amsterdam: UWV
[12] De uitzendbranche wordt door UWV gedefinieerd als 'uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling', sbi 78.

Volgens het UWV is er jaarlijks in het tweede kwartaal sprake van banengroei door seizoenswerk. Tijdens de corona-pandemie bleef die banengroei in 2020 uit omdat eind maart 2020 de eerste lockdown werd afgekondigd. In het derde kwartaal van 2020 was echter weer meer mogelijk zodat er in die periode wél sprake was van banengroei. Dit zal zeker ook hebben bijgedragen aan het banenverlies van de uitzendbranche. Ook in de uitzendbranche zien we jaarlijks deze sterke groei van het aantal banen in het tweede kwartaal.[13] In de laatste Uitzendmonitor is het verloop tot en met 2019 te zien. Volgens analyses van Wim Davidse[14] is in 2020 het aantal uitzenduren in het tweede kwartaal inderdaad sterk afgenomen; een trendbreuk ten opzichte van eerdere jaren.

In 2020 zijn er volgens het UWV nog weinig banen verloren gegaan. Bovendien blijken degenen die hun baan hebben verloren vaak weer in dezelfde branche aan het werk te zijn gegaan. Dit geldt alleen niet voor de reisbranche en de luchtvaart. Vaak zijn zij aan het werk gegaan in de uitzendbranche. Dit wijst erop dat de banen in de reisbranche en luchtvaart voor langere tijd verloren zijn gegaan. Als de huidige reisbeperkingen vanwege de coronamaatregelen worden versoepeld of zelfs verdwijnen, dan kan de reisbranche en de luchtvaart weer gaan groeien. En groeiende sectoren maken over het algemeen graag gebruik van uitzendkrachten. Dit kan dus kansen bieden voor de uitzendbranche.

In het najaar 2021 zal UWV een uitgebreider artikel presenteren over de gevolgen van de lockdown, waarin onder andere zal worden ingegaan op de impact op flexwerkers.

### 2.4.4 SER advies hervorming arbeidsmarkt[15]

In juni 2021 heeft de SER een ontwerpadvies opgesteld met aanbevelingen op de terreinen:

- Arbeidsmarkt, inkomensbeleid en gelijke kansen;
- Investeren in brede welvaart, publieke sector en toekomstig verdienvermogen;
- Budgettair beleid.

Het ontwerpadvies wordt nog voorgelegd aan de verschillende achterbannen, alvorens het wordt vastgesteld in de Raadsvergadering van de SER. Hier zullen de onderdelen worden besproken die relevant zijn voor de uitzendbranche.

De SER constateert dat er sprake is van groeiende onzekerheid, toenemende ongelijkheid en verschillen in de mate waarin mensen meedelen in de economische groei en een onderhuids maatschappelijk ongenoegen. Bovendien moet Nederland herstellen van een pandemie en een economische crisis, terwijl er ook stevige uitdagingen liggen vanwege duurzaamheidsvraagstukken, de inpassing van de digitale transitie, de Europese samenwerking en een toenemend woningtekort. De coronacrisis heeft een aantal structurele problemen uitvergroot, zoals de onzekerheid op de arbeidsmarkt, tekorten in maatschappelijke sectoren en achterstallig onderhoud in de uitvoering van publieke diensten.

[13] Horst, J. van der, Leest, B. & Vermeulen, H. (2020). *Uitzendmonitor light 2020. Tabellen en figuren*. Nijmegen: KBA Nijmegen

[14] Zie presentatie Wim Davidse in ABU-webinar: https://www.abu.nl/kennisbank/toekomst-van-werk/kansen-voor-uitzenders-na-coronacrisis-kijk-webinar-terug/

[15] SER (2021). *Sociaal-economisch beleid 2021-2025. Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving. Ontwerpadvies 21/08*. Den Haag: SER

De SER signaleert dat er al langere tijd sprake is van een toename van kansenongelijkheid waarin onzeker werk en flexibele arbeidscontracten een belangrijke rol spelen. De risico's van flexibiliteit zijn eenzijdig bij werkenden terecht gekomen, die daardoor verlies van zekerheid en van perspectief ervaren. Bovendien zijn er niet alleen op de arbeidsmarkt maar ook op onder andere de woningmarkt en door het leenstelsel ontwikkelingen geweest waardoor jongeren, vrouwen, arbeidsgehandicapten en mensen met een migratieachtergrond meer benadeeld werden dan anderen. Flexibele arbeidsrelaties zijn niet alleen uitzendcontracten, maar ook de tijdelijk arbeidsovereenkomsten, oproepcontracten en zzp´ers.

De SER voorziet een verschuiving van de werkgelegenheid tussen sectoren en veranderingen in de aard en inhoud van werk. Door de diverse transities (energietransitie, digitale transitie, overgang naar circulaire economie) en doordat bepaalde cruciale beroepen en vitale sectoren versterking behoeven (zorg, onderwijs, veiligheid). De SER doet de volgende voorstellen.

### Arbeidsmarkt

Ten aanzien van arbeidsmarkt is het uitgangspunt van de SER dat structureel werk moet worden georganiseerd met arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Flexibele arbeidsrelaties kunnen ingezet worden voor piek en ziek, maar niet om te concurreren op arbeidsvoorwaarden. De voorstellen van de SER zijn erop gericht om tegelijkertijd de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd aantrekkelijker te maken werkgevers zodat de bedrijven wendbaar kunnen zijn zonder dat het de werk- en inkomenszekerheid van werknemers aantast.
De volgende maatregelen worden voorgesteld.

I. Reguleren van tijdelijke contracten en driehoeksrelaties.
   a. Tijdelijke contracten: drie tijdelijke contracten gedurende maximaal 3 jaar. De onderbrekingstermijn komt te vervallen, behalve voor scholieren en studenten (6 maanden), en voor seizoensarbeid (3 maanden).
   b. Oproepcontracten: wordt afgeschaft. In plaats daarvan komt een basiscontract met ten minste een kwartaalurennorm waardoor het loon voorspelbaar is. Voor scholieren en studenten komt wel de mogelijkheid voor een contract vergelijkbaar met het huidige oproepcontract.
   c. Uitzendarbeid:
      1. Toegang tot de uitzendmarkt voorbehouden aan betrouwbare uitzendondernemingen, door certificering en handhaving.
      2. Duur fase A/1/2 wettelijk vaststellen op 52 weken bij de uitzendwerkgever. Dit kan niet meer bij cao worden verlengd. De maximale duur in fase A/1/2 wordt dus teruggebracht van 78 weken naar 52 weken. De wettelijke onderbrekingstermijn van 26 weken vervalt (behalve voor scholieren/studenten), waardoor de weken doortellen ook na een onderbreking langer dan 26 weken, waardoor fase B/3 sneller wordt bereikt.
      3. Fase B/3 wordt maximaal zes tijdelijke contracten gedurende twee jaar. Ook hier vervalt de onderbrekingstermijn, behalve voor scholieren/studenten (6 maanden) en seizoensarbeid (3 maanden).
      4. Uitzendwerknemers krijgen recht op tenminste gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden als die bij de inlener. Hiertoe dient de Wet Allocatie arbeidskrachten door intermediairs (WAADI) te worden aangepast. Het totaal aan arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht moet vanaf de eerste werkdag tenminste gelijkwaardig zijn

aan het totaal aan arbeidsvoorwaarden van werknemers in gelijkwaardige functies in dienst van de inlener.

5. De specifieke uitzondering voor de uitzendsector in de Pensioenwet ten aanzien van de wachttermijn moet vervallen. Ook adviseert de SER dat het pensioen in de uitzendbranche toegroeit naar een marktconform pensioen.
6. De SER adviseert om te blijven monitoren of de allocatie-en opstapfunctie van uitzendwerk behouden blijft bij de uitvoering van deze voorstellen die zouden moeten leiden tot verbeterde werk- en inkomenszekerheid van uitzendkrachten.

d. Contracting: aanpakken met de code verantwoord marktgedrag.
e. Code verantwoord marktgedrag: De code moet bij driehoeksrelaties de aandacht voor prijs én kwaliteit van arbeid in brede zin garanderen zoals bij uitbesteding en allocatie van werk. Het moet bindend en handhaafbaar zijn, en er moet een Codekamer komen.
f. Uitsluiting loondoorbetalingsverplichting: moet vervallen. Voor scholieren en studenten en uitzenden in fase A/1/2 moet er wel een nieuwe wettelijke vorm komen.

II. Maatregelen om het aangaan van duurzame arbeidsrelaties te stimuleren.

g. Wendbaarheid: de onderneming kan tijdelijk eenzijdig de arbeidsduur met 20 procent verminderen voor alle werknemers bij bedrijfseconomische situaties die anders tot ontslag zouden leiden, mits het loon volledig wordt doorbetaald. De werkgever kan hierbij aanspraak maken op een compensatieregeling van het Rijk (toetsing achteraf).
h. Van ontslag naar van-werk-naar-werk: werkgever en werknemer kunnen met wederzijds goedvinden bij dreigend ontslag kiezen voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst met inbegrip van een van-werk-naar-werk-route. De transitievergoeding kan dan achterwege blijven.
i. Maatschappelijk verlof: Deze worden gestroomlijnd en er komt een inkomenscompensatieregeling;
j. Ziekte en arbeidsongeschiktheid: de inzet bij ziekte is primair gericht op herstel en terugkeer van de werknemer. Werkgevers blijven verantwoordelijk voor twee jaarloondoorbetaling bij ziekte en voor het verloop van het re-integratieproces. Middels een verzekering kunnen werkgevers deze verantwoordelijkheid en bijbehorende verplichtingen overdragen.
k. Pensioen: mogelijk komt er een regeling voor vervroegde uittreding na 45 dienstjaren.

III. Het verrichten van zelfstandige arbeid.

De SER doet een aantal voorstellen om het gebruik van schijnconstructies tegen te gaan en tegelijkertijd de positie van echte zelfstandigen verbeteren.

Verder wil de SER een proactieve arbeidsmarkt infrastructuur waar ‘van-werk-naar-werk’ (VWNW) en Leven Lang Ontwikkelen (LLO) onderdeel van zijn. Daarvoor zal er onder andere gewerkt worden aan het vroeg signaleren van het verdwijnen van werk, het in kaart brengen van benodigde skills, faciliteren van (private) leerrekeningen, ontwikkelen van persoonlijke competentiepaspoorten, duidelijke arbeidsmarktinfo en periodieke loopbaan-apk’s.

Om gelijke kansen te bevorderen en de kwaliteit van onze toekomstige beroepsbevolking te bevorderen adviseert de SER het onderwijs en de kindvoorzieningen in Nederland te verbeteren.

De raad vindt dat het wettelijk minimumloon verhoogd moet worden waarbij de koppeling met uitkeringen in stand blijft.

**Investeren en budgettair beleid**

De SER benadrukt dat er de komende jaren forsere investeringen moeten plaatsvinden dan tot nu toe is voorzien. Daarbij gaat het om investeringen in kennis en innovatie, in onderwijs, in digitalisering en nieuwe technologieën, in infrastructuur en in de verduurzamingsopgave. Investeringen zijn ook noodzakelijk voor een goed functionerende en toegankelijke publieke sector. Het budgettair beleid en belastingheffing moeten ondersteunend zijn aan brede welvaart.

Overheidsondersteuning is nodig voor het stabiliseren en herstellen van de economie, zolang het economisch herstel nog kwetsbaar is. Daarbij is zorgvuldigheid nodig bij het afbouwen van de steunmaatregelen, dit moet gebeuren in lijn met de afbouw van beperkende maatregelen. Lastenverzwaringen en bezuinigingen zijn daarbij onverstandig. Goede timing en maatwerk zijn cruciaal.

### 2.4.5 Implicaties voor de uitzendbranche

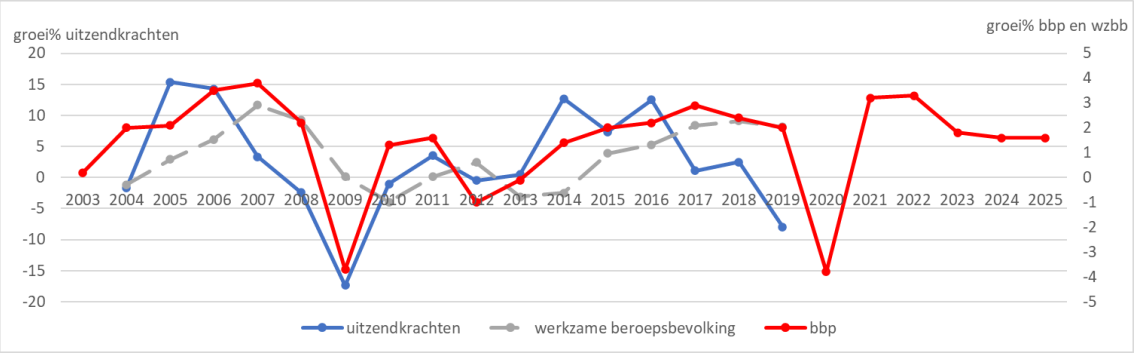
Voor de korte termijn geven de prognoses van CPB en UWV een beeld van wat de uitzendbranche te wachten staat op de arbeidsmarkt. Ook Wim Davidse heeft hier een analyse van gemaakt.[16] Zoals CPB aangeeft, is een vooruitblik op dit moment wel met grote onzekerheden omgeven. Op basis van al deze input is het de meest plausibele verwachting dat de economie de komende jaren, 2021 en vooral in 2022, weer gaat groeien. Aangezien de uitzendbranche direct reageert op economische ontwikkelingen, zowel negatief als positief, is dit gunstig voor de ontwikkeling van het aantal uitzendbanen.

In de afgelopen jaren is de ontwikkeling van het aantal uitzendkrachten redelijk gelijk opgegaan met de ontwikkeling van het bruto binnenlands product (bbp), zie figuur 2.1. Vanaf 2017 neemt het aantal uitzendkrachten minder snel toe, in 2019 is zelfs sprake van een krimp. In datzelfde jaar nam het aantal vaste contracten toe. De NOS meldde destijds dat het de vraag was of er sprake was van een trendbreuk. Er was sprake van een hoogconjunctuur waardoor de arbeidsmarkt krap was. Dat kan de reden zijn geweest dat werkgevers makkelijker een vast contract aanboden.[17] Deze ontwikkeling is juist onderdeel van het vaste patroon: het aantal uitzendkrachten daalt in hoogconjunctuur omdat werkgevers dan werknemers aan het bedrijf willen binden, en het daalt als eerste bij de start van een laagconjunctuur omdat werkgevers hiermee het snelst kunnen reageren op een economische verslechtering. Ervan uitgaande dat de ontwikkeling van het aantal uitzendkrachten ook na de coronacrisis het verloop van de bbp blijft volgen, zal het aantal flexkrachten in 2021 en vooral in 2022 weer stijgen. De jaren daarna zal de stijging iets afzwakken.

[16] Zie presentatie Wim Davidse in ABU-webinar: https://www.abu.nl/kennisbank/toekomst-van-werk/kansen-voor-uitzenders-na-coronacrisis-kijk-webinar-terug/

[17] NOS nieuws 20 mei 2019, https://nos.nl/artikel/2285499-aantal-flexbanen-voor-het-eerst-in-jaren-afgenomen

*Figuur 2.1 – (Verwachte) jaarlijkse ontwikkeling uitzendkrachten, bbp en werkzame beroepsbevolking*




Bron: CBS Statline en CPB op www.cpb.nl/forecasts, bewerking KBA Nijmegen

In 2020 is het aantal uitzendkrachten dat gedurende een jaar werkt 926.00 (zie tabel 2.2). Volgen we de bbp-groei dan zullen er in 2021 955.600 uitzendkrachten zijn, in 2022 987.200 waarna het doorgroeit tot bijna 1.040.000 in 2025.

In welke sectoren de uitzendkrachten aan de slag gaan is niet direct duidelijk. Veel sectoren laten nog een daling van het aantal banen zien in 2021. Het meest gunstig zijn de vooruitzichten in de sectoren Openbaar bestuur, Specialistische zakelijke dienstverlening, Verhuur en handel onroerend goed in die zin dat de verwachting is dat daar in 2021 het aantal banen al toeneemt. Dit zijn niet direct de sectoren waar van oudsher veel uitzendkrachten werken. In de sectoren Horeca, Vervoer, Schoonmaak, Cultuur, sport en recreatie waar van oudsher wel veel uitzendkrachten werken, groeit het aantal banen vooralsnog weinig. Het aantal gewerkte uren groeit naar verwachting komende jaren echter wel; dat betekent dat de sectoren wel een positieve ontwikkeling laten zien maar dat de ondernemingen nog voorzichtig zijn in het aannemen van nieuwe werknemers; een situatie die juist gunstig kan zijn voor uitzendkrachten omdat die al wel in die sectoren aan de slag kunnen. Ook voor de industrie en de handel waar veel uitzendkrachten werken, zijn de vooruitzichten dat de krimp van 2021 zal omslaan in groei in 2022.

Voor de langere termijn, voor vijf jaar en verder vooruit biedt het advies van de SER aanknopingspunten. De SER geeft aan dat de arbeidsmarkt flink zal veranderen. Door de diverse transities die momenteel al bezig zijn en de komende jaren verder hun beslag krijgen, zal de sectorale samenstelling van de economie veranderen. Groei zal er zijn in de sectoren die zich bezighouden met de energietransitie, digitale transitie, overgang naar circulaire economie en bij de cruciale beroepen en vitale sectoren, dat wil zeggen de sectoren zorg, onderwijs en veiligheid. Daardoor zal er ruimte zijn voor uitzendkrachten om de groei mede tot stand te brengen.

Als we de aanbeveling van de SER meenemen dat structureel werk moet worden uitgevoerd op basis van contracten voor onbepaalde tijd, dan zou de groei in deze sectoren vooral leiden tot een toename van werknemers in vaste dienst. Bovendien leidt het vervallen van de onderbrekingstermijn en het verkorten van de maximale duur in fase A/1/2 en fase B/3 tot respectievelijk 1 jaar en 2 jaar ertoe dat uitzendkrachten eerder aan het eind van fase B/3 komen en dus korter uitzendkracht zijn. Fase C/4 komt weinig voor. Volgens de Uitzendmonitor light 2020 heeft slechts twee procent van de uitzendkrachten een fase C/4 contract. Het is niet waarschijnlijk dat dit zal toenemen. Voor zowel uitzendbureau als voor opdrachtgever is de afweging aan het eind van

fase B/3 vooral of de uitzendkracht in dienst komt bij de opdrachtgever of niet. Een uitzendkracht in fase C/4 is voor een opdrachtgever weinig aantrekkelijk door het hogere tarief en voor de uitzendonderneming weinig aantrekkelijk vanwege het risico op leegloop. Als de uitzendkracht niet in dienst komt van de opdrachtgever, is het waarschijnlijk dat de uitzendkracht bij een andere uitzendwerkgever opnieuw start in een fase A/1/2 contract. De uitzendbranche kan de WAB ook gebruiken om haar 'opstapfunctie' nog verder te vergroten. Met de opdrachtgever kan worden afgestemd welke de 'structurele' banen zijn. Vervolgens zouden afspraken gemaakt kunnen worden voor doorgroei van de uitzendkracht naar een dienstverband bij de opdrachtgever in zo'n structurele baan. De uitzender kan zo steeds meer de functie van weving en selectie voor de opdrachtgever nemen en steeds meer als adviseur gaan optreden. Daarnaast kan de uitzender het fase C/4-contract inzetten voor de structurele banen. De baan wordt dan ingevuld door een vast dienstverband, weliswaar niet bij de opdrachtgever maar bij de uitzender. De opdrachtgever houdt flexibiliteit, de uitzendondernemer heeft het vooruitzicht van een langdurige uitzending van een uitzendkracht en een langdurige relatie met de opdrachtgever.

Een ander aspect uit het advies van de SER dat implicaties heeft voor de uitzendbranche, is het voorstel om uitzendwerk uitsluitend te laten verlopen via gecertificeerde uitzendondernemingen. Het is waarschijnlijk dat hierdoor de regels beter worden nageleefd en de goede uitzendondernemingen minder last meer hebben van oneerlijke concurrentie of van misstanden door malafide uitzenders. Afgelopen jaren is het aantal uitzendondernemingen gegroeid. Aannemelijk is dat deze groei door certificering leidt tot een stagnering van het aantal uitzendondernemingen.

Voor de langere termijn stelt ING dat uitzendondernemingen meer profijt zouden kunnen halen uit het efficiënt gebruik van data. Uit de interviews wordt duidelijk dat met name de kleinere uitzendondernemingen hier vooralsnog weinig mogelijkheden in zien. Het doel van de inzet van data is volgens ING met name om hoogwaardig advies op maat te geven. Dit is waar veel van de uitzendondernemingen uit de interviews zich ook nu al door onderscheiden. Waarschijnlijk zullen de grote uitzenders een voortrekkersrol spelen bij de bouw van systemen om data efficiënt en effectief in te zetten in het matchingsproces, samen met uitzendondernemingen die hun organisatiemodel al hebben opgebouwd rondom online dienstverlening (de 'early adopters'). Het ontwikkelen van tools om data in te zetten voor de uitzenddienstverlening vraagt investering en tijd. Op langere termijn kunnen de kleinere uitzenders volgen.

### Overig relevante ontwikkelingen

Eerdere studies hebben op nog een andere ontwikkeling gewezen die in de hierboven besproken studies niet aan de orde is gekomen. Dat is de ontwikkeling van het teruglopen van praktisch werk door automatisering en robotisering. Dit is een structurele ontwikkeling die zeker nog vijf jaar en langer zal doorwerken. Wim Davidse geeft daar in zijn analyse een mooi overzicht van.[18] Hij geeft aan dat administratieve beroepen, productiewerk, klantenservice steeds minder gevraagd zullen gaan worden. Groei is daarentegen te verwachten van functies voor hoger opgeleiden in techniek, gezondheid, opleiding en training. Deze ontwikkeling wordt door de uitzendondernemingen in de interviews wel herkend als het gevraagd wordt, maar ze zijn er niet proactief mee bezig.

[18] Zie presentatie Wim Davidse in ABU-webinar: https://www.abu.nl/kennisbank/toekomst-van-werk/kansen-voor-uitzenders-na-coronacrisis-kijk-webinar-terug/

Het bemiddelen van hoger opgeleiden vraagt een andere werkwijze van de uitzendondernemingen. Waar (zeer) praktisch geschoolde uitzendkrachten na een korte cursus of training ingezet kunnen worden op een andere praktische functie bij een volgende opdrachtgever, geldt dat niet voor een hoger opgeleide professional. Een hoger opgeleide technicus zal niet in korte tijd opgeleid kunnen worden voor een hogere functie in een andere gebied zoals de zorg. Wel kan een hoger opgeleide technicus zijn kennis en vaardigheden bij meerdere opdrachtgevers inzetten. Maar meestal is dan de inwerktijd langer, de investering van de opdrachtgever groter, en de bedrijfskennis die de functionaris zich eigen maakt groter. Met andere woorden, de vraag is of een opdrachtgever op een dergelijke functie een uitzendkracht zal willen aannemen, behalve als onderdeel van werving.

Een ander aspect van de arbeidsmarktontwikkelingen afgelopen jaren is de invloed van de wet Verlenging Loondoorbetalingsverplichting bij ziekte die in 2004 is ingegaan. De verplichting om zieke werknemers twee jaar te moeten doorbetalen is voor relatief veel werkgevers een grote belemmering om mensen in dienst te nemen.[19] De Commissie Borstlap adviseert dan ook om de loondoorbetalingsplicht en verplichtingen rondom re-integratie voor alle werkgevers te verkorten tot een jaar. In het SER-akkoord is de mogelijkheid geopperd dat werkgevers een verzekering kunnen afsluiten waarbij de verantwoordelijkheid en de verplichtingen deze twee ziektejaren kunnen worden overgedragen. Wellicht dat dat de werkgever minder huiverig maakt voor het aanbieden van vaste contracten. De verwachting is overigens dat het niet veel effect zal hebben op het aantal uitzendkrachten. Dit is namelijk niet veel toegenomen na de introductie van de loondoorbetalingsverplichting. De groei in flexibele dienstverbanden na 2004 concentreerde zich vooral bij de tijdelijke werknemers met uitzicht op vast en bij de oproep- en invalkrachten.

### Aantal uitzendondernemingen

Het aantal uitzendondernemingen is afgelopen vijf jaar met acht procent toegenomen. Dat is fors minder dan de groei in van het aantal bedrijven in de hele sector N (Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening). Ruim drie kwart van de ondernemingen valt te typeren als een ‘kleine’ onderneming, met minder dan 25 werkzame personen en een omzet van hoogstens € 5 miljoen. Dit aandeel is al jaren nagenoeg constant. Als het voorstel van certificering en handhaving voor uitzendondernemingen wordt overgenomen zal de trendmatige toename van het aantal uitzendondernemingen waarschijnlijk omslaan in een afname komende jaren. Vermoedelijk zal hierdoor het aantal uitzendkrachten ook afnemen. Een aantal uitzendkrachten zal overstappen naar de gecertificeerde uitzendondernemingen.

### Conclusie

Een belangrijke conclusie uit de vooruitzichten volgens de diverse bureaus is dat sprake zal zijn van groei waar de uitzendbranche in voorop zal lopen de komende jaren. In 2025 zou het aantal uitzendkrachten gegroeid kunnen zijn van 926.000 in 2020 naar bijna 1.040.000 in 2025. Daarnaast zal de Wet Arbeidsmarkt in Balans ervoor kunnen zorgen dat er vaker in een vast dienstverband wordt gewerkt. Omdat dit voor werkgevers aantrekkelijker wordt, en omdat de regels rondom uitzendwerk ervoor zorgen dat uitzendkrachten korter als uitzendkracht werkzaam zijn. Dit zou kunnen zorgen voor een afbuiging van de groei van het aantal uitzendkrachten. Voorspellen hoe dat zal uitpakken is een hachelijke zaak. Ook doordat de consequenties van overige majeure ontwikkelingen, met name de coronacrisis en de internationale betrekkingen, zorgen

[19] Commissie Borstlap (2020). *In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk. Eindrapport van de Commissie Regulering van Werk. 23 januari 2020.*

voor nog grotere onzekerheden volgens CPB. Waarschijnlijk is 1.040.000 een bovengrens voor het te verwachte aantal uitzendkrachten.

Komende jaren al, maar ook voor vijf jaar en verder vooruit, zullen een aantal grote sectorale verschuivingen en verschuivingen tussen functies binnen sectoren ervoor zorgen dat uitzendondernemingen vinger aan de pols moeten houden en moeten zorgen dat hun uitzendkrachten de juiste kennis en vaardigheden blijven hebben om in de nieuwe branches en functies aan de slag te kunnen.

# 3 Duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden

Duurzame inzetbaarheid verwijst naar een situatie waarin zowel werkgevers als werknemers zich blijven inzetten om werk te hebben en te houden. Doorzaam onderscheidt daarbij vier pijlers:

- Cultuur: met 'cultuur' wordt verwezen naar de werkpraktijk waarin uitzendkracht, uitzendwerkgever en opdrachtgever in gesprek gaan over de wensen en mogelijkheden op het gebied van de gezondheid, werksituatie en loopbaan van de uitzendkracht die ter beschikking wordt gesteld;
- Gezondheid: Bij de pijler gezondheid gaat het niet alleen om de fysieke en mentale gezondheid, maar ook over de financiële gezondheid van de uitzendkracht. Niet alleen arbeidsomstandigheden zijn relevant zoals werken met gevaarlijke stoffen, harde geluiden of zwaar werk, maar ook om het op tijd ontvangen van het loon, voldoende kunnen verdienen om rond te komen;
- Werksituatie: Bij werksituatie gaat het niet alleen over het functioneren van de uitzendkracht en de arbeidsomstandigheden, het verdienen van voldoende loon en het hebben van voldoende hersteltijd. Het gaat ook om de mogelijkheden die er in de werkcontext geschapen worden om het werk voor de uitzendkracht mogelijk te maken;
- Loopbaan: De pijler loopbaan verwijst naar de toekomst. Kan er in de huidige werksituatie voldoende geleerd worden om in de toekomst aan het werk te blijven? Wordt er afstemming gezocht tussen de mogelijkheden en capaciteiten van werkenden en de eisen die het werk en de werkomgeving stelt?

Er is inmiddels goed zicht op de situatie rondom duurzame inzetbaarheid, zowel vanuit het oogpunt van de uitzendkracht als van de uitzendonderneming. In 2020 heeft Doorzaam onderzoek laten doen naar duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten. Hiervoor is gebruik gemaakt van bestaand onderzoek van CBS/TNO, de Nationale Enquête arbeidsomstandigheden. Daaraan hebben bijna 1.500 uitzendkrachten meegedaan. Daarnaast is er in het kader van het onderzoek een enquête specifiek over duurzame inzetbaarheid gehouden die door 1.200 uitzendkrachten is ingevuld.

Om voor deze sectoranalyse een volledig beeld te krijgen van de duurzame inzetbaarheid in de uitzendbranche is vervolgens op 6 mei 2021 een enquête uitgezet onder uitzendondernemingen. Op het moment van sluiting van de enquête, op 3 juni 2021, hebben 151 uitzendondernemingen deelgenomen. Iets minder dan de helft heeft alle vragen ingevuld.

- 71 volledige respons.
- 45 alleen de eerste inhoudelijk vraag ingevuld (wat doet uitzendonderneming aan duurzame inzetbaarheid). Respons is behouden, vanwege het belang van deze vraag.
- 35 onvolledige respons, maar wel meer dan alleen de eerste inhoudelijke vraag.

De enquête is met een open link breed verspreid via de website en nieuwsbrief van Doorzaam en via NBBU en ABU. Daarmee hebben zo'n beetje alle uitzendondernemingen de gelegenheid gehad om de enquête (anoniem) in te vullen. Het is lastig aan te tonen of de respons een representatief beeld geeft. Het vermoeden is dat relatief meer koplopers in duurzame inzetbaarheid de enquête invullen. Dat zou in dat geval betekenen dat de geschetste huidige maatregelen (paragraaf 3.1) een iets rooskleuriger beeld weergeven dan werkelijk het geval is en de geschetste problematieken (paragraaf 3.2) iets onderschat worden. We zoomen daarom vooral in op wat de

type problematiek is en welke oplossingen daar bij horen in plaats van nadruk te leggen op de mate van de problematiek.
Aanvullend zijn in juni 2021 twaalf diepte-interviews gehouden met uitzendondernemingen die de enquête hebben ingevuld. Op basis van enquêtes onder uitzendkrachten en uitzendondernemingen en diepte-interviews zijn mogelijke oplossingen voor de problematiek aangegeven (par. 3.3).

## 3.1 Huidige maatregelen voor duurzame inzetbaarheid volgens uitzendondernemingen

### Maatregelen van uitzendondernemingen

In de enquête is gevraagd wat de uitzendonderneming op dit moment doet in relatie tot de duurzame inzetbaarheid van haar uitzendkrachten. Daarbij is naar diverse aspecten gevraagd, onderverdeeld in de eerdergenoemde vier pijlers, zie tabel 3.1. De respons is in volgorde gezet van meest voorkomend (boven) naar minst voorkomend (onder).

Uitzendondernemingen vinden duurzame inzetbaarheid een belangrijk thema. Uit de interviews blijkt dat het thema vooral de laatste paar jaar aan belang wint. Een bepaalde basis is bij de meeste uitzendondernemingen aanwezig en op orde. Dat blijkt ook uit tabel 3.1. Het kennen van de werksituatie van de uitzendkrachten zien uitzendondernemingen als core business. Ze gaan veelvuldig op werkbezoek bij de opdrachtgever. Bij grote opdrachtgevers komt het ook voor dat een intercedent continue op de werkvloer van de opdrachtgever aanwezig is. Het opstellen van arbo- en verzuimmaatregelen, het bieden van bijscholing en/of cursussen (soms in eigen beheer), het voeren van (functionerings)gesprekken en ontziemaatregelen (zoals zakken van 40/50 kilo verkleinen zodat het lichter tillen is, werkhoogte aanpassen, hulpmiddelen inzetten) zijn voorbeelden van aspecten van duurzame inzetbaarheid die gemeengoed zijn in de uitzendbranche. Er zitten verschillen in de wijze waarop uitzendondernemingen contact onderhouden met hun uitzendkrachten. Bij de ene organisatie gaat dat vooral via formele gesprekken, bij andere via informele gesprekken. Bij de ene organisatie zijn dat jaarlijkse gesprekken, bij de ander om de paar maanden. Uitzendondernemingen zijn alert op ontziemaatregelen en spreken daarover met de opdrachtgevers. Dat wil niet zeggen dat het altijd lukt om ander werk of andere taken bij de betreffende opdrachtgever te regelen. Er moet regelmatig uitgeweken worden naar andere opdrachtgevers.

Er zijn ook aspecten waar veel uitzendondernemingen belang aan hechten en op inzetten, maar die niet overal als gemeengoed worden gezien. Omscholing is een voorbeeld. In tegenstelling tot bijscholing wordt in beduidend mindere mate aandacht besteed aan omscholing. Dat wordt in interviews ook onderschreven. Duurzame inzetbaarheid is eenvoudiger te realiseren als het over het huidige werk en de actuele situatie gaat en moeilijker te realiseren als het over eventueel toekomstig werk gaat en over de toekomst in het algemeen. Verder valt op dat uitzendondernemingen vooral gericht zijn op ‘doen’ en ‘regelen’. Het hebben van concrete doelstellingen over duurzame inzetbaarheid, bijvoorbeeld aan de hand van KPI’s, komt niet of nauwelijks voor. Richtlijnen over hoe je moet omgaan met mogelijke psychische gezondheidsrisico’s door stress, pesten, discriminatie, conflictsituaties of met financiële problemen zijn er bij ruim de helft van de bevraagde uitzendondernemingen. Mogelijkheden tot vervroegd uittreden zijn er bij drie op de tien bevraagde uitzendondernemingen. Dat is gezien de bijzondere positie van uitzendkrachten wellicht niet heel verwonderlijk. In de cao van de uitzendbranche is niet voorzien in een dergelijke regeling voor uitzendkrachten. Sommige uitzendondernemingen hebben een aangepaste cao, waarbij de cao van de desbetreffende branche wordt aangehouden (incl. daar aanwezige regelingen voor vervroegd uittreden). In ieder geval voor uitzendkrachten in de bouw komt dit voor.

*Tabel 3.1 – Maatregelen van uitzendondernemingen m.b.t. duurzame inzetbaarheid uitzendkrachten*

| Pijler (aspect) | Vraag | *Ja (%)* | *Nee (%)* |
|---|---|---|---|
| Werksituatie (algemeen) | Ben je bekend met de werksituatie van je uitzendkrachten? | 98 | 2 |
| Gezondheid (algemeen) | Zijn er arbo- en verzuimmaatregelen opgesteld voor uitzendkrachten? | 95 | 5 |
| Loopbaan (bijscholing) | Bied je vanuit jouw uitzendonderneming bijscholing en/of cursussen voor uitzendkrachten aan, zodat zij de (actuele of toekomstige) benodigde kwalificaties en ervaring kunnen opdoen? | 94 | 6 |
| Cultuur (gesprekken) | Worden functioneringsgesprekken met uitzendkrachten gevoerd waarin de praktijk van alledag wordt besproken (zoals benodigdheden in werksituatie om goed te kunnen functioneren en te blijven functioneren)? | 88 | 12 |
| Werksituatie (ontziemaatregelen) | Bied je vanuit jouw uitzendonderneming mogelijkheden voor minder uren of aangepaste werktijden als een uitzendkracht niet meer volledig inzetbaar is (bijv. vanwege de zwaarte van het werk)? | 87 | 13 |
| Werksituatie (ontziemaatregelen) | Bied je vanuit jouw uitzendonderneming andere of lichtere functie/taken als een uitzendkracht niet meer volledig inzetbaar is (bijv. vanwege zwaarte van het werk)? | 86 | 14 |
| Cultuur (gesprekken) | Worden gesprekken met uitzendkrachten gevoerd waarin duurzame inzetbaarheid aan de orde komt (zoals inventariseren competenties, inventariseren wensen, in kaart brengen van mogelijkheden, aanbieden coaching, loopbaanpad uitzetten, etc.)? | 85 | 15 |
| Gezondheid (fysiek) | Zijn er voor uitzendkrachten vanuit jouw uitzendonderneming *richtlijnen* opgesteld hoe moet worden omgegaan met fysieke gezondheidsrisico's in het algemeen of vanuit de aard van het werk (gevaarlijk/zwaar werk)? | 85 | 15 |
| Werksituatie (ontwikkelmogelijkheden) | Wordt de werksituatie afgestemd op ontwikkelmogelijkheden voor de uitzendkracht? | 81 | 19 |
| Cultuur (doelstellingen) | Heb je binnen jouw organisatie doelstellingen over de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten? | 73 | 27 |
| Gezondheid (fysiek) | Biedt jouw uitzendonderneming *(mogelijkheden tot) ondersteuning* voor uitzendkrachten met fysieke gezondheidsrisico's vanuit de aard van het werk zoals gevaarlijk of zwaar werk? | 72 | 28 |
| Gezondheid (financieel) | Biedt jouw uitzendonderneming *(mogelijkheden tot) ondersteuning* voor uitzendkrachten met financiële problemen? | 72 | 28 |
| Cultuur (borging) | Heb je duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten geborgd in de cultuur van jouw organisatie? | 71 | 29 |
| Loopbaan (omscholing eigen wens) | Bied je vanuit jouw uitzendonderneming omscholing naar een andere baan/functie aan voor uitzendkrachten die dat zelf graag willen? | 68 | 32 |
| Gezondheid (psychisch) | Biedt jouw uitzendonderneming *(mogelijkheden tot) ondersteuning* voor uitzendkrachten met psychische gezondheidsrisico's door stress, pesten, discriminatie, conflictsituaties? | 66 | 34 |
| Loopbaan (omscholing indien niet inzetbaar) | Bied je vanuit jouw uitzendonderneming omscholing naar een andere baan/functie aan voor uitzendkrachten die niet meer (volledig) inzetbaar zijn? | 65 | 35 |
| Gezondheid (algemeen) | Is jouw uitzendonderneming voor de uitzendkrachten eigenrisicodrager voor de Ziektewet? | 62 | 38 |
| Gezondheid (psychisch) | Zijn er voor uitzendkrachten vanuit jouw uitzendonderneming *richtlijnen* opgesteld hoe moet worden omgegaan met mogelijke psychische gezondheidsrisico's door stress, pesten, discriminatie, conflictsituaties? | 57 | 43 |
| Gezondheid (financieel) | Zijn er voor uitzendkrachten vanuit jouw uitzendonderneming *richtlijnen* over hoe om te gaan met financiële problemen? | 44 | 56 |
| Eerder uittreden | Bied je vanuit jouw uitzendonderneming de mogelijkheid voor uitzendkrachten om vervroegd uit te treden? | 29 | 71 |

*Bron: enquête KBA Nijmegen, respons=148*

Er is enige nuancering van de (positieve) cijfers uit tabel 3.1 nodig. Het overzicht laat namelijk niet zien of de aspecten *altijd* op orde zijn. Ruim vijftien procent van de uitzendondernemingen geeft aan in de praktijk vaak geen aandacht aan duurzame inzetbaarheid te kunnen geven. Het komt er vaak niet van. Vooral door de werkdruk van alledag schiet het thema duurzame inzetbaarheid er weleens of zelfs regelmatig bij in. In de interviews wordt dit ook benadrukt. Het vervullen van vacatures neemt zoveel tijd in beslag, dat alleen nog oog is voor de kernaspecten van duurzame inzetbaarheid (zoals het kennen van de werksituatie bij de opdrachtgever).

Het overzicht laat ook niet zien of duurzame inzetbaarheid voor *alle uitzendkrachten* een thema is waar op wordt ingezet. In de interviews en enquête zijn daarover de volgende opmerkingen gemaakt (dit geldt telkens voor een klein deel van de uitzendondernemingen).

- Duurzame inzetbaarheid is pas een thema naarmate een uitzendkracht langer in dienst is, niet bij uitzendkrachten in fase A/1/2 dan wel pas op het eind van fase A/1/2.
- Diverse aspecten van duurzame inzetbaarheid zijn mogelijk, maar gebeuren alleen op wens van de uitzendkracht, zoals ook geconstateerd in de monitorrapportage 'Duurzame inzetbaarheid uitzendkrachten 2020'.
- Er wordt bij een deel van de uitzendkrachten weinig gedaan met betrekking tot duurzame inzetbaarheid, omdat de betreffende uitzendkrachten er zelf weinig behoefte aan hebben of het lastig vinden om gesprekken over loopbaan en duurzame inzetbaarheid te voeren. Dit lijkt sectorafhankelijk en onder meer in de bouw en techniek voor te komen.

Dus hoewel de cijfers laten zien dat uitzendondernemingen het nodige doen aan duurzame inzetbaarheid, is er niet altijd en voor iedere uitzendkracht aandacht voor. Het grootste deel van de uitzendkrachten zit in fase A/1/2 en voor hen lijken uitzendondernemingen nog niet overtuigd van het nut van aandacht voor duurzame inzetbaarheid. Wil er echt breed aandacht komen voor duurzame inzetbaarheid voor uitzendkrachten, dan zal het voor uitzendondernemingen duidelijk moeten worden dat ook voor deze groep aandacht voor duurzame inzetbaarheid nodig is. En er is ook niet voor elk aspect evenveel aandacht. Uitzendondernemingen hebben in de enquête aangegeven voor welke aspecten van duurzame inzetbaarheid te weinig aandacht is. Dit levert in tabel 3.2 niet onverwacht een gespiegeld beeld op van tabel 3.1. De aspecten die als de kern van het werk worden beschouwd en waar bijna alle uitzendondernemingen op inzetten (functioneringsgesprekken over de praktijk van alledag, bijscholing en/of cursussen, de werksituatie van uitzendkrachten, arbo- en verzuimmaatregelen), behoeven meestal geen extra aandacht. Te weinig aandacht is er vooral voor mogelijkheden om eerder uit te treden en voor ondersteuning en richtlijnen waar het de psychische gezondheid en financiële problemen betreft. Ook hier is weer zichtbaar dat bijscholing voldoende aandacht heeft in de uitzendbranche, maar omscholing niet.

De uitzendkrachten vormen een diverse groep, waarbij bepaalde aspecten van duurzame inzetbaarheid zoals omscholing voor een deel van de uitzendkrachten geen inzet van uitzendondernemingen vereist. Voor een relevant deel gaat het immers om studenten waarvoor uitzendwerk tijdelijk werk is, om buitenlands personeel dat tijdelijk in Nederland werkt en daarna weer terug naar eigen land gaat, en om uitzendkrachten die tijdens uitzending al weten dat zij na een bepaalde tijd bij de opdrachtgever in vaste dienst kunnen treden en er rondom duurzame inzetbaarheid bepaalde besluiten reeds vaststaan.

*Tabel 3.2 – Aspecten duurzame inzetbaarheid waar te weinig aandacht voor is*

| Pijler (aspect) | Er is te weinig aandacht voor …: | % eens |
|---|---|---|
| Eerder uittreden | regeling voor vervroegd uittreden | 70 |
| Gezondheid (psychisch) | ondersteuning van uitzendkrachten met mogelijke psychische gezondheidsrisico's door stress, pesten, discriminatie, conflictsituaties | 44 |
| Gezondheid (financieel) | richtlijnen voor of mogelijkheden tot ondersteuning voor uitzendkrachten met financiële problemen | 38 |
| Werksituatie (ontziemaatregelen) | andere of lichtere functie/taken als uitzendkrachten niet meer volledig inzetbaar zijn (bijv. vanwege zwaarte van het werk) | 31 |
| Cultuur (borging) | borging van duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten | 28 |
| Loopbaan (omscholing indien niet inzetbaar) | omscholing naar een andere baan/functie als uitzendkrachten niet meer (volledig) inzetbaar zijn (bijv. vanwege de zwaarte van het werk) | 28 |
| Loopbaan (omscholing eigen wens) | omscholing naar een andere baan/functie als uitzendkracht dat wil | 28 |
| Werksituatie (ontziemaatregelen) | mogelijkheden voor minder uren of aangepaste werktijden als uitzendkrachten niet meer volledig inzetbaar zijn (bijv. vanwege de zwaarte van het werk) | 25 |
| Cultuur (gesprekken) | gesprekken o.m. over duurzame inzetbaarheid | 24 |
| Cultuur (doelstellingen) | doelstellingen over de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten | 20 |
| Gezondheid (fysiek) | ondersteuning van uitzendkrachten met mogelijke fysieke gezondheidsrisico's in het algemeen of vanuit de aard van het werk zoals gevaarlijk of zwaar werk | 20 |
| Werksituatie (ontwikkelmogelijkheden) | afstemming van de werksituatie op ontwikkelmogelijkheden voor de uitzendkracht | 19 |
| Cultuur (gesprekken) | functioneringsgesprekken over de praktijk van alledag | 10 |
| Loopbaan (bijscholing) | bijscholing en/of cursussen | 9 |
| Werksituatie (algemeen) | de werksituatie van uitzendkrachten | 5 |
| Gezondheid (algemeen) | arbo- en verzuimmaatregelen | 4 |

*Bron: enquête KBA Nijmegen, respons=80*

### Afspraken met opdrachtgevers over duurzame inzetbaarheid

De uitzendbranche is bijzonder, in die zin dat in de relatie van werkgever en werknemer sprake is van drie in plaats van twee partijen. Verreweg het grootste deel van de uitzendondernemingen is van mening dat, net als zijzelf, ook de opdrachtgevers verantwoordelijk zijn (op zijn minst medeverantwoordelijk zijn) voor de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten, en ook voor bijna alle genoemde aspecten op de pijlers cultuur, gezondheid, werksituatie en loopbaan (m.b.t. omscholing naar andere functie of een regeling voor vervroegd uittreden vindt een groot deel van de uitzendondernemingen dat de opdrachtgever daar geen verantwoordelijkheid in heeft).

Voor bepaalde zaken is het gemeengoed voor uitzendondernemingen om goede afspraken met de opdrachtgevers te maken. Maatregelen omtrent arbo en verzuim, zorgen dat de werksituatie veilig is en het werk fysiek niet te belastend. Ontziemaatregelen worden ook regelmatig met opdrachtgevers gesproken, net als het regelen van bijscholing en/of cursussen (vaak betreft het certificaten die nodig/verplicht zijn om het werk uit te voeren). Bij veel uitzendondernemingen blijft het bij dergelijke aspecten, ofwel bij aspecten die gaan over de inzetbaarheid van nu en die van belang zijn voor het actuele moment en de minimale randvoorwaarden die daarbij horen. Uitzendondernemingen merken dat het nogal eens voorkomt dat opdrachtgevers niet over de lange termijn willen nadenken en niet voor niets uitzendkrachten inhuren. Het overleg tussen

uitzendonderneming en opdrachtgever gaat dus wel over hoe de uitzendkracht functioneert in het werk, maar niet over zijn of haar loopbaan en wensen en mogelijkheden. Het gaat wel over bijscholing als het noodzakelijk is voor het werk, maar niet over omscholing als de uitzendkracht het werk niet meer kan uitvoeren of iets anders wil. Wel overleg over de werksituatie en ervoor zorgen dat de uitzendkracht het werk fysiek vol kan houden, maar niet over psychische of financiële problemen. Duurzame inzetbaarheid is in veel gevallen vooral een zorg/taak voor de uitzendonderneming en niet voor de opdrachtgever. Dit beeld is enigszins gechargeerd, want tabel 3.3 laat zien dat er ook wel degelijk opdrachtgevers zijn die de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten relevant vinden en daarover afspraken maken (en uitzendkrachten soms ook gelijk behandelen als het personeel in vaste dienst). Aan de andere kant wordt het geschetste beeld wel gestaafd in de interviews: een deel van de opdrachtgevers is tot veel bereid maar ook een relevant deel tot niets of weinig. Uitzendondernemingen nemen een kentering waar in het belang dat zowel zijzelf als opdrachtgevers hechten aan de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten.

*Tabel 3.3 – Afspraken met opdrachtgevers m.b.t. duurzame inzetbaarheid uitzendkrachten*

| Pijler (aspect) | Heb je afspraken gemaakt met de opdrachtgever over: | *Ja (%)* | *Nee (%)* |
|---|---|---|---|
| Werksituatie (algemeen) | de werksituatie van uitzendkrachten | 90 | 10 |
| Gezondheid (algemeen) | arbo- en verzuimmaatregelen | 85 | 15 |
| Gezondheid (fysiek) | *richtlijnen* voor uitzendkrachten over omgang met fysieke gezondheidsrisico's in het algemeen of vanuit de aard van het werk zoals gevaarlijk/zwaar werk | 80 | 20 |
| Werksituatie (ontwikkelmogelijkheden) | afstemming van de werksituatie op ontwikkelmogelijkheden voor de uitzendkracht | 80 | 20 |
| Loopbaan (bijscholing) | bijscholing en/of cursussen | 79 | 21 |
| Gezondheid (fysiek) | *(mogelijkheden tot) ondersteuning* voor uitzendkrachten met fysieke gezondheidsrisico's vanuit de aard van het werk zoals gevaarlijk/zwaar werk | 76 | 24 |
| Cultuur (gesprekken) | functioneringsgesprekken over de praktijk van alledag | 75 | 25 |
| Werksituatie (ontziemaatregelen) | andere of lichtere functie/taken als uitzendkrachten niet meer volledig inzetbaar zijn (bijv. vanwege zwaarte van het werk) | 72 | 28 |
| Werksituatie (ontziemaatregelen) | mogelijkheden voor minder uren of aangepaste werktijden als uitzendkrachten niet meer volledig inzetbaar zijn (bijv. vanwege de zwaarte van het werk) | 70 | 30 |
| Cultuur (gesprekken) | gesprekken o.a. over duurzame inzetbaarheid | 60 | 40 |
| Gezondheid (psychisch) | *(mogelijkheden tot) ondersteuning* voor uitzendkrachten met psychische gezondheidsrisico's door stress, pesten, discriminatie, conflictsituaties | 54 | 46 |
| Loopbaan (omscholing eigen wens) | omscholing naar een andere baan/functie als uitzendkrachten dat zelf graag willen | 53 | 47 |
| Cultuur (borging) | borging van duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten | 52 | 48 |
| Gezondheid (psychisch) | *richtlijnen* voor uitzendkrachten over omgang met psychische gezondheidsrisico's door stress, pesten, discriminatie, conflictsituaties | 51 | 49 |
| Cultuur (doelstellingen) | doelstellingen over de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten | 50 | 50 |
| Loopbaan (omscholing indien niet inzetbaar) | omscholing naar een andere baan/functie als uitzendkrachten niet meer (volledig) inzetbaar zijn (bijv. vanwege de zwaarte van het werk) | 48 | 52 |
| Gezondheid (financieel) | *(mogelijkheden tot) ondersteuning* voor uitzendkrachten met financiële problemen | 29 | 71 |
| Eerder uittreden | regeling voor vervroegd uittreden | 24 | 76 |
| Gezondheid (financieel) | *richtlijnen* voor uitzendkrachten over omgang met financiële problemen | 21 | 79 |

*Bron: enquête KBA Nijmegen, respons=101*

## 3.2 Problematieken rondom duurzame inzetbaarheid

In paragraaf 3.2.1 worden de problematieken geschetst die naar voren kwamen in het onderzoek dat in 2020 is uitgevoerd naar duurzame inzetbaarheid volgens uitzendkrachten. In 3.2.2 worden aspecten van duurzame inzetbaarheid van het uitzendkrachten vergeleken met andere werkzamen. In paragraaf 3.2.3 komen de problematieken naar voren die blijken uit het onderzoek bij de uitzendondernemingen.

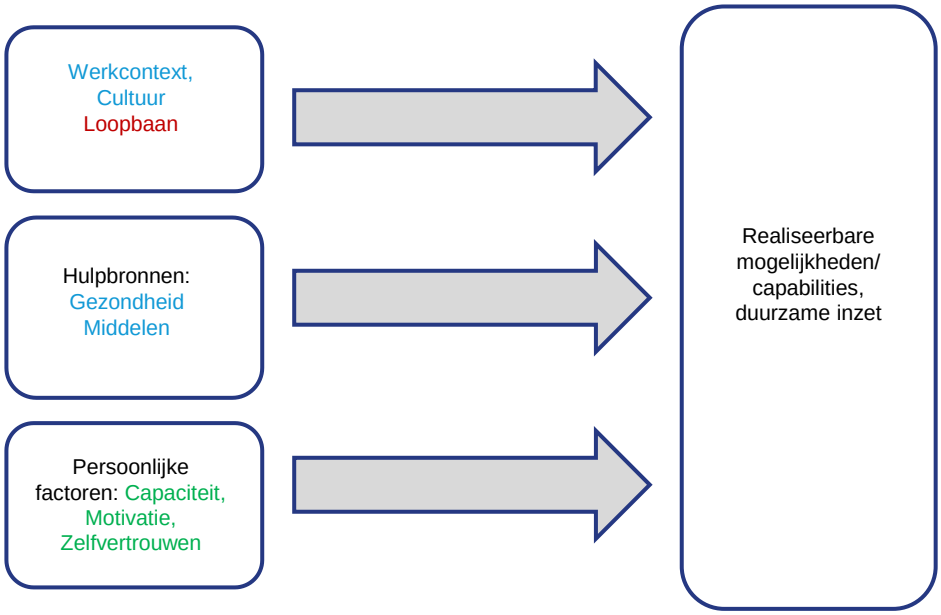
### 3.2.1 Oordeel van uitzendkrachten

Het onderzoek naar duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten is gebaseerd op het model dat is ontwikkeld voor ‘Werk als Waarde’, waarvoor de theorie van Amartya Sen de oorsprong vormt. Uitgangspunt zijn de ‘capabilities’, de mogelijkheden die een individu heeft om te doen wat men waardevol vindt en om te kunnen zijn wie men wil zijn. Door persoonlijke capaciteiten, fysieke hulpbronnen (middelen in geld en techniek) en sociale hulpmiddelen (vrienden, familie) in te zetten kan iemand zijn waarden realiseren. Omzettingsfactoren op persoonlijk, sociaal en omgevingsvlak kunnen de realisatie van bepaalde waarden stimuleren of belemmeren. Deze hulpbronnen en omzettingsfactoren vormen de pijlers voor duurzame inzetbaarheid. Op dit model zijn de vier pijlers gebaseerd die Doorzaam in haar aanpak hanteert: cultuur; gezondheid, werkcontext en loopbaan.

Als er belemmeringen zijn op één of meerdere van deze aspecten, zal het niet of minder goed mogelijk zijn om te werken aan de persoonlijke ontwikkeling om zo duurzame inzetbaarheid te realiseren (Klink, 2010). Voor het onderzoek naar duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten zijn deze pijlers/aspecten onderzocht. De resultaten tonen dat een aantal van deze aspecten er goed voor staan, andere wat minder. In het volgende figuur is het model uitgewerkt waarbij met rood is aangegeven welke aspecten van duurzame inzetbaarheid de meeste aandacht vragen, welke wat minder (blauw) en met groen de aspecten van duurzame inzetbaarheid in orde zijn.

Het aspect dat het meest urgent om aandacht vraagt is de loopbaan (rood gekleurd). Dat is in overeenstemming met het oordeel van uitzendondernemingen, zoals verderop wordt aangetoond. Daarnaast is ook aandacht nodig voor werkcontext, cultuur, gezondheid, middelen (blauwe aspecten). Weinig aandacht is volgens uitzendkrachten nodig voor de capaciteit, motivatie en het zelfvertrouwen van de uitzendkrachten (groen). Dit in tegenstelling tot het oordeel van uitzendondernemingen, die van mening zijn dat het nodige schort aan de capaciteiten en motivatie van een deel van de uitzendkrachten. Hierna worden deze conclusies toegelicht aan de hand van de resultaten van het onderzoek onder uitzendkrachten.

*Figuur 3.1 – stand van zaken duurzame inzetbaarheid uitzendkrachten 2020*[20]




**Legenda:**
Rood gekleurde tekst: dit aspect heeft de meeste aandacht nodig, is het minst op orde
Blauw gekleurde tekst: dit aspect heeft aandacht nodig, maar is redelijk op orde
Groen gekleurde tekst: dit aspect heeft niet direct aandacht nodig, is (vooralsnog) op orde

#### 3.2.1.1 Toelichting bij de resultaten

Employability wordt standaard gemeten aan de hand van de volgende kenmerken.

- makkelijk kunnen voldoen aan de fysieke en psychische eisen van het werk.
- gemakkelijk nieuwe baan/functie krijgen bij ander bedrijf of een andere uitzender
- gemakkelijk nieuwe baan/functie krijgen bij huidig bedrijf (1/4) of de huidige uitzender.

**Employability**

Er is geen verschil tussen uitzendkrachten en andere werknemers voor wat betreft de inschatting van hun employability. Ten aanzien van de psychische en fysieke eisen die het werk stelt geeft driekwart van de uitzendkrachten aan dat ze er makkelijk aan kunnen voldoen. De employability neemt echter af naarmate men ouder is. Voor oudere uitzendkrachten (55+) geeft 15 procent aan dat ze niet makkelijk kunnen voldoen aan de fysieke eisen van het werk. Bij uitzendkrachten jonger dan 25 jaar geldt dat slechts voor twee procent.

⇨ DI-aandachtspunt: fysieke eisen in het werk bij oudere uitzendkrachten.

De overige aspecten van werkvermogen hebben te maken met de inschatting of men makkelijk een andere baan kunt vinden. Dit is voor ruim de helft van de uitzendkrachten ook geen probleem. Alleen voor een andere baan bij het huidige bedrijf denken uitzendkrachten niet zo vaak dat dat makkelijk is. Dat betekent dus dat een deel van de uitzendkrachten beseft dat ze naar een ander

[20] Vereenvoudigd model op basis van 'Werk als waarde', Klink, prof. dr. J.J.L. van der (RUG), Burdorf, prof. dr. A. (EUR), Schaufeli, prof. dr. W.B. (UU), Wilt, prof. dr. G.J. van der (Radboud Universiteit), Zijlstra, prof. dr. F.R.H. (UM), Brouwer, dr. S (RUG) & Bültmann, dr. U (RUG) (2010). Werk als waarde. ZonMW).

bedrijf gaan, of dat ze alleen in de huidige functie bij het huidige bedrijf kunnen blijven. Voor hun loopbaan zien ze binnen het huidige bedrijf weinig mogelijkheden.

### Kennis en vaardigheden

Het werkvermogen wordt ook bepaald doordat men de juiste kennis en vaardigheden heeft voor het werk.
87% van de uitzendkrachten heeft voldoende kennis en vaardigheden of méér dan gevraagd (41%). Dit verschilt niet significant van overige werknemers.

Verandering van of in het werk zorgen ervoor dat er andere kennis en vaardigheden gevraagd worden. Dat blijkt best vaak voor te komen.

- 40% van de uitzendkrachten heeft kennis en vaardigheden die niet meer nodig zijn door verandering van werkgever.
- 38% van de uitzendkrachten heeft kennis en vaardigheden die die niet vaak meer gebruikt en daardoor veroudert.
- 27% van de uitzendkrachten mist kennis of vaardigheden die belangrijk zijn geworden door veranderingen in het werk.

Ook hiervoor geldt dat uitzendkrachten hierin niet afwijken van andere werknemers. Het betekent wel dat kennis en vaardigheden enerzijds overbodig worden of verouderen en anderzijds dat er nieuwe kennis en vaardigheden gevraagd worden door verandering van of in het werk. Het is dus belangrijk om kennis en vaardigheden up-to-date te houden.

⇨ DI-aandachtspunt: kennis en vaardigheden up-to-date houden.

### Opleiding volgen

Een derde van de uitzendkrachten heeft afgelopen twee jaar een opleiding/cursus gevolgd voor het werk. Die cursus of opleiding was vooral bedoeld om het werk beter te kunnen doen, minder vaak is de cursus of opleiding gevolgd om aan het werk te blijven. Het volgen van een cursus of opleiding geeft vaak vertrouwen in de toekomst en men gaat erdoor nadenken over toekomstige baan. Daarmee heeft het toch indirect invloed op de loopbaan. Verder valt op dat leidinggevenden de ontwikkeling van kennis en vaardigheden bij uitzendkrachten minder vaak stimuleren (56%) dan overige werknemers (75%). Voor uitzendkrachten gaat het hierbij om de leidinggevende bij de opdrachtgever. Hier ligt dus een rol voor de uitzendonderneming.

⇨ DI-aandachtspunt: Rol voor uitzendondernemingen om de ontwikkelen van kennis en vaardigheden bij uitzendkrachten te stimuleren.

### Werkcontext

Ruim 70% van de uitzendkrachten kan nieuwe ontwikkelingen bijhouden en beschikt over voldoende kennis en vaardigheden om het werk goed te kunnen doen. Bij digitale vaardigheden is dat lastiger. Eén vijfde van de uitzendkrachten heeft niet voldoende digitale vaardigheden. Maar in de meeste gevallen kan een groot deel van de uitzendkrachten voldoen aan de eisen die het werk stelt. Een aandachtspunt is wel dat oudere uitzendkrachten minder vaak dan jongeren ervaren dat het bedrijf aandacht heeft voor veilig werken. Uit interviews met uitzendondernemers komt naar voren dat dit waarschijnlijk komt dit doordat oudere uitzendkrachten zelf meer bezig zijn met veilig werk. Het is naar hun idee niet zo dat ouderen gevaarlijker werk doen.

### Werkinhoud

Bij ongeveer een derde van de uitzendkrachten is het werk niet altijd even uitdagend. De werkinhoud is niet altijd gevarieerd, doet niet altijd een beroep op deskundigheid, geeft ook niet het gevoel dat ze er iets mee kunnen bereiken en biedt niet de mogelijkheid om nieuwe dingen te leren. Dit betreft steeds zo'n derde deel van de uitzendkrachten. De uitzendkracht voldoet dus meestal wel aan de eisen die het werk stelt, maar het werk voldoet niet altijd aan de wensen van de uitzendkracht, het werk is niet altijd even uitdagend.

⇨ DI-aandachtspunt: het werk is niet altijd uitdagend

### Tevredenheid arbeidsvoorwaarden

Een groot verschil tussen uitzendkrachten en overige werknemers is de tevredenheid die zij ervaren over de werkzekerheid en contractvorm. Overige werknemers zijn hier in grote mate (zo'n 90%) tevreden over. Bij de uitzendkrachten is slechts 57 procent tevreden over de contractvorm en 63 procent over de werkzekerheid. En zowel uitzendkrachten als overige werknemers vinden dit heel belangrijke aspecten! De ontevredenheid met het dienstverband is bij uitzendkrachten van 25 jaar of ouder groter dan bij de jonge uitzendkrachten. Het langere termijn aspect van het werk, namelijk de werkzekerheid, heeft dus aandacht nodig. In de overige arbeidsvoorwaardelijke aspecten is er geen (significant) verschil in de tevredenheid of het belang ervan.

⇨ DI-aandachtspunt: veel uitzendkrachten zijn niet tevreden over de werkzekerheid of contractvorm

### Gezondheid

De gezondheid bij uitzendkrachten en andere werknemers verschilt niet of nauwelijks. Drie kwart van de uitzendkrachten is gezond, ze hebben niet meer of minder vaak een burn-out. Veertig procent wordt (meestal in beperkte mate) belemmerd door ziekte. Ook qua vitaliteit doen uitzendkrachten het goed. Dit is gemeten met een standaard schaal die hiervoor is geconstrueerd, de UBES vragenlijst. Deze meet de  vitaliteit, absorptie en bevlogenheid. Op al deze aspecten blijkt dat uitzendkrachten vitaal in hun werk staan.

### Financiële gezondheid

Ruim de helft van de uitzendkrachten kan rondkomen van het loon, maar een groep van 17 tot 25 procent kan niet voldoende uren maken of niet kan rondkomen. En zo'n 10 tot 17 procent heeft last van onzekerheid omtrent inkomsten of onbekend aantal uren werk of onbekend over wanneer het loon wordt betaald.

### Cultuur op het werk

Uitzendkrachten ervaren net zo vaak als overige werknemers sociale steun van collega's en leidinggevenden, hebben net zo weinig conflicten met collega's of leidinggevende of last van ongepast gedrag op het werk. Veel uitzendkrachten hebben gesprekken over duurzame inzetbaarheid gevoerd met hun familie, de uitzendonderneming of de opdrachtgever. Bij veertig tot vijftig procent is dit niet het geval geweest. Bij ruim tachtig procent van de uitzendkrachten die gesprekken hebben gevoerd over duurzame inzetbaarheid waren de gesprekken voldoende om ook te kunnen werken aan duurzame inzetbaarheid.

⇨ DI-aandachtspunt: groot deel van de uitzendkrachten heeft geen gesprek gevoerd over duurzame inzetbaarheid met uitzendonderneming, opdrachtgever of familie

### Loopbaan

De meeste uitzendkrachten (zo'n 2/3e) verwachten bij het huidige bedrijf te kunnen blijven en een even groot deel van de uitzendkrachten wil dat ook. Uitzendkrachten maken vaker dan overige werknemers (18%) de inschatting dat ze het risico lopen hun baan te verliezen (51%); Bovendien maken ze zich zorgen over het behoud van hun baan. Het gevoel van baanzekerheid is dus voor uitzendkrachten veel lager dan bij overige werknemers.

⇨ DI-aandachtspunt: groot deel van de uitzendkrachten verwacht hun baan te verliezen en maakt zich hier zorgen over.

### 'Doorwerk-leeftijd'

Duurzame inzetbaarheid is erop gericht dat mensen kunnen blijven werken tot aan hun pensioen. Uitzendkrachten zouden, net als andere werknemers, tot ongeveer 63 jaar door willen gaan met werken. Ze denken dat ze tot hun zestigste in staat zijn om het huidige werk voort te zetten. Ze zouden tot een hogere leeftijd in staat zijn om te werken als het werk (lichamelijk of psychisch) lichter zou zijn (36% vindt dat), of als ze minder uren of dagen per week zouden werken (47%). Opvallend is nog dat een kwart eerder wil stoppen met werken als het financieel aantrekkelijker wordt. Ook hierin verschillen uitzendkrachten niet van andere werknemers (NEA 2017).

⇨ DI-aandachtspunt: veel uitzendkrachten verwachten dat ze niet tot hun pensioengerechtigde leeftijd kunnen doorwerken.

### Bezig zijn met duurzame inzetbaarheid

Het grootste deel, tachtig procent, van de uitzendkrachten is bezig geweest met duurzame inzetbaarheid. Bij de overige twintig procent was het meestal niet nodig (13 procentpunt). De rest, zeven procent van de uitzendkrachten is er niet mee bezig geweest terwijl het eigenlijk wel nodig was. Uitzendkrachten die bezig zijn geweest met duurzame inzetbaarheid, zijn vooral bezig geweest met het zorgen dat werk en privé in balans zijn, dat kennis en vaardigheden op peil zijn, men heeft gesolliciteerd en er zijn gesprekken gevoerd over duurzame inzetbaarheid.

## 3.2.2 Werkaspecten duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten

Als we de belangrijkste werkaspecten op basis van de vier pijlers van duurzame inzetbaarheid op een rij zetten voor uitzendkrachten en voor overige werknemers, zijn er weinig punten waarop er (statistisch significante) verschillen te zien zijn (tabel 3.1, bron: nationale enquête arbeidsomstandigheden (NEA) van CBS/TNO). De aspecten waar er wel significante verschillen zijn hierboven besproken.

Toch zien we dat er vaak wel verschillen zijn, die vaak net wat slechter uitpakken voor uitzendkrachten dan voor de overige werknemers. Er zijn twee aspecten waarbij uitzendkrachten beter scoren. Dat is het individueel verzuimpercentage, en het percentage uitzendkrachten dat méér kennis en vaardigheden heeft dan nodig zijn voor het werk.

In alle andere gevallen scoren uitzendkrachten lager. Zo is de sociale steun net wat minder, de algemene gezondheidstoestand net wat minder vaak goed, ondervindt men vaker ongemakken van het werk en is er minder vaak een opleiding gevolgd voor het werk.

*Tabel 3.1 – Werkaspecten duurzame inzetbaarheid uitzendkrachten*

| | uitzendkrach-ten | Overige werk-nemers | Sign. |
|---|---|---|---|
| **Employability (4-punt schaal, 4 items)** | 2,84 | 2,95 | |
| | | | |
| **Cultuur** | | | |
| Leidinggevende stimuleert de ontwikkeling van de kennis en vaardigheden | 56% | 75% | * |
| Sociale steun leidinggevende (schaal met 2 items) | 2,94 | 3,00 | |
| Sociale steun collega's (schaal met 2 items) | 3,15 | 3,29 | |
| | | | |
| **Gezondheid** | | | |
| Algemene gezondheidstoestand (zeer) goed | 78% | 81% | |
| Individueel verzuimpercentage (deeltijdgecorrigeerd) | 2,79 | 4,02 | |
| Burnout (schaal met 5 items) | 2,20 | 2,12 | |
| Afgelopen 12 maanden slachtoffer van bedrijfsongeval | 6% | 3% | |
| Is er iemand op het werk die u kunt aanspreken op onveilig of ongezond werk | 68% | 74% | |
| Leeftijd waarop men in staat is om – lichamelijk en geestelijk – het huidige werk voort te zetten | 60 | 62 | |
| | | | |
| **Werkcontext** | | | |
| Werk waarbij veel kracht moet worden gezet | 57% | 36% | |
| Werk waarbij trillingen of schudden van apparten e.d. voorkomt | 32% | 17% | |
| Werk in ongemakkelijke werkhouding | 47% | 36% | |
| Werk met herhalende bewegingen | 68% | 65% | |
| Werkplek met veel lawaai | 45% | 25% | |
| | | | |
| **Loopbaan** | | | |
| Heeft afgelopen 2 jaar een opleiding of cursus gevolgd voor het werk | 35% | 51% | |
| Kennis en vaardigheden sluiten goed aan bij het huidige werk | 42% | 62% | |
| Ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk | 51% | 33% | |
| Loopt risico op baanverlies | 51% | 18% | * |
| Heeft zorgen om behoud baan | 48% | 19% | |

Bron: CBS, NEA 2017, bewerking KBA Nijmegen

### 3.2.3 Oordeel van uitzendondernemingen

Zo'n twintig procent van de uitzendondernemingen ondervindt problemen bij het uitvoeren van acties om de duurzaamheid van uitzendkrachten. De problematiek rond duurzame inzetbaarheid in de uitzendbranche is divers en van verschillende aard. Hieronder staat een bloemlezing van antwoorden uit de enquête en interviews die volgens uitzendondernemingen regelmatig voorkomen. Ze worden hieronder ingedeeld per type actor waar het betrekking op heeft.

*Opdrachtgevers*

- Mindset en middelen: een deel van de opdrachtgevers is niet geïnteresseerd dan wel onvoldoende bereid om te investeren in de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten. Extra inzet bijvoorbeeld in de vorm van (om)scholing past niet in het afgesproken tarief. Men wil een zo goedkoop mogelijke uitzendkracht en de blik is niet op de lange termijn gericht.

Regelingen in het kader van duurzame inzetbaarheid bij de opdrachtgever zijn dikwijls niet beschikbaar voor uitzendkrachten.

*Uitzendkrachten*

- Mindset: desinteresse dat voortkomt uit het gebrek aan besef dat leven lang ontwikkelen relevant is dan wel desinteresse dat voortkomt uit angst voor scholing. Onder uitzendkrachten bevinden zich relatief veel ongeschoolden, praktisch geschoolden en dropouts die weinig tot geen feeling met school en onderwijs hebben. Deze uitzendkrachten vinden het ook lastig om loopbaangesprekken te voeren. Ze zijn niet goed in staat aan te geven wat ze willen of ze denken daar niet over na. Als ze problemen hebben, geven ze niet snel aan.
- Geen acceptatie lager loon. Als een functie door het verdwijnen van werk of door fysieke klachten van de uitzendkracht niet meer kan worden uitgevoerd, dan is het niet ongebruikelijk dat alternatief werk minder goed betaald. Een deel van de uitzendkrachten wil het alternatieve werk dan niet uitvoeren en wil of kan geen lager loon accepteren. Voor een deel gaat het om niet willen (bijv. vakmensen in de bouw en techniek die doorgaans heel goed verdienen en er bij ander werk op achteruit gaan) en voor een deel om niet kunnen (bijv. ongeschoolden die het niet breed hebben en niet met minder salaris rond kunnen komen).
- Competenties/vaardigheden: het ontbreekt een deel van de uitzendkrachten aan de competenties en vaardigheden om ander werk te kunnen uitvoeren of aan het leervermogen om zich om te laten scholen. Een voorbeeld zijn ouderen die altijd gewend zijn geweest met de handen te werken en door klachten fysiek licht werk moeten doen (zoals werk als docent/instructeur, inkoper/verkoper of op kantoor). Bij hen ontbreekt het dikwijls aan computervaardigheden en/of communicatieve vaardigheden die vaak nodig zijn voor dergelijk werk. Een ander voorbeeld zijn anderstaligen die de Nederlandse taal onvoldoende machtig zijn. Zij worden bij sommige opdrachtgevers niet aangenomen bij een gebrekkige beheersing van de Nederlandse taal, en daarnaast hebben zij moeite en/of angst om aanvullende scholing te doen.

*Uitzendondernemingen*

- Dermate druk zijn met de core business (het vervullen van vacatures) dat onvoldoende tijd over is voor diverse aspecten van duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten. In interviews wordt aangegeven dat opdrachtgevers momenteel zoveel vacatures te vervullen hebben, dat zelfs basisaspecten zoals functioneringsgesprekken verzet worden of komen te vervallen.
- Onvoldoende middelen om vol in te zetten op duurzame inzetbaarheid. Een medewerker van een uitzendonderneming verwoordt het als volgt: *"Mensen aan werk laten beginnen is makkelijk, aan het werk houden is veel grotere uitdaging. Deze mensen begeleiden, daar is te weinig geld en aandacht voor."* Zeker voor kleine en middelgrote uitzendondernemingen is het geen geringe investering om extra personeel aan te nemen dat zich (vooral of uitsluitend richt) op het coachen en begeleiden van uitzendkrachten teneinde de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten te verbeteren. En zoals in de eerste monitorrapportage over duurzame inzetbaarheid in de uitzendbranche ook al werd geconcludeerd is er een spanningsveld tussen de commerciële taakstelling van (vestigingen) van uitzendondernemingen en de lange termijn inzet van uitzendkrachten. In de commerciële taakstelling past investering voor de lange termijn niet zo goed.
- Uitzendkracht onvoldoende goed kunnen begeleiden. Dit probleem manifesteert zich op verschillende manieren:
    - Uitzendondernemingen staan vaak op afstand als uitzendkrachten aan het werk zijn bij een opdrachtgever en zijn op verschillende aspecten onvoldoende op de hoogte van hoe

een uitzendkracht zich voelt. Fysieke klachten en verzuim verneemt een uitzendonderneming wel, maar problemen in de thuissituatie en problemen van psychische of financiele aard niet of niet tijdig.

- Gebrek aan competenties om loopbaangesprekken goed te kunnen voeren. Om duurzame inzetbaarheid daadwerkelijk te realiseren is meer nodig dan een goede wil van betrokkenen. Het begint bij het goed kennen van de uitzendkracht, weten wat die wil, er door heen kunnen prikken als een uitzendkracht niet durft, maar ook het doorgronden en motiveren als de uitzendkracht niet wil of niet kan. Niet in de laatste plaats omdat de groep voor een belangrijk deel bestaat uit uitzendkrachten met een taalbarrière (bijv. migratie-achtergrond), met financiële problemen of andere problemen, en uit uitzendkrachten zonder diploma of (zeer) praktisch geschoold en daarbij om een groep gaat waar regelmatig schaamte, angst, onwennigheid maar ook onwil en onvermogen bestaat om zich aanvullend te scholen. Er zijn specifieke competenties nodig om loopbaangesprekken adequaat te kunnen voeren, die bij de reguliere werkzaamheden niet of in beperkte mate van de intercedent gevraagd worden en ook niet standaard aanwezig zijn. Doorzaam is al meerdere jaren bezig met een mede door ESF gefinancierd traject de Duurzame Uitzendkracht, waarbij de uitzendorganisatie wordt meegenomen om duurzame inzetbaarheid in het DNA te krijgen van de uitzendorganisaties. Dit vraagt echter een lange adem en gebeurt met kleine stappen.
- Het onvoldoende kunnen creëren van oplossingen als zich een acute situatie voordoet dat een uitzendkracht zijn of haar baan verliest. Dat kan te maken hebben met dat er een groot verloop van intercedenten is en de kennis ontbreekt wat mogelijk is. Maar het kan ook zijn dat het de intercedent ontbreekt aan het mandaat om een oplossing door te drukken in het geval de oplossing buiten de gebaande paden gaat. Ook ontbreekt het vaak aan uitwijkmogelijkheden en is er geen passend alternatief werk te vinden.
- Soms is simpelweg niet bekend dat Doorzaam bestaat en dat de uitzendonderneming gebruik kan maken van scholingsvouchers en andere producten voor haar uitzendkrachten.

- Visie over en positionering van duurzame inzetbaarheid. Zoals eerder aangehaald is er bij uitzendondernemingen steeds meer aandacht voor de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten. En hoewel ook uit de enquête blijkt dat zo'n driekwart van de uitzendondernemingen doelstellingen hanteert, blijkt de realiteit op basis van de gevoerde gesprekken iets weerbarstiger. Doelstellingen staan vaak niet op papier, de drukte van alledag verdringt de daadwerkelijke toepassing en de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten is lang niet altijd geborgd. Bovendien kenmerkt de uitzendbranche zich doordat maatregelen vaak curatief en weinig preventief worden ingezet. Tijdig ingrijpen is van belang, je moet de problemen voor zijn. De volgende quote van een van de uitzendonderneming illustreert waarom dat belangrijk is: *"We zien rouwverwerking als iemand zijn functie niet meer kan doen".* Uitzendondernemingen vinden duurzame inzetbaarheid weliswaar belangrijk en steeds belangrijker, maar het thema staat niet vooraan gepositioneerd.

### 3.2.4 Ervaring vanuit de mede door ESF gefinancierde projecten

Doorzaam wil dat duurzame inzetbaarheid (DI) een vast agendapunt wordt van de sector en dat het onderwerp ingebed is in het beleid en de uitvoering van alle uitzendorganisaties. Doorzaam wil dat uiteindelijk alle uitzendkrachten bereikt worden en dat investeren in de duurzame

inzetbaarheid van de uitzendkracht de gewoonste zaak van de wereld is. Hier werkt Doorzaam, voorheen Stoof en Staf, (mede) in verschillende ESF DI-projecten naar toe.

In de verschillende projecten worden uitzendkrachten bewust gemaakt van het belang van duurzame inzetbaarheid en tot actie bewogen. De intercedent heeft hier een stimulerende en coachende rol in. De intercedent (uitzendorganisatie) fungeert immers als werkgever voor de uitzendkracht en is verantwoordelijk voor 'goed werkgeverschap'. Aangezien de opdrachtgever echter de werkgever 'op de vloer' is, wordt ook de opdrachtgever bewust gemaakt van het belang van duurzame inzetbaarheid voor de uitzendkrachten. De intercedent gaat daartoe dus zowel de dialoog met de uitzendkracht aan, als met de opdrachtgever. Op deze manier worden alle drie partijen uit de driehoeksverhouding betrokken in het versterken van de duurzame inzetbaarheid van de uitzendkracht. Maar ook management en directie hebben een cruciale rol en worden betrokken door zogeheten visie en boostsessies.

Na drie ESF projecten 'de Duurzame Uitzendkracht' (project drie loopt eind 2021 af) zijn er mooie stappen gemaakt en is er verbreding ontstaan. Doorzaam is er echter nog (lang) niet. Hieronder worden de ervaringen uiteen gezet.

- De projecten blijven - gerelateerd aan de branche - kleinschalig. In totaal hebben zo'n 47 uitzendorganisaties geparticipeerd waarvan een groot aantal gestart in project I en project II. Zij hebben steeds meer de cultuuromslag gemaakt en/of weten te maken. Echter zijn er bij Doorzaam alleen al 3000 uitzendorganisaties aangesloten. Om ervoor te zorgen dat duurzame inzetbaarheid een vast agendapunt wordt voor de hele sector, is het logisch om het bereik te vergroten en om bij meer uitzendorganisaties duurzame inzetbaarheid op de agenda te zetten.
- De invulling in de praktijk is moeilijk: de intercedent heeft een sleutelrol als het gaat om de duurzame inzetbaarheid van de uitzendkracht. De ervaring uit de projecten leert echter dat het voor de intercedenten een uitdaging is om hier tijd voor vrij te maken/krijgen. Intercedenten hebben hun handen al meer dan vol aan hun primaire taak: het uitzenden van medewerkers. Om duurzame inzetbaarheid te kunnen wortelen in de organisatie dient er dus antwoord gevonden te worden op de vraag: hoe wordt duurzame inzetbaarheid een vast onderdeel van het functioneren van een intercedent zonder dat dit ten koste gaat van de reguliere werkzaamheden? Daar is nog geen antwoord op gevonden. Het betrekken van managers en projectleiders lijkt hierop ook niet het (gehele) antwoord. Doorzaam ziet dat managers zich soms nog wel meer laten leiden door de dagelijkse praktijk en het gebrek aan tijd dan de gemotiveerde intercedenten. Echter zijn zij wel degene die kunnen zorgen voor een breder draagvlak en de tijd aan de intercedent moeten gunnen om zich met DI bezig te houden. Ook de gehouden visie en boost sessies binnen de uitzendorganisaties, mede met directie, bieden wel een handvat maar zijn nog niet hét antwoord. Beleidsmatig ligt het dan wellicht vast, maar de uitvoering blijft toch veelal achter. Doorzaam merkt dat het meestal blijft liggen bij de personen die aan het traject hebben deelgenomen. Mede doordat deze personen uit dienst zijn of binnen de organisatie een andere functie hebben gekregen door reorganisaties waar de uitzendbranche veel mee te maken heeft.
- Borging is lastig: Doorzaam merkt dat een brede borging noodzakelijk is aangezien er een relatief hoog verloop is bij intercedenten. Maar ook projectleiders en directie wisselen. Het is nodig dat er een breder draagvlak is bij organisaties dan bij enkele personen, om de opgedane kennis niet teniet te doen en om ervoor te zorgen dat wat of wie er ook wisselt er altijd DI ambassadeurs werkzaam blijven om de handdoek weer op te pakken.

- Dynamische kort cyclische karakter van de branche: dit maakt het een uitdaging om een langdurig proces in te borgen. Door middel van heel veel kleine stappen merkt Doorzaam dat uitzendorganisaties ver(der) komen. Ook moet het proces praktisch zijn. Het moet snel opgepakt en geïmplementeerd kunnen worden. Dit zorgt er echter wel voor dat het borgen van Duurzame Inzetbaarheid (nog) lang(er) duurt.
- Opdrachtgever gedreven: Ondanks dat er een tekort is aan uitzendkrachten en veel uitzendorganisaties hierop inspelen, ziet Doorzaam dat de opdrachtgever nog altijd een leidende rol heeft. Wordt er vanuit de opdrachtgever gevraagd naar duurzame inzetbaarheid voor uitzendkrachten, dan zullen uitzendorganisaties sneller geneigd zijn om hierin te investeren.
- Cultuurverandering duurt lang: zoals eerder benoemd ambieert Doorzaam dat duurzame inzetbaarheid een vast agendapunt wordt voor de sector en daarmee een vast onderdeel wordt in de bedrijfsvoering bij de uitzendorganisaties. Dit vraagt om een cultuurverandering binnen de uitzendorganisaties. Van een organisatie waarin duurzame inzetbaarheid niet of nauwelijks leeft naar een organisatie die duurzame inzetbaarheid draagt en uitvoert. Als er stappen worden gemaakt dan vraagt de cultuurverandering om herhaling, navolging op bestaande initiatieven en borging van geboekte resultaten en successen (Kotter & Cohen, 2002). Richting en ruggensteun zijn hierbij nodig. Doorzaam is goed op weg met de deelnemende organisaties die als boegbeeld dienen, als ambassadeurs. Maar zoals in punt 1 benoemd zijn er duizenden organisaties die nog bereikt moeten worden om een cultuurverandering binnen de uitzendbranche te bewerkstelligen.

## 3.3 Oplossingen

Uit de sectoranalyse blijkt dat duurzame inzetbaarheid de laatste jaren hoger op de agenda van de uitzendbranche is komen te staan, maar ook dat structureel meer aandacht, tijd en geld nodig is om de beschreven problematiek te verhelpen. En hoewel ook opdrachtgevers en uiteraard uitzendkrachten medeverantwoordelijk zijn waar het gaat om duurzame inzetbaarheid, ligt de focus bij het aandragen van oplossingen in deze analyse bij wat uitzendondernemingen daarvoor kunnen betekenen.

### Duurzame inzetbaarheid

De uitzendbranche is een bijzondere branche is, omdat het uitzend voor heel veel arbeidssectoren. Als het gaat over werkgelegenheid, dan gaat het niet over de werkgelegenheid van de eigen werknemers in de uitzendondernemingen, maar over de werkgelegenheid van de uitzendkrachten en daarmee over de werkgelegenheid in bijna de gehele economie. De analyse in hoofdstuk twee laat onder meer zien dat er ontwikkelingen zijn die betekenisvol zijn voor de uitzendbranche. Zo verdwijnen bepaalde functies voor praktisch geschoolden door automatisering en robotisering (bijv. orderpickers in de logistiek en inpakkers in productiewerk), administratief ondersteunende functies door digitalisering en outsourcing, en functies in de retail zoals verkoper door het krimpen van het winkelbestand. Het gaat om functies die ook veelvuldig door uitzendkrachten worden ingevuld. Dat betekent dat omscholing van grote groepen uitzendkrachten steeds vaker noodzakelijk zal zijn om ze duurzaam inzetbaar te houden. De analyse laat echter ook zien dat waar functiegerichte bijscholing goed geregeld is, het lastig is voor de uitzendbranche om omscholingstrajecten in te zetten. Dat heeft met onvoldoende middelen te maken, maar ook met desinteresse van uitzendkrachten en opdrachtgevers en het onvermogen van uitzendondernemingen

om adequaat met duurzame inzetbaarheid om te gaan. De meest relevante oplossingen zijn tweeërlei.

Allereerst het vergroten van het budget voor omscholingstrajecten om aan de (toekomstige) vraag aan omscholing te kunnen voldoen.

Ten tweede meer medewerkers van uitzendonderneming trainen in het adequaat kunnen voeren van gesprekken in het kader van duurzame inzetbaarheid (loopbaangesprekken, vitaliteitsgesprekken) en het begeleiden van uitzendkrachten. De gesprekken zijn nodig om uitzendkrachten en opdrachtgevers in beweging te krijgen. Het betreft hier geen nieuwe oplossing, maar uitbreiding van een bestaande oplossing. Doorzaam heeft reeds het traject 'de Duurzame Uitzendkracht' dat ze aan het aanpassen zijn om het aantal deelnemende uitzendorganisaties – en daarmee het aantal uitzendkrachten dat ze bereiken – te vergroten. Doorzaam wil dat duurzame inzetbaarheid een vast agendapunt wordt van de sector en dat het onderwerp ingebed is in het beleid en de uitvoering van alle uitzendorganisaties. Alleen door het aantal deelnemende uitzendorganisaties – en daarmee het aantal uitzendkrachten dat ze bereiken – te vergroten kan dit behaald worden. Meer budget betekent dat meer medewerkers in de uitzendbranche dit traject kunnen volgen.

In de vorige paragraaf zijn tal van problematieken en drempels genoemd die het verbeteren van duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten in de weg zitten. De voornoemde twee oplossingen lijken het meest relevant, maar er zijn meer oplossingen te bedenken. Zo is duidelijk dat juist onder uitzendkrachten een omvangrijke groep bestaat die als kwetsbaar kan worden aangemerkt. De onderliggende ondersteuningsbehoeften zijn divers, van schuldenproblematiek tot laaggeletterdheid en van sociaal-emotionele problematiek tot het gebrek aan digitale en communicatieve vaardigheden. Deze groep heeft extra ondersteuning nodig om ze duurzaam inzetbaar te maken en te houden. Het kan extra inspanning vragen om met ze in gesprek te komen, om hun capaciteiten en wensen en angsten te doorgronden, om ze bewust te maken van het belang van een leven lang ontwikkelen en ook om ze te ondersteunen bij het om- en bijscholen zelf. Tevens is het een groep die in hun vaak krappe financiële situatie een (evt. tijdelijk) inkomensverlies moeilijk kan accepteren, waardoor ook financiële ondersteuning tijdens de periode van om- en bijscholing dan wel als aanvulling bij een nieuwe lager betaalde functie in overweging kan worden genomen in het kader van participatie.

Een ander idee dat is geopperd is om meer samenwerking tussen uitzendondernemingen te realiseren om uitwijkberoepen voor zwaar werk uit te wisselen dan wel te creëren.

Zoals gezegd speelt het vermoeden dat relatief veel koplopers in duurzame inzetbaarheid de enquête hebben ingevuld. Dat houdt in dat de geschetste oplossingen als minimum moeten worden gezien van de opgave waar de uitzendbranche voor staat: bij een deel van de uitzendondernemingen moet waarschijnlijk meer inzet gepleegd worden om uitzendkrachten duurzamer inzetbaar te maken.

### Eerder uittreden

Voor de meeste uitzendkrachten ontbreekt het aan een regeling om eerder uit te kunnen treden. De cao's van de uitzendbranche voorzien daar niet in. Er zijn situaties bekend dat voor bepaalde groepen uitzendkrachten (werkzaam in specifieke branches of sectoren, zoals de bouw) uitzonderingen zijn gemaakt. Hoewel het gebrek aan regelingen voor eerder uittreden wel een probleem

kan zijn in de uitzendbranche (diverse groepen uitzendkrachten voeren fysiek zwaar werk uit), gaat het in totaal om beperkte aantallen. Het aandeel 63-66 jarigen bedraagt twee procent van alle uitzendkrachten. Het ligt daarom niet voor de hand om daar in het kader van de MDIEU op in te zetten. Gezien de groei van de groep 63-66 jarigen is het wel aan te bevelen deze ontwikkeling te monitoren en een regeling voor vervroegd uittreden op termijn te overwegen (als onderdeel van de cao van de uitzendbranche).

## 3.4 Beoogde speerpunten voor de komende jaren

Wat betekent bovenstaande analyse voor het beoogde beleid van Doorzaam voor de komende jaren? In deze paragraaf worden enkele van de belangrijkste speerpunten benoemd. Deze speerpunten worden komend half jaar nader uitgewerkt naar een activiteitenplan voor de MDIEU dat Doorzaam beoogt voor te leggen aan haar bestuur met als verwachting om dit in te dienen bij het Ministerie van SZW in januari 2022.

Doorzaam wil dat DI een vast agendapunt wordt van de sector en dat het onderwerp ingebed is in het beleid en de uitvoering van alle uitzendorganisaties. Doorzaam wil dat uiteindelijk alle uitzendkrachten bereikt worden en dat investeren in de duurzame inzetbaarheid van de uitzendkracht de gewoonste zaak van de wereld is. In bredere zin merkt Doorzaam zeker dat het thema Duurzame Inzetbaarheid leeft binnen de uitzendbranche en dat uitzendorganisaties hier graag actief mee aan de slag gaan. Zij willen hierop blijvend inspelen door het aantal deelnemende uitzendorganisaties – en daarmee het aantal uitzendkrachten dat ze bereikt – te vergroten. Maar de cultuuromslag vraagt om een lange adem en Doorzaam heeft geen onbeperkte middelen. De bijdrage uit de MDIEU kan een belangrijke bijdrage leveren om het werk van Doorzaam verder te versterken, haar bereik te vergroten en de aanpak nog meer te verduurzamen.

Daarbij ontwikkelt Doorzaam een aanpak die recht doet aan de tripartite verhouding tussen uitzendkracht, uitzendorganisatie en opdrachtgever. Deze verhouding is een gegeven en maakt dat er sprake moet zijn van een drieledig bewustzijn/urgentiebesef op duurzame inzetbaarheid. Goed beleid bij duurzame inzetbaarheid is een verantwoordelijkheid van alle drie de actoren: de uitzendkracht zelf die regie neemt, de uitzendorganisatie als coach (belang goed werkgeverschap) en de opdrachtgever (als facilitator). Dat maakt oplossingen soms complex en vereist schakelen op meerdere borden. In dat verband onderneemt Doorzaam verschillende activiteiten die komende jaren verder uitgebouwd worden. Hieronder wordt dit hieronder kort uitgewerkt.

### Speerpunt 1: focus op de uitzendkracht

Primaire focus van Doorzaam is het versterken van de DI van de uitzendkracht, door activiteiten te bieden en te ontwikkelen die de uitzendkrachten direct of indirect raken. Daarop biedt Doorzaam allerlei activiteiten die passen binnen de MDIEU, zoals op het terrein van Thema A. Gezond, vitaal en veilig werken, Thema C. Leven Lang Ontwikkelen en Arbeidsmobiliteit en Thema D. Versterken van de Eigen Regie. Denk bijvoorbeeld aan activiteiten zoals coaching voor uitzendkrachten, hulp bij financiën, het bieden van scholingsvouchers, etc.

Deze activiteiten worden (grotendeels) gefinancierd vanuit de cao, maar om duurzame inzetbaarheid echt ‘geaccepteerd’ te krijgen in de sector en uitzendkrachten ‘blijvend’ te activeren, is er meer tijd, meer geld en zijn er meer faciliteiten nodig. Het werk van Doorzaam is in dat opzicht nooit af, al is er al veel bereikt afgelopen jaren. Daarom kan de MDIEU een belangrijke bijdrage

leveren om ‘meer’ te doen, meer uitzendkrachten te bereiken en duurzame inzetbaarheid de norm te laten zijn.

Onderdeel van die aanpak is dat Doorzaam werkt conform de inzichten van de werkkamer Eigen Regie van de samenwerkende O&O fondsen. Daarin zijn de leerervaringen van 32 O&O fondsen in samenwerking met onder andere Hogeschool Windesheim en de HAN verzameld tot praktische inzichten, een werkmodel en best practices die komende jaren in de praktijk gebracht worden. Vanuit het werkmodel Eigen Regie staat ‘de wil’ en de ‘mogelijkheid’ om eigen regie te nemen op verbetering van de inzetbaarheid centraal. Doorzaam wil deze nadrukkelijker verwerken in haar aanpak komende jaren.

### Speerpunt 2: focus op cultuuromslag en goed werkgeverschap

Cultuuromslag vraagt om een blijvende focus op Goed Werkgeverschap richting uitzendorganisaties in het algemeen en de rol van intercedenten in het bijzonder. Dit wil Doorzaam bereiken door het voortzetten van de activiteiten vanuit de ESF projecten gericht op de ‘Duurzame Uitzendkracht’. Dat past volledig in Thema B. Goed Werkgeverschap van de MDIEU.

Dit wil zij doen door doorlopend de mogelijkheid te bieden aan uitzendorganisaties om in te stappen op leerlijnen. Hiermee wordt de drempel om deel te nemen voor uitzendorganisaties, die vaak in een dynamische en actiegerichte context werken, verder verlaagd. Binnen de leerlijnen bouwen uitzendorganisaties verder voort op de geleerde lessen uit de ESF projecten. Ze verweven de leerlijnen met een handboek zodat één heldere wegwijzer voor de branche ontstaat rondom duurzame inzetbaarheid voor uitzendkrachten. En zodat ze een groter bereik weten te creëren. Doorzaam meent dat het voortzetten hiervan nodig is om verder te komen dan alleen het zetten van goede stappen, zoals gesprekken en het op de beleidsagenda krijgen. Voortzetting is nodig voor de borging en het daadwerkelijk uitvoeren van de beleidsagenda, en daarmee tot de daadwerkelijke cultuurverandering.

Via de leerlijnen die deels vanuit de ESF projecten ontwikkeld zijn, beoogt Doorzaam voortdurend (nieuwe) intercedenten de juiste skills te geven om het gesprek met de uitzendkracht te voeren. Er komen ook leerlijnen gericht op leidinggevenden binnen uitzendorganisaties, bijvoorbeeld over de business case duurzame inzetbaarheid. In het najaar van 2021 worden enkele van deze leerlijnen in hun nieuwe opzet getest en kunnen daarna opgeschaald worden via de MDIEU.

Omdat goed werkgeverschap een brede verantwoordelijkheid is waarin de opdrachtgever ook een rol speelt, ontwikkelt Doorzaam ook intersectorale samenwerking met andere fondsen/ sectoren op verschillende terreinen. Juist omdat opdrachtgevers uit alle sectoren komen. Daarbij valt te denken aan het Convenant Werkperspectief, waarin groei- en krimpsectoren samenwerken om werk-naar-werk trajecten tussen sectoren/ binnen regio’s te versterken. Uitzendkrachten worden daarin meegenomen en Doorzaam zal dit de komende jaren verder in de praktijk gaan brengen.

Dat vereist ook nadrukkelijke regionale aansluiting en uitbouw van de ‘infrastructuur van samenwerking’ zoals bijvoorbeeld met arbeidsmarktregio’s, gemeenten/ provincies, onderwijs en opdrachtgevers. Komend jaar gaat Doorzaam ook samenwerken met SOL (O&O fonds voor de levensmiddelenindustrie) in het kader van doorstroom van uitzendkrachten naar vaste banen in de Food. Deze activiteiten kunnen in de MDIEU eventueel verder doorgezet worden.

### Speerpunt 3: verbeteren en verdiepen van het aanbod dat bij de sector past

Goede oplossingen op duurzame inzetbaarheid volgen ook een proces van ‘trial and error’. Er is geen uniform antwoord, maar maatwerk dat recht doet aan de specifieke behoefte van de uitzendkracht, het beleid van de uitzendorganisatie en de context van de opdrachtgever.

In dat verband heeft Doorzaam geleerd dat een kortdurend, modulair en flexibel aanbod van oplossingen op Duurzame Inzetbaarheid goed werkt. Het aanbod moet daarbij veelzijdig zijn zodat aan de diversiteit van behoefte voldaan kan worden en het aanbod flexibel aan te passen is aan de vraag van de uitzendkracht of uitzendorganisatie. Doorzaam wil tegelijkertijd meer uitzendkrachten en uitzendorganisaties bereiken en heeft geen onbeperkte mogelijkheden. Daarom speelt ‘digitalisering’ en ‘schaalbaarheid’ een rol.

Doorzaam heeft een deel van haar aanbod al meer modulair gemaakt, dat hybride of volledig online wordt aangeboden. Doorzaam wil in de toekomst meer leren hoe zij aanbod dat bewezen succesvol is, sneller en makkelijker toegankelijk kan maken voor de sector. Daarin moet flexibel maatwerk mogelijk zijn via geoptimaliseerde/gestandaardiseerde werkprocessen. Daarin speelt een online platform, inclusief e-learning modules of hybride modules, ook een rol. Doorzaam heeft daar nog betrekkelijk weinig ervaring mee en wil onderzoeken wat de mogelijkheden zijn en wil de transitie verder maken. Via de MDIEU wil Doorzaam dat aanbod verder verbeteren en verdiepen.

### Speerpunt 4: Meer doen voor langdurig Fase A/1-2

Uit de analyse is duidelijk gebleken dat de uitzendkrachten in langdurig Fase A/1-2 een kwetsbare groep werkenden vormen, die specifieke kenmerken hebben en waarvoor verbetering van duurzame inzetbaarheid erg belangrijk is. Helaas blijkt het in de praktijk een moeilijke opgave om de duurzame inzetbaarheid van deze medewerkers structureel te verbeteren. Het vermoeden is dat een groot deel van deze groep meerdere maatschappelijke problemen ervaart (denk aan schulden, stress, ongeletterdheid, geen digitale vaardigheden, etc.). Doorzaam wil onderzoek doen naar de doelgroep om hen beter te begrijpen, te onderzoeken wat kan werken en welke rol Doorzaam daarin heeft, om mogelijk een beweging in gang te zetten waarin de duurzame inzetbaarheid van uitzendkrachten in langdurig Fase A/1-2 wordt versterkt samen met allerlei stakeholders. Het creëren van een ‘holistische’ aanpak, waarin naast de uitzendkrachten zelf, de uitzendorganisaties, opdrachtgevers, regionale stakeholders een rol pakken. Doorzaam wil dit verder uitwerken met als idee om dit op te nemen in het beoogde MDIEU project.

# Bijlage 1 – Tabellen duur fase A/1/2

*Tabel B1.1 - Totale duur in fase A/1/2 per leeftijdscategorie* (kolom%)*

| | ≤ 24 jaar | 25-34 | 35-44 | 45-54 | 55-64 jaar | ≥ 65 jaar | totaal |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| max 2 weken | 7 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 6 |
| > 2 weken tot 1 maand | 14 | 9 | 8 | 9 | 9 | 10 | 11 |
| >1 maand tot 2 maanden | 16 | 10 | 10 | 10 | 10 | 9 | 13 |
| >2 tot 3 maanden | 10 | 8 | 8 | 7 | 7 | 6 | 9 |
| >3 maanden tot 26 weken | 17 | 17 | 16 | 16 | 15 | 13 | 17 |
| 26 weken t/m 1 jaar | 17 | 22 | 22 | 22 | 20 | 18 | 20 |
| >1 jaar t/m 78 weken | 7 | 11 | 10 | 10 | 10 | 9 | 9 |
| >78 weken | 11 | 18 | 21 | 21 | 24 | 30 | 16 |
| totaal N (=100%) | 242.462 | 142.471 | 75.328 | 63.695 | 25.918 | 4.753 | 554.627 |

Bron: CBS, bewerking KBA Nijmegen
*leeftijd op 1 januari 2016

*Tabel B1.2 - Totale duur in fase A/1/2 naar geslacht (kolom%)*

| | man | vrouw |
|---|---|---|
| max 2 weken | 5 | 6 |
| > 2 weken tot 1 maand | 10 | 12 |
| >1 maand tot 2 maanden | 12 | 13 |
| >2 tot 3 maanden | 9 | 9 |
| >3 maanden tot 26 weken | 16 | 17 |
| 26 weken t/m 1 jaar | 20 | 19 |
| >1 jaar t/m 78 weken | 10 | 8 |
| >78 weken | 18 | 14 |
| totaal N (=100%) | 338.097 | 216.530 |

Bron: CBS, bewerking KBA Nijmegen

*Tabel B1.3 - Totale duur in fase A/1/2 naar soort contract (kolom%)*

| | bepaalde tijd | onbepaalde tijd |
|---|---|---|
| max 2 weken | 6 | 6 |
| > 2 weken tot 1 maand | 11 | 9 |
| >1 maand tot 2 maanden | 13 | 11 |
| >2 tot 3 maanden | 9 | 8 |
| >3 maanden tot 26 weken | 17 | 17 |
| 26 weken t/m 1 jaar | 20 | 21 |
| >1 jaar t/m 78 weken | 9 | 10 |
| >78 weken | 16 | 17 |
| totaal N (=100%) | 542.360 | 12.267 |

Bron: CBS, bewerking KBA Nijmegen

*Tabel B1.4 - Totale duur in fase A/1/2 naar volgende arbeidspositie (kolom%)*

| | uitzendkracht | | | andere arbeidsrelatie | | | geen volgend dienstverband | totaal |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | *fase B/3* | *fase C/4* | *overige fase* | *arbeidsovereenkomst* | *stagiair* | *overig* | | |
| max 2 weken | 1 | 2 | 5 | 7 | 7 | 3 | 5 | 6 |
| > 2 weken tot 1 maand | 2 | 8 | 9 | 14 | 16 | 7 | 9 | 11 |
| >1 maand tot 2 maanden | 2 | 5 | 11 | 14 | 20 | 11 | 15 | 13 |
| >2 tot 3 maanden | 2 | 6 | 9 | 10 | 12 | 9 | 11 | 9 |
| >3 maanden tot 26 weken | 4 | 6 | 19 | 18 | 18 | 21 | 18 | 17 |
| 26 weken t/m 1 jaar | 7 | 17 | 26 | 21 | 17 | 33 | 18 | 20 |
| >1 jaar t/m 78 weken | 9 | 12 | 12 | 9 | 6 | 9 | 10 | 9 |
| >78 weken | 74 | 44 | 10 | 7 | 4 | 7 | 15 | 16 |
| totaal N (=100%) | 64.088 | 1.138 | 54.828 | 307.042 | 17.749 | 20.543 | 89.239 | 554.627 |

Bron: CBS, bewerking KBA Nijmegen

*Tabel B1.5 - Duur in fase A/1/2 per periode (kolom%)*

| | Periode 1 | Periode 2 | Periode 3 | Periode 4 |
|---|---|---|---|---|
| max 2 weken | 8 | 8 | 8 | 8 |
| > 2 weken tot 1 maand | 15 | 26 | 24 | 24 |
| >1 maand tot 2 maanden | 16 | 13 | 13 | 14 |
| >2 tot 3 maanden | 10 | 9 | 10 | 10 |
| >3 maanden tot 26 weken | 17 | 15 | 16 | 17 |
| 26 weken t/m 1 jaar | 18 | 17 | 18 | 17 |
| >1 jaar t/m 78 weken | 6 | 6 | 6 | 5 |
| >78 weken | 8 | 6 | 5 | 4 |
| totaal N (=100%) | 554.627 | 165.464 | 65.845 | 30.134 |

Bron: CBS, bewerking KBA Nijmegen

*Tabel B1.6 – Aantal keer in fase A/1/2 in periode 2016-2020 per leeftijdscategorie**

| | ≤ 24 jaar | 25-34 | 35-44 | 45-54 | 55-64 jaar | ≥ 65 jaar | totaal |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 keer | 72 | 70 | 68 | 69 | 66 | 58 | 70 |
| 2 keer | 18 | 18 | 19 | 18 | 19 | 20 | 18 |
| 3 keer | 6 | 6 | 7 | 7 | 7 | 10 | 6 |
| 4 keer | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 |
| 5 keer | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 |
| 6 tot 9 keer | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 |
| 10 tot 18 keer | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| totaal N (=100%) | 242.462 | 142.471 | 75.328 | 63.695 | 25.918 | 4.753 | 554.627 |

Bron: CBS, bewerking KBA Nijmegen
*leeftijd op 1 januari 2016

*Tabel B1.7 – Aantal keer in fase A/1/2 in periode 2016-2020 naar geslacht (kolom%)*

| | man | vrouw |
|---|---|---|
| 1 keer | 67 | 75 |
| 2 keer | 19 | 16 |
| 3 keer | 7 | 5 |
| 4 keer | 3 | 2 |
| 5 keer | 2 | 1 |
| 6 tot 9 keer | 1 | 1 |
| 10 tot 18 keer | 0 | 0 |
| totaal N (=100%) | 338.097 | 216.530 |

Bron: CBS, bewerking KBA Nijmegen

*Tabel B1.8 - Aantal keer in fase A/1/2 in periode 2016-2020 naar volgende arbeidspositie(kolom%)*

| | uitzendkracht | | | andere arbeidsrelatie | | | geen volgend dienstverband | totaal |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | *fase B/3 fase C/4* | *overige fase* | | *arbeidsovereenkomst* | *stagiair* | *overig* | | |
| 1 keer | 68 | 53 | 67 | 76 | 78 | 73 | 53 | 70 |
| 2 keer | 20 | 21 | 20 | 16 | 16 | 18 | 22 | 18 |
| 3 keer | 8 | 11 | 8 | 5 | 4 | 5 | 11 | 6 |
| 4 keer | 3 | 7 | 3 | 2 | 1 | 2 | 6 | 3 |
| 5 keer | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 |
| 6 tot 18 keer | 1 | 4 | 1 | 1 | 0 | 1 | 4 | 1 |
| totaal N (=100%) | 64.088 | 1.138 | 54.828 | 307.042 | 17.749 | 20.543 | 89.239 | 554.627 |

Bron: CBS, bewerking KBA Nijmegen

*Tabel B1.9 - Totale duur tot aan volgende arbeidspositie of einde analyseperiode, zowel gewerkt als niet gewerkt, per leeftijdscategorie* (kolom%)*

| | ≤ 24 jaar | 25-34 | 35-44 | 45-54 | 55-64 jaar | ≥ 65 jaar | totaal |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 maand | 9 | 8 | 7 | 7 | 7 | 10 | 8 |
| 2 maanden | 10 | 7 | 7 | 7 | 7 | 5 | 8 |
| 3 maanden | 9 | 7 | 7 | 6 | 6 | 5 | 8 |
| 3 tot 6 maanden | 19 | 17 | 15 | 15 | 15 | 11 | 17 |
| 6 tot 9 maanden | 13 | 13 | 13 | 13 | 12 | 10 | 13 |
| 9 tot 12 maanden | 9 | 10 | 10 | 10 | 10 | 9 | 9 |
| 12 tot 18 maanden | 11 | 11 | 11 | 11 | 11 | 10 | 11 |
| 18 tot 24 maanden | 9 | 14 | 15 | 15 | 16 | 14 | 12 |
| 24 maanden en meer | 12 | 13 | 15 | 15 | 16 | 26 | 14 |
| totaal N (=100%) | 242.462 | 142.471 | 75.328 | 63.695 | 25.918 | 4.753 | 554.627 |
| gemiddelde duur (weken) | 48 | 54 | 57 | 57 | 62** | ** | 53 |

Bron: CBS, bewerking KBA Nijmegen
*leeftijd op 1 januari 2016
**gemiddelde duur voor 55 jaar en ouder

*Tabel B1.10 - Totale duur tot aan volgende arbeidspositie of einde analyseperiode, zowel gewerkt als niet gewerkt, naar geslacht (kolom%)*

| | man | vrouw |
|---|---|---|
| 1 maand | 8 | 9 |
| 2 maanden | 8 | 9 |
| 3 maanden | 7 | 9 |
| 3 tot 6 maanden | 16 | 18 |
| 6 tot 9 maanden | 13 | 13 |
| 9 tot 12 maanden | 9 | 9 |
| 12 tot 18 maanden | 11 | 10 |
| 18 tot 24 maanden | 13 | 11 |
| 24 maanden en meer | 15 | 12 |
| totaal N (=100%) | 338.097 | 216.530 |

Bron: CBS, bewerking KBA Nijmegen

*Tabel B1.11 - Totale duur tot aan volgende arbeidspositie of einde analyseperiode, zowel gewerkt als niet gewerkt, naar soort contract (kolom%)*

| | bepaalde tijd | onbepaalde tijd |
|---|---|---|
| 1 maand | 8 | 11 |
| 2 maanden | 8 | 8 |
| 3 maanden | 8 | 8 |
| 3 tot 6 maanden | 17 | 16 |
| 6 tot 9 maanden | 13 | 12 |
| 9 tot 12 maanden | 9 | 9 |
| 12 tot 18 maanden | 11 | 10 |
| 18 tot 24 maanden | 12 | 10 |
| 24 maanden en meer | 14 | 16 |
| totaal N (=100%) | 542.360 | 12.267 |

Bron: CBS, bewerking KBA Nijmegen

*Tabel B1.12 - Totale duur tot aan volgende arbeidspositie of einde analyseperiode, zowel gewerkt als niet gewerkt, naar volgende arbeidspositie (kolom%)*

| | uitzendkracht | | | andere arbeidsrelatie | | | geen volgend dienstverband | totaal |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | *fase B/3* | *fase C/4* | *overige fase* | *arbeidsovereenkomst* | *stagiair* | *overig* | | |
| 1 maand | 1 | 5 | 9 | 8 | 7 | 3 | 14 | 8 |
| 2 maanden | 1 | 3 | 9 | 9 | 11 | 5 | 11 | 8 |
| 3 maanden | 1 | 5 | 8 | 8 | 9 | 7 | 10 | 8 |
| 3 tot 6 maanden | 4 | 7 | 18 | 20 | 20 | 18 | 14 | 17 |
| 6 tot 9 maanden | 4 | 7 | 15 | 15 | 16 | 18 | 8 | 13 |
| 9 tot 12 maanden | 4 | 10 | 12 | 11 | 9 | 18 | 5 | 9 |
| 12 tot 18 maanden | 8 | 10 | 13 | 12 | 11 | 13 | 9 | 11 |
| 18 tot 24 maanden | 52 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 12 |
| 24 maanden en meer | 24 | 45 | 9 | 10 | 10 | 10 | 23 | 14 |
| totaal N (=100%) | 64.088 | 1.138 | 54.828 | 307.042 | 17.749 | 20.543 | 89.239 | 554.627 |

Bron: CBS, bewerking KBA Nijmegen

*Tabel B1.13 - Totale duur in tussenperiode (kolom%)*

| | tussenperiode 1 | tussenperiode 2 | tussenperiode 3 | Laatste periode tot aan volgende arbeidspositie | Totaal van alle tussenperiodes |
|---|---|---|---|---|---|
| geen tussenpozen | | | | | 45 |
| max 2 weken | 11 | 12 | 12 | 16 | 6 |
| > 2 weken tot 1 maand | 29 | 28 | 29 | 17 | 8 |
| >1 maand tot 2 maanden | 19 | 19 | 19 | 16 | 8 |
| >2 tot 3 maanden | 9 | 9 | 9 | 9 | 5 |
| >3 maanden tot 26 weken | 12 | 12 | 13 | 16 | 9 |
| 26 weken t/m 1 jaar | 13 | 13 | 13 | 15 | 9 |
| >1 jaar t/m 2 jaar | 5 | 5 | 4 | 7 | 6 |
| >2 jaar | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 |
| totaal N (=100%) | 166.067 | 66.058 | 30.215 | 192.198 | 554.627 |

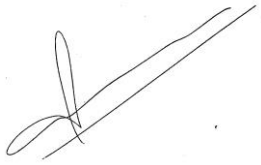
Bron: CBS, bewerking KBA Nijmegen

**Ondertekening door de hoofdaanvrager MDIEU sectoranalyse**

A.G.G.C.M. Stel-Wesseling gevestigd te Lijnden, zijnde een O&O-fonds, hierna te noemen Hoofdaanvrager, geregistreerd bij de Kamer van Koophandel onder KvK-nummer 34201427.

Plaats en datum: 11 Juli 2021

Handtekening:



Naam vertegenwoordiger:

A.G.G.C.M. Stel-Wesseling

© KBA Nijmegen