

Flexibele arbeid in de TI

Zzp'ers en uitzendkrachten in de
technische installatiebranche

Paul den Boer
Pieter Aalders
Lieselotte Rossen
Wouter de Wit
Hedwig Vermeulen



Flexibele arbeid in de TI

*Zzp'ers en uitzendkrachten in de
technische installatiebranche*

Paul den Boer
Pieter Aalders
Lieselotte Rossen
Wouter de Wit
Hedwig Vermeulen

Nijmegen, oktober 2017



Projectnummer: 2016.551

© 2017 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 het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt te 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.

Inhoud

1	Inleiding.....	4
1.1	Flexibilisering van de Nederlandse arbeidsmarkt	4
1.2	Doel en vraagstelling van het onderzoek	9
1.3	Leeswijzer	10
2	Flexibilisering van arbeid in de TI	12
3	Zelfstandigen zonder personeel in de TI	17
3.1	De zzp'er in Nederland	17
3.2	Inzet van zzp'ers in de TI	20
3.3	Kwalificaties en kwaliteit van werk van zzp'ers	27
3.4	Ontwikkeling van vakmanschap van zzp'ers.....	29
3.5	Initiatieven gericht op bemiddeling en scholing van zzp'ers.....	33
4	Uitzendkrachten in de TI	36
4.1	Inzet van uitzendkrachten in TI-bedrijven	36
4.2	Kwalificaties van uitzendkrachten	40
4.3	Ontwikkeling van vakmanschap van uitzendkrachten.....	41
5	Scholing in de TI: flexibele arbeidskrachten en zzp'ers versus eigen werknemers	45
6	Conclusie	48
	Literatuur.....	51

1 Inleiding

De toenemende flexibilisering van de arbeid in Nederland staat volop in de belangstelling van beleidsmakers en onderzoekers. Signalen uit de branche duiden erop dat ook de TI-bedrijven en de TI als branche (meer en meer) met flexibilisering te maken hebben. Voor scholingsfondsen zoals OTIB is dit een relevante ontwikkeling. Een groot deel van de flexibel werkenden valt niet onder de branche-cao en draagt niet bij aan het scholingsfonds, terwijl zij wel van (toenemend) belang zijn voor het op peil houden van kennis en kunde in de branche. Het vraagstuk hoe zich tot deze categorie arbeid te verhouden wordt nijpender naarmate de flexibilisering van de arbeid voortschrijdt. Informatie over hoe het feitelijk is gesteld met de ontwikkeling van flexibele arbeid in de branche is echter maar beperkt voorhanden. Vandaar dat OTIB het initiatief heeft genomen hier onderzoek naar te laten doen.

In dit rapport doen we verslag van een onderzoek naar flexibele arbeid in de TI. Voordat we in de volgende hoofdstukken inzoomen op de TI-branche, geven we in dit hoofdstuk als context en vergelijkingsbasis een korte beschrijving van de flexibilisering van de Nederlandse arbeidsmarkt in zijn totaliteit (paragraaf 1.1). In paragraaf 1.2 worden het doel en de aanpak van het onderzoek kort beschreven. Paragraaf 1.3 bevat de leeswijzer voor de vervolghoofdstukken.

1.1 Flexibilisering van de Nederlandse arbeidsmarkt

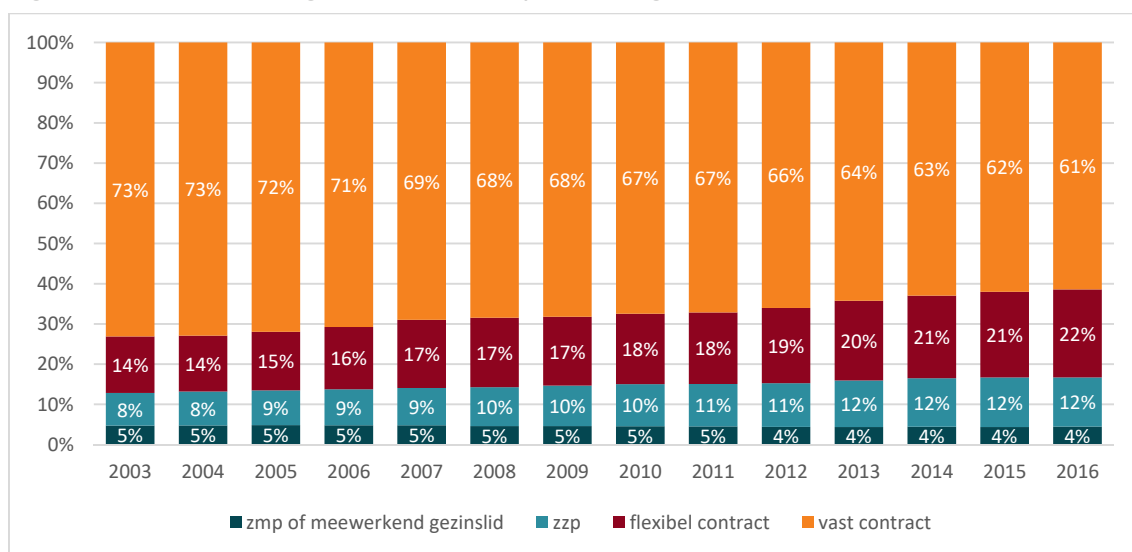
Gestage toename van flexibele arbeid in Nederland

De flexibilisering van de arbeidsmarkt heeft zich de laatste jaren in versneld tempo doorgezet. De WRR noemt globalisering, technologisering en culturele ontwikkelingen (zoals verlangen naar vrijheid en autonomie) als oorzaken van deze ontwikkeling. Daarnaast spelen institutionele factoren een rol, zowel wet- en regelgeving als afspraken en praktijken rondom sociale zekerheid en fiscaliteit. Flexibilisering is daarmee geen wet van Meden en Perzen, maar wordt beïnvloed en is te beïnvloeden door beleid (Kremer e.a., 2017).

Figuur 1.1 laat zien dat het aandeel werknemers met een vaste arbeidsrelatie in Nederland gestaag afneemt, van 73 procent in 2003 naar 61 procent in 2016¹. Zowel het aandeel zelfstandigen (zonder en met personeel) en het aandeel werknemers met een flexibele arbeidsrelatie in Nederland zijn in die periode toegenomen. Het herstel van de economie en de toenemende schaarste op de arbeidsmarkt hebben er vooralsnog dus niet toe geleid dat werkgevers vaker personeel in vaste dienst nemen.

¹ Het *aantal* werknemers met een vaste aanstelling is sinds 2014 ongeveer gelijk gebleven, maar omdat de totale werkzame beroepsbevolking in 2015 en 2016 is toegenomen, daalt in die jaren het *aandeel* van deze werknemerscategorie.

Figuur 1.1 - Samenstelling werkzame beroepsbevolking in Nederland 2003-2016



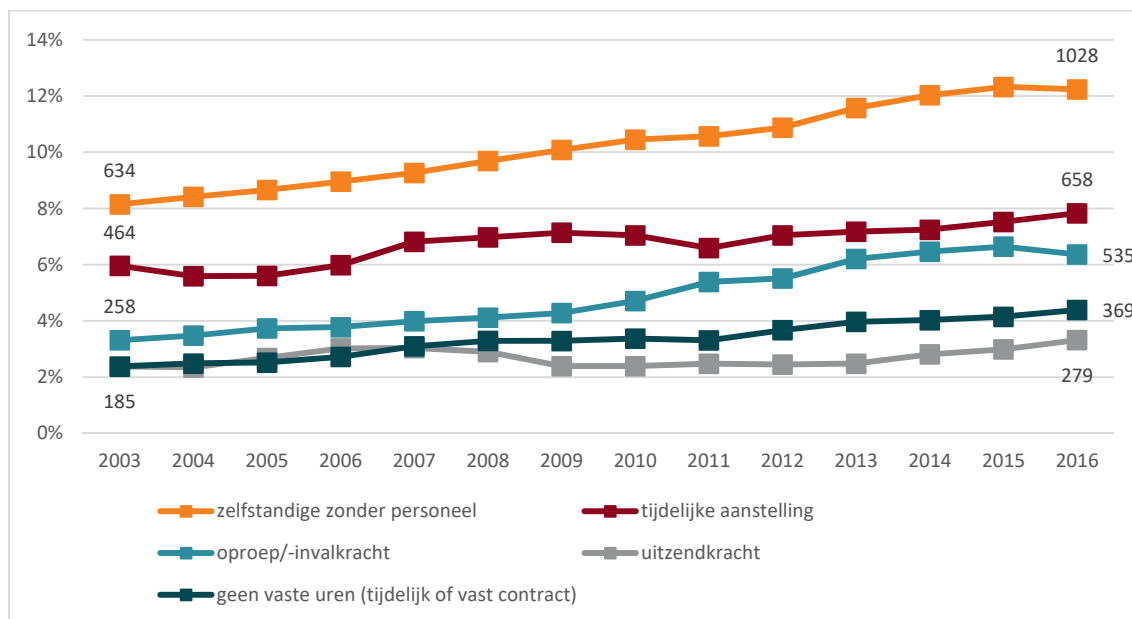
Bron: CBS-EBB, bewerking KBA Nijmegen

De ontwikkeling tussen 2003 en 2016 volgt niet voor alle categorieën flexibel werkende hetzelfde patroon. Figuur 1.2 laat zien dat het percentage oproepkrachten sinds 2003 bijna is verdubbeld en het aandeel zzp'ers met de helft is toegenomen. De groei van deze categorieën lijkt niet te worden beïnvloed door de conjuncturele ontwikkeling. Hoewel het aantal zzp'ers in 2016 nog licht is toegenomen, is door de groei van het totaal aantal werkenden het *aandeel* in de werkzame beroepsbevolking in dat jaar iets afgenomen. Dat laatste geldt ook, in iets sterkere mate, voor oproepkrachten. De komende jaren zal blijken in hoeverre sprake is van een trendbreuk of van een incident.

Het aandeel werknemers met een tijdelijk dienstverband is het sterkst gestegen in de periodes waarin het economisch voor de wind ging. Het aandeel uitzendkrachten heeft zich de laatste jaren hersteld van een krimp aan het begin de economische crisis. Hetzelfde patroon was te zien in 2005, na de recessie in de voorgaande jaren. Ten tijde van het schrijven van dit rapport verscheen het regeerakkoord van het kabinet Rutte-III². Dit bevat een reeks maatregelen om 'de doorgeschoten flexibilisering' van de arbeidsmarkt aan te pakken, in de hoop dat bedrijven ertoe overgaan om meer werknemers een vast contract te geven. In de komende jaren wordt zichtbaar of deze 'nieuwe balans tussen flexwerk en vaste contracten' wordt gerealiseerd.

² Vertrouwen in de toekomst. Regeerakkoord 2017 – 2021. Den Haag, 10 oktober 2017.

Figuur 1.2 - Aandeel van zzp'ers en werknemers met een flexibel arbeidscontract in de werkzame beroepsbevolking 2003-2016 (aantallen bij 2003 en 2016 x 1.000)



Bron: CBS-EBB, bewerking KBA Nijmegen

Flexibele arbeid is ongelijk verdeeld over persoonskenmerken en over sectoren

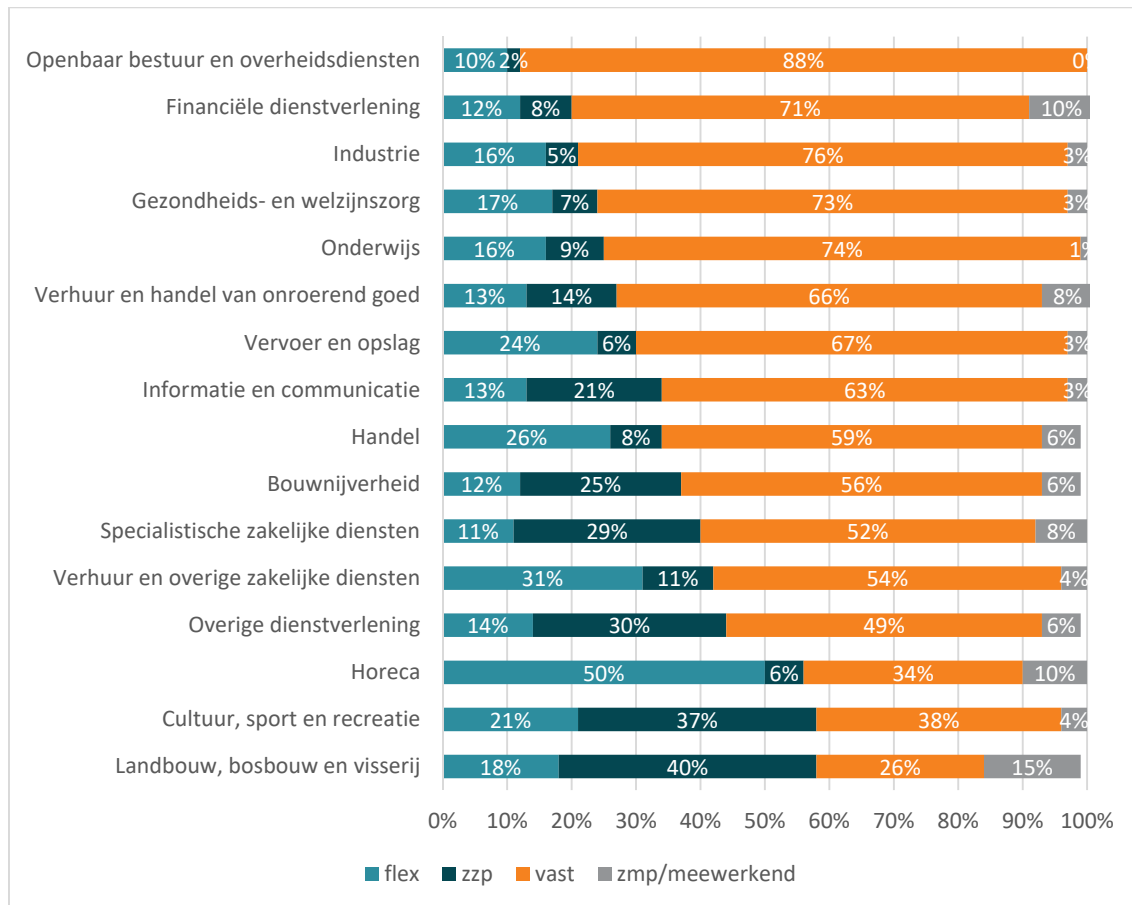
Het CPB heeft op basis van CBS-gegevens uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB) de samenstelling van de flexibele schil in kaart gebracht, onder meer naar geslacht, leeftijd, opleiding en herkomstgroep. Daarbij is onderscheid gemaakt tussen flexibele contractvormen en zzp. Als wordt gecorrigeerd voor onderlinge samenhang tussen deze persoonskenmerken, ontstaat het volgende beeld:

- De kans op een flexibel arbeidscontract is verreweg het grootst voor jongeren van 15 tot 24 jaar – dit geldt in het bijzonder voor het werken als oproepkracht – en loopt af met leeftijd. Ook bij laag opgeleiden, vrouwen en werkenden met een niet-westerse migratie-achtergrond komen flexibele arbeidscontracten relatief vaak voor.
- Voor de kans om als zzp'er te werken geldt deels het tegenovergestelde als hierboven geschetst: het zijn met name oudere werkenden die relatief vaak als zzp'er actief zijn, en hetzelfde geldt voor mannen en hoog opgeleiden. Er zijn weinig verschillen naar herkomstgroep (Bolhaar e.a., 2016).

De omvang van de flexibele arbeid (flexibele contracten en zzp'ers) verschilt sterk naar sector. Figuur 1.3 laat dit zien. In de sectoren landbouw, cultuur/sport/recreatie en horeca ligt het aandeel flexibel werkenden boven de 50 procent. In de horeca bestaat de flexibele schil vooral uit werknemers met een flexibel arbeidscontract (met name oproepkrachten). De landbouw en de sector cultuur/recreatie/sport kennen het hoogste aandeel zzp'ers: respectievelijk 40 en 37 procent van de werkenden. Ook in de sectoren specialistische zakelijke diensten, bouwnijverheid en de 'overige dienstverlening' is minimaal een kwart van de werkenden zzp'er. Het kleinste aandeel flexibele arbeid treffen we aan bij de sector openbaar bestuur en overheidsdiensten.

Het CPB-onderzoek wijst tevens uit dat in alle sectoren tussen 2005 en 2015 zowel het aandeel flexibele arbeidscontracten als het aandeel zzp'ers is gestegen.

Figuur 1.3 – Verdeling van werkenden in 2015 naar type arbeidsrelatie/contractvorm, per sector



Bron: Bolhaar e.a., 2016

Bij zzp'ers wordt in de EBB sinds 2012 onderscheid gemaakt tussen zzp'ers die hun eigen arbeid aanbieden en zzp'ers die producten aanbieden. Die laatste categorie domineert in de landbouw, in de overige sectoren bieden zzp'ers in (grote) meerderheid hun eigen arbeid aan (Bolhaar e.a., 2016).

Flexibilisering neemt in Nederland sneller toe dan in andere Europese landen

In vergelijking met andere Europese landen is het aandeel flexibel werkenden in Nederland hoog. In 2013 stond Nederland in de top 3 van Europese landen wat betreft het aandeel werknemers met een contract voor bepaalde tijd. Alleen Spanje en Portugal gaan Nederland hierin voor. Bovendien is dit aandeel tijdelijke werknemers in Nederland in de periode 2003-2013 harder gestegen dan in alle andere Europese landen (Kösters en Smits, 2015). Wat betreft het aandeel zzp'ers bevindt Nederland zich in 2012 net boven het Europees gemiddelde. Vooral een aantal

Zuid- en Oost-Europese landen kennen een groter aandeel zzp'ers dan Nederland. Het aandeel zzp'ers in Nederland is tussen 2002-2012 aanzienlijk sneller gegroeid dan in de andere Europese landen, met uitzondering van Slowakije. In een studie van een interdepartementale werkgroep naar zelfstandigen zonder personeel wordt in dit verband gewezen op het grote verschil in fiscale en arbeidsrechtelijke behandeling tussen zzp'ers en werknemers in Nederland (IBO-ZZP, 2015).

Motieven van werkgevers en werkenden om van flexibele contractvormen gebruik te maken

In 2013 zijn de motieven voor het gebruik van flexibele arbeidskrachten door zowel werkgevers als werkenden onderzocht. Het onderzoek is uitgevoerd bij 627 werkgevers en 1.554 werknemers in vijf sectoren: landbouw, bouw, transport, media en zorg. Tabel 1.4 laat zien dat de (belangrijkste) motieven voor werkgevers om gebruik te maken van flexibele arbeid per contractvorm sterk uiteenlopen. Zo zijn tijdelijke aanstellingen vaak een instrument in de personeelswerving, speelt bij uitzendarbeid het opvangen van schommelingen in de productie het vaakst een rol en bij payroll de (vermeende) lagere kosten. De inzet van zzp'ers gebeurt het vaakst vanwege de aard van de arbeid (bijvoorbeeld specialistisch werk) en om pieken op te vangen (Van der Aa e.a., 2015).

Figuur 1.4 - Motieven van werkgevers om gebruik te maken van flexibele arbeidsrelaties, percentages per arbeidsvorm (meerdere antwoorden mogelijk)

	Tijdelijk (n=524)	Uitzendwerk (n=295)	Payrolling (n=136)	Detachering (n=131)	Zzp (n=276)
Volatiliteit - opvangen van fluctuaties in productie	36%	58%	33%	27%	37%
Aard van het werk - specialistisch, zwaar etc.	13%	11%	10%	31%	39%
Arbeidsvolume - arbeidscontract beëindigen bij gebrek aan werk	16%	24%	20%	17%	26%
Beschikbaarheid - onvoldoende eigen personeel beschikbaar	14%	34%	14%	27%	22%
Kosten - goedkopere arbeid / lagere administratieve lasten	6%	14%	43%	11%	15%
Risico's - minder arbeidsrechtelijke risico's	30%	15%	17%	9%	9%
Werving - manier om (zelf) personeel te werven	42%	8%	5%	5%	2%

Bron: Van der Aa e.a., 2015

Ook als we kijken naar het belangrijkste motief van werkenden voor het hebben van een flexibel contract zien we grote verschillen tussen de afzonderlijke contractvormen. Voor werknemers met een tijdelijke aanstelling is dit veelal een noodgedwongen keuze: zij willen in meerderheid een vaste baan; hetzelfde geldt, in mindere mate, voor uitzendkrachten. Bij zzp'ers is dit veel minder vaak het hoofdmotief. Zij kiezen vaker voor het werken als zelfstandige omdat dit beter aansluit bij hun beschikbaarheid op de arbeidsmarkt en vanwege persoonlijke motieven (vrijheid, autonomie); ook speelt de inhoud van het werk vaker een hoofdrol in deze keuze (Van der Aa e.a., 2015).

Figuur 1.5: Hoofdmotief van werknemers voor huidige arbeidsvorm

	Tijdelijk (n=397)	Uitzendwerk (n=369)	Payrolling (n=101)	Zzp (n=367)
Noodgedwongen, op zoek naar vast werk	61%	49%	38%	17%
Eigen beschikbaarheid en persoonlijke motieven	39%	23%	24%	47%
Financiële motieven, zekerheid van inkomen	0%	23%	33%	10%
Inhoud van het werk	0%	5%	5%	26%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Bron: Van der Aa e.a., 2015

Flexibele arbeidskrachten hebben minder mogelijkheden voor scholing

Rode draad uit onderzoek dat in Nederland is verricht naar scholing voor en door flexibel werkenden is dat 1) flexibel werkenden minder scholingsmogelijkheden wordt geboden c.q. minder aan scholing doen dan werknemers in vaste dienst en 2) aan deze geringere scholingsdeelname risico's kleven. Uit onderzoek onder Nederlandse deelnemers aan de European Working Conditions Survey 2010 blijkt dat significant minder wordt geïnvesteerd in de opleiding van flexibel werkenden (zowel werknemers met een flexibel arbeidscontract als zzp'ers). Dit brengt allereerst risico's mee in verband met de duurzame loopbaanontwikkeling van de flexibel werkenden. In een kennisintensieve economie als die van Nederland kan de achterblijvende scholingsinspanning daarnaast nadelig uitpakken voor het innovatief vermogen van bedrijven en het verdienvermogen van de economie als geheel (Dekkers, 2017).

Het SCP komt tot vergelijkbare bevindingen en conclusies. De scholingsdeelname van werknemers met een tijdelijk contract en zelfstandigen blijft achter bij die van werknemers met een vaste aanstelling. Ook laag opgeleiden en ouderen volgen minder vaak scholing. Daarnaast blijkt dat categorieën werkenden die relatief vaak scholing volgen, zoals hoog opgeleiden, ook het meest leren door het werk zelf. Informeel leren is dus in dit opzicht geen compensatie of vervanging voor groepen die minder formele scholing ontvangen. "Nu het vaste contract op zijn retour is, zouden mensen voldoende moeten zijn toegerust om breed inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt. Scholing en opleiding van werkenden worden gezien als een belangrijk middel om dit te bewerkstelligen. De cijfers in dit rapport laten zien dat juist flexwerkers nog minder scholing ontvangen dan werknemers met een vast contract. Door de flexibilisering van de arbeidsrelaties is het onduidelijk hoe werkgevers ertoe aangezet kunnen worden om te investeren in scholing van tijdelijk personeel. De investering gaat immers verloren wanneer de werknemer elders emplooi vindt" (Echteld e.a., 2016). In de hoofdstukken 3 en 4 gaan we specifiek in op de scholing van zzp'ers en uitzendkrachten.

1.2 Doel en vraagstelling van het onderzoek

Doel van het onderzoek

Doel van het onderzoek is om meer inzicht te krijgen in de ontwikkelingen rond de flexibilisering van het personeelsbestand in de TI. Daarbij gaat het om de volgende aspecten:

1. Inzicht krijgen in omvang en samenstelling van flexibele schil in de TI, m.n. zzp'ers en uitzendkrachten, en in de ontwikkelingen daarin.

2. Inzicht krijgen in de inzet van flexibele arbeidskrachten in de TI-bedrijven, m.n. inzet van zzp'ers en van uitzendkrachten (type werk, voorwaarden werk).
3. Inzicht krijgen in wat de TI-bedrijven en de flexibele arbeidskrachten, m.n. zzp'ers en uitzendkrachten, doen om hun inzet kwalitatief op peil te houden.
4. Inzicht krijgen in arbeidsmarktpositie, loopbaanmogelijkheden en risico's van flexibele arbeidskrachten in de TI, m.n. zzp'ers en uitzendkrachten.
5. Inzicht krijgen in de aard van de relaties van TI-bedrijven met bedrijven die in de flexibele schil actief zijn, m.n. zzp'ers en netwerken van zzp'ers, uitzendbureaus en detacheerders (organisatie, 'borging').

Onderzoeksaanpak

Voor dit onderzoek zijn de volgende onderzoeksactiviteiten uitgevoerd:

1. Analyses op databestanden, in het bijzonder van MnServices en CBS. Deze analyses waren gericht op het inzicht krijgen in de omvang en samenstelling van flexibele schil in de TI.
2. Een enquête onder TI-bedrijven die met zzp's werken en een enquête onder zzp'ers in de TI. Deze enquêtes zijn uitgevoerd in 2015. In 2011 is een vergelijkbaar onderzoek uitgevoerd, zodat vergelijkingen kunnen worden gemaakt tussen beide jaren wat betreft de inzet en de positie van zzp'ers in de TI.
3. Selecteren en bewerken van data uit de bedrijvenenquêtes in de TI in 2015 tot en met 2017, in het bijzonder gegevens die betrekking hebben op de inzet van uitzendkrachten en zzp'ers en de faciliteiten die voor deze categorieën flexibele arbeiders worden geboden.
4. Interviews met uitzendbureaus die veel in de TI actief zijn en met vertegenwoordigers van organisaties die zijn betrokken bij nieuwe initiatieven voor of van zzp'ers in de (installatie)techniek. De interviews met uitzendbureaus gingen vooral in op ontwikkelingen in vraag en aanbod van uitzendkrachten, activiteiten gericht op scholing en diensten voor zzp'ers. In de gesprekken in het kader van nieuwe of vernieuwende initiatieven van zzp'ers lag de focus op bemiddeling, belangenbehartiging, samenwerking tussen/ zelforganisatie van zzp'ers en scholing.

1.3 Leeswijzer

Het rapport is als volgt opgebouwd.

- In *hoofdstuk 2* staat de flexibilisering van de arbeid in de TI in algemene zin centraal, dat wil zeggen zonder in te zoomen op specifieke categorieën flexibele arbeid. Aan de orde komen de ontwikkeling van de flexibele arbeid en de mate waarin flexibele arbeid een rol speelt bij het aannemen van nieuw personeel.
- *Hoofdstuk 3* heeft betrekking op zzp'ers in de TI. Thema's in dit hoofdstuk zijn onder meer: de ontwikkeling van het aantal TI-bedrijven dat zzp'ers inzet; redenen voor TI-bedrijven om zzp'ers in te zetten en redenen voor zzp'ers om als zzp'er te starten; aard en niveau van de werkzaamheden van zzp'ers; scholing voor en door zzp'ers; (nieuwe) initiatieven gericht op bemiddeling en scholing van en samenwerking tussen zzp'ers.
- In *hoofdstuk 4* komen de uitzendkrachten in de TI in beeld. In grote lijnen komen dezelfde thema's aan bod als in het voorgaande hoofdstuk over zzp'ers.
- *Hoofdstuk 5* is toegespitst op de scholingsinspanningen van TI-bedrijven voor de diverse categorieën werkenden: uitzendkrachten, zzp'ers, oproepkrachten en vaste werknemers.

Deze categorieën worden met elkaar vergeleken wat betreft de mate waarin in TI-bedrijven scholing plaatsvindt en tegemoetkoming in de scholingskosten aan de orde is.

- Ter afsluiting formuleren we in *hoofdstuk 6* enkele conclusies, waarin we enkele kernpunten van de bevindingen noemen en stilstaan bij de betekenis ervan voor de TI.

2 Flexibilisering van arbeid in de TI

In dit hoofdstuk brengen we in kaart hoe de flexibele arbeid in de TI zich heeft ontwikkeld. In eerste instantie bakenen we, op basis van EBB-data, flexibele arbeid af zoals gebruikelijk is in onderzoek naar flexibilisering van de arbeidsmarkt. Daarmee kunnen we de flexibilisering in de TI vergelijken met de ontwikkeling in Nederland, zoals beschreven in hoofdstuk 1. Vervolgens bekijken we hoe de flexibele schil eruit ziet vanuit het perspectief van de TI-bedrijven. Dit leidt tot een deels andere afbakening van flexibele arbeid. Ten slotte schetsen we welke rol flexibele arbeid in TI-bedrijven speelt bij het aannemen van nieuw personeel en bij het oplossen van problemen in de personeelsvoorziening. We gaan in dit hoofdstuk nog niet diep in op de afzonderlijke categorieën zzp'ers en uitzendkrachten; dit gebeurt in de hoofdstukken 3 en 4.

Flexibele arbeid vormt ruim 20 procent van totale arbeidscapaciteit in de TI

De werkgelegenheid in de TI neemt in 2016 na de jarenlange teruggang in de crisisjaren weer toe. Volgens opgave van Mn Services telt de TI in 2016 121.000 werknemers, 2.000 meer dan in 2015. Naast deze werknemers zijn er ook zelfstandigen die tot de TI gerekend kunnen worden. In tabel 2.1 is de verdeling van het totale aantal werkzame personen in de TI naar arbeidsvorm weergegeven van 2008 tot en met 2016. De percentages zijn gebaseerd op de verdeling naar 'positie in de werkkring' van de EBB. Er in onderscheid gemaakt naar werknemers in vaste dienst, werknemers met een tijdelijke aanstelling (in verschillende varianten), uitzend- en oproepkrachten en zelfstandigen zonder en met personeel.

Bij de ontwikkeling van samenstelling van de werkgelegenheid in de TI valt op dat het aandeel werknemers met een vaste aanstelling schommelt rond de 73 à 74 procent, zonder dat een duidelijke lijn is te ontdekken. Daarmee wijkt de TI af van het landelijke beeld; zoals bleek in hoofdstuk 1 (figuur 1.1) is in de totale Nederlandse economie in dezelfde periode een gestage daling van het aandeel werknemers in vaste dienst zichtbaar, van 68 naar 61 procent.

Werknemers met een tijdelijke aanstelling, uitzend-/oproepkrachten en zelfstandigen zonder personeel worden in de arbeidsmarktliteratuur doorgaans tot flexibele arbeid gerekend. Het aandeel van deze flexibele arbeid in de TI bedraagt in 2016 23 procent: 8 procent werknemers met een tijdelijke aanstelling, 4 procent uitzend- of oproepkrachten en 11 procent zzp'ers. In voorgaande jaren ligt dit aandeel soms iets lager, maar over de hele linie is niet duidelijk sprake van een duidelijke trend. Als we kijken naar de afzonderlijke categorieën flexibele arbeid, zien we wel patronen. Het aandeel uitzendkrachten³ is in de crisisjaren gedaald tot 3 procent en daarna weer gestegen. Het aandeel zzp'ers is in 2016 wat hoger dan in eerdere jaren.

³ Omdat de categorie oproepkrachten in de TI in de EBB-steekproef in sommige jaren te klein was om weer te geven, is deze categorie samengevoegd met uitzendkrachten. Gemiddeld is het aantal uitzendkrachten in de TI fors hoger (elk jaar meer dan twee keer zo groot) dan het aantal oproepkrachten.

Tabel 2.1 – Samenstelling van de werkzame beroepsbevolking in de TI naar arbeidsvorm, 2008 t/m 2016 *

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<i>Werknemer, waarvan:</i>	87%	86%	86%	83%	87%	86%	87%	86%	85%
vaste aanstelling	74%	73%	76%	71%	74%	72%	75%	74%	73%
tijdelijke aanstelling, uitzicht op vast	5%	5%	3%	5%	5%	5%	4%	4%	4%
tijdelijke aanstelling, geen uitzicht op vast	1%	2%	3%	3%	3%	4%	3%	2%	2%
geen vaste uren (tijdelijk of vast)	2%	2%	2%	1%	2%	2%	1%	2%	2%
uitzendkracht (incl. oproepkrachten)	4%	4%	3%	3%	3%	3%	4%	5%	4%
<i>Zelfstandige, waarvan:</i>	13%	14%	14%	17%	13%	14%	13%	14%	15%
zelfstandige zonder personeel	8%	9%	7%	10%	9%	9%	9%	9%	11%
zelfstandige met personeel	6%	5%	7%	6%	5%	5%	4%	5%	4%
<i>Totaal</i>	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

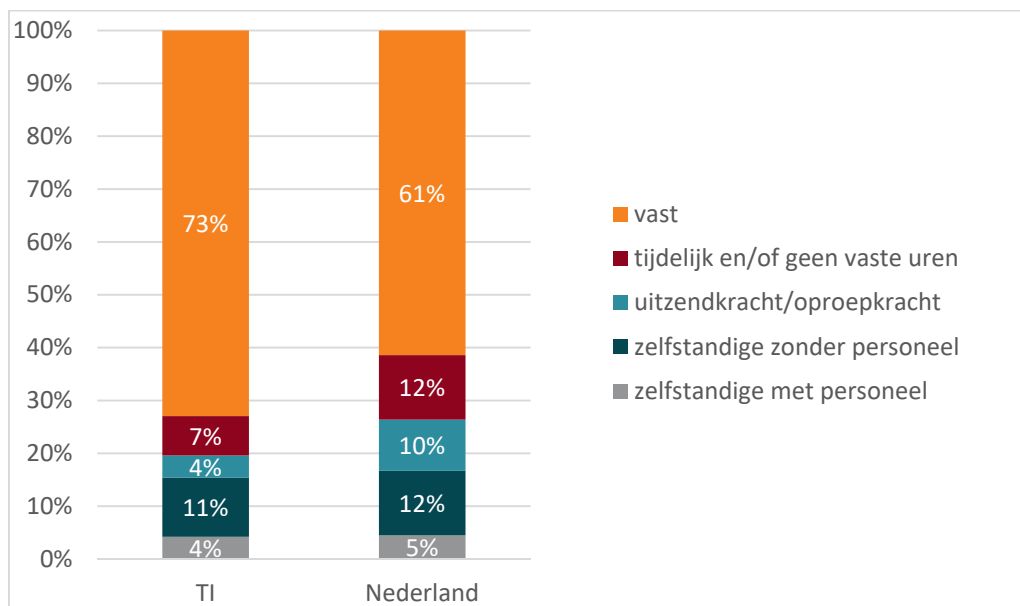
Bron: Mn Services en CBS/EBB, bewerking KBA Nijmegen

* Schatting op basis van de verdeling in de EBB binnen de SBI-codes behorende tot de TI, teruggerekend op basis van de aantallen werknemers bij Mn Services

In de TI is het aandeel flexibele arbeid kleiner dan gemiddeld in Nederland

De verdeling over de categorieën werkenden in de TI verschilt van het landelijke beeld. Figuur 1.2 laat zien dat in 2016 het aandeel werknemers in vaste dienst in de TI aanzienlijk groter is dan gemiddeld over alle sectoren. Wat betreft de categorieën flexibele arbeid springt het naar verhouding geringe aandeel uitzend- en oproepkrachten in de TI het meest in het oog. Ook het aandeel werknemers in tijdelijke dienst is in de TI duidelijk kleiner dan gemiddeld, maar dat geldt niet voor alle varianten tijdelijke arbeid. In de TI zijn iets meer tijdelijke werknemers met uitzicht op een vaste aanstelling dan landelijk; het aandeel tijdelijken zonder dat perspectief en het percentage werknemers die geen vast aantal uren hebben ligt in de TI juist beduidend lager. Dit bevestigt het beeld dat de TI een branche is waarin flexibilisering minder ver is voortgeschreden dan gemiddeld in Nederland. Het aandeel zelfstandigen, zonder of met personeel, ligt in de TI een fractie lager dan gemiddeld over alle sectoren in Nederland.

Figuur 2.2 – Samenstelling werkzame beroepsbevolking in de TI en landelijk (gemiddelde alle sectoren) naar arbeidsvorm, 2016



Bron: CBS-EBB, bewerking KBA Nijmegen

Aandeel zzp'ers in de bouw ruim twee keer zo groot dan in de TI

We kunnen de TI wat betreft de verhouding vaste – flexibele arbeid de TI ook vergelijken met andere afzonderlijke sectoren (zie figuur 1.3 in hoofdstuk 1). In vergelijking met de bouw⁴ is het aandeel werknemers met een flexibel arbeidscontact (tijdelijke aanstellingen, uitzend- en oproepkrachten) in de TI ongeveer even groot. Het aandeel zzp'ers ligt echter in de TI met 11 procent aanzienlijk lager (bouw: 25 procent). De klappen die de bouw in de recessie te verduren kreeg kunnen hier mede debet aan zijn. In de bouw zijn tijdens de recessie veel werknemers ontslagen - meer dan in de TI - van wie een deel als zzp'er is gestart. Dit heeft bijgedragen aan de sterke groei van het aantal zzp'ers in de bouw (van 15% in 2005 naar 25% in 2016, zie Bolhaar e.a., 2016). In de gevoerde interviews is daarnaast geopperd dat het laatcyclische karakter van de TI een rol kan spelen: TI-bedrijven bevinden zich aan het eind van de bouwketen en de branche reageert met een zekere vertraging op conjuncturele ontwikkelingen. Dit zou mede een verklaring kunnen zijn voor het gegeven dat het aandeel zzp'ers in de TI pas in 2016 is gestegen. Mogelijk is dit een voorbode voor een verdere groei in de komende jaren, maar of dit zal gaan gebeuren hangt volgens geïnterviewden ook af van beleidsmaatregelen door de overheid (zie ook hoofdstuk 3).

Niet alle zzp'ers in de TI behoren tot de flexibele schil van TI-bedrijven

In de arbeidsmarktliteratuur worden naast werknemers met flexibele arbeidscontracten (tijdelijke medewerkers, uitzend- en oproepkrachten) ook zzp'ers gerekend tot de flexibele arbeid en tot de

⁴ Daarbij moet worden bedacht dat een zuivere vergelijking tussen de TI en de bouw niet mogelijk is, omdat de TI en de bouwsector elkaar deels overlappen.

flexibele schil (om de vaste kern van bedrijven). In de praktijk behoren zzp'ers echter niet allemaal tot de flexibele schil van bedrijven. Uit een voor dit onderzoek in 2015 uitgevoerde enquête onder zzp'ers in de TI kwam naar voren dat een deel van hen alleen voor particulieren werkt – zij moeten worden beschouwd als zelfstandig ondernemers/eenpersoons bedrijven in de TI - en een ander deel alleen werkt voor bedrijven buiten de TI-branche. In totaal betreft het 35% van de zzp'ers in de TI. In tabel 2.3 is hier rekening mee gehouden. In de tabel wordt onderscheid gemaakt tussen zzp'ers in de flexibele schil van TI-bedrijven (65% van de zzp'ers) en zzp'ers buiten deze flexibele schil (35%). De laatste groep, alsmede de zelfstandigen met personeel, worden niet meegeteld bij de populatie werkzame personen in de TI. Het aandeel flexibele arbeid in de TI (blauw gemarkeerd in tabel 2.3) valt iets lager uit dan op de wijze zoals berekend in tabel 2.1. Dit komt op het conto van het lagere percentage zzp'ers (8 procent, tegen 11 procent in tabel 2.1). In 2016 omvat de flexibele arbeid in tabel 2.3 in totaal 21 procent van de totale arbeidscapaciteit in de TI. De ontwikkeling over de jaren heen verschilt niet van hetgeen is beschreven als toelichting bij tabel 2.1

*Tabel 2.3 – Ontwikkeling vaste kern en flexibele schil van TI-bedrijven, 2008 t/m 2016 (gekleurde categorieën behoren tot de flexibele schil) **

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
TI dienstverband, waarvan:	90%	90%	92%	90%	91%	91%	90%	88%	88%
vaste aanstelling	81%	80%	84%	79%	80%	78%	81%	80%	79%
tijdelijke aanstelling, uitzicht op vast	6%	5%	4%	6%	5%	5%	5%	4%	4%
tijdelijke aanstelling, geen uitzicht op vast	2%	2%	3%	4%	3%	5%	3%	2%	2%
geen vaste uren (tijdelijk of vast)	2%	2%	2%	1%	3%	2%	2%	1%	2%
Uitzendkracht (incl. oproepkrachten)	4%	4%	3%	3%	3%	3%	4%	5%	5%
Zzp in flexibele schil TI **	5%	6%	5%	8%	6%	7%	6%	7%	8%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Zzp niet in flexibele schil TI	3%	3%	3%	4%	3%	4%	3%	4%	4%
Zelfstandige met personeel	6%	6%	7%	7%	5%	5%	4%	5%	5%

Bron: Mn Services en CBS/EBB, bewerking KBA Nijmegen

* Schatting op basis van verdeling in de EBB binnen de SBI-codes behorende tot de TI, teruggerekend op basis van de aantallen werknemers bij Mn Services

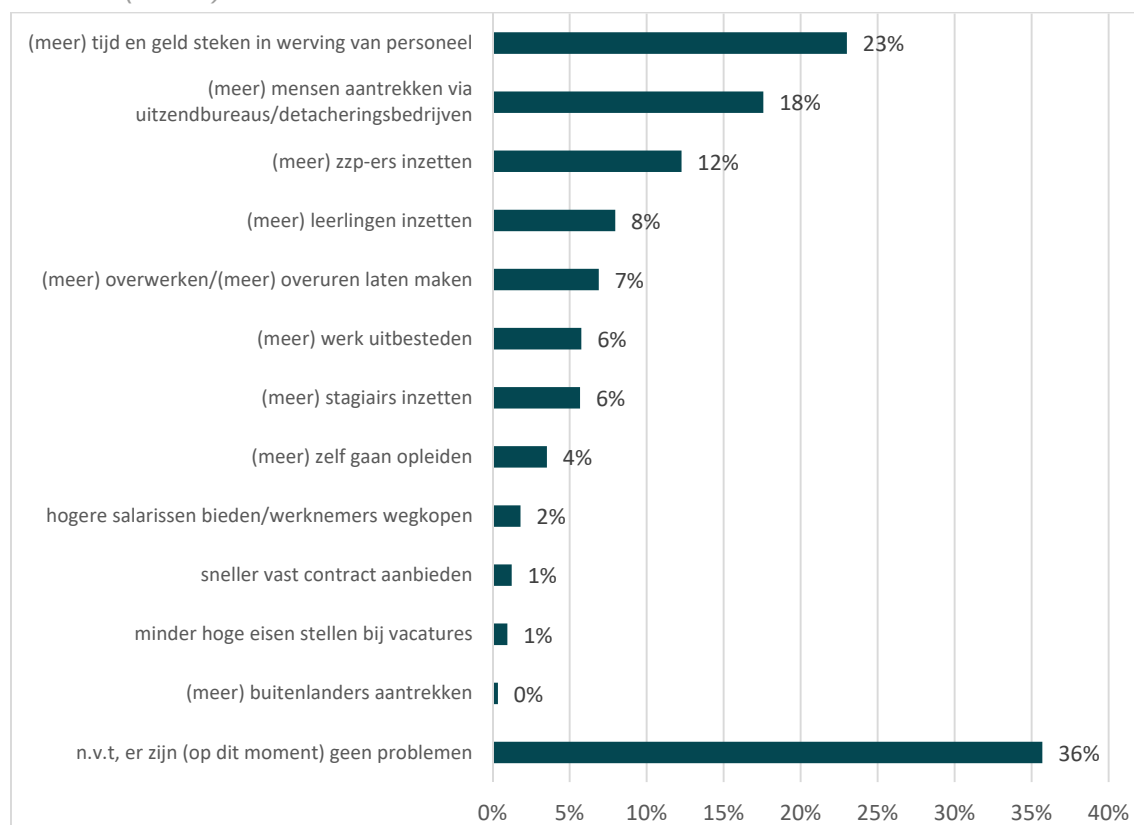
** De zelfstandigen bestaan uit twee groepen a) degenen die wél voor TI-bedrijven werken en b) degenen die níét voor TI-bedrijven werken, maar alleen voor particuliere klanten en andere bedrijven. Alleen de eerste groep is meegeteld bij de berekening van de arbeidscapaciteit van de TI en van het aandeel flexibele arbeid in de TI.

Flexibele arbeid is voor TI-bedrijven van belang om voldoende personeel te krijgen en te houden

De schaarste op de arbeidsmarkt neemt toe, ook in de TI. Dit blijkt uit de enquête onder TI-bedrijven in 2017: 38 procent van de TI-bedrijven geeft aan in 2017 meer problemen te ervaren om voldoende personeel te krijgen dan in 2016. Figuur 2.4 laat zien wat de bedrijven doen om deze problemen oplossen en welke rol flexibele arbeid hierbij speelt. Het meest genoemde middel is het intensiveren van de werving van nieuw personeel. Daarna volgt de inzet van flexibele arbeid: 18 procent van de TI-bedrijven geeft aan (meer) uitzendkrachten in te zetten en 12 procent maakt (meer) gebruik van zzp'ers. Als de bedrijven die geen problemen in de personeelsvoorziening ervaren (36%, zie onderaan de figuur) buiten beschouwing worden gelaten, gaat het om respectievelijk 28 en 19 procent van de

bedrijven. Opvallend is dat het inzetten van flexibele arbeid vaker wordt genoemd als middel om (dreigende) personeelstekorten het hoofd te bieden dan maatregelen die te maken hebben met onderwijs en opleidingen, zoals het inzetten van (meer) leerlingen en stagiaires of het zelf opleiden.

Figuur 2.4 – Manieren waarop TI-bedrijven problemen in de personeelsvoorziening trachten op te lossen (N=486)



Bron: Enquête TI-bedrijven 2017

3 Zelfstandigen zonder personeel in de TI

In dit hoofdstuk ligt de focus op zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) in de TI. We kijken in welke mate en voor welke werkzaamheden ze worden ingezet, wat bedrijven van hen vragen qua opleiding en ervaring en wat de kwaliteit van het werk is dat ze leveren. Zzp'ers hebben geen arbeidscontract met TI-bedrijven. Dat betekent ook dat ze geen aanspraak kunnen maken op de collectieve regelingen en voorzieningen van de sector, waaronder de regelingen en voorzieningen voor opleiding en bijscholing. Een belangrijke vraag is dan ook op welke andere manieren zij hun vakkennis en vaardigheden op peil houden en welke mogelijkheden TI-bedrijven hen daarbij bieden.

Zzp'ers vormen een bijzonder heterogene groep die moeilijk over één kam is te scheren. Voordat we bovenstaande vragen beantwoorden, staan we daarom stil bij de vraag hoe de groep zzp'ers in Nederland is samengesteld en welke typen zzp te onderscheiden zijn.

Voor dit hoofdstuk is gebruik gemaakt van diverse bronnen:

- Analyses op registerdata (CBS zelfstandigenbestand);
- Enquêtes onder een representatieve groep TI-bedrijven in 2015 (twee enquêtes) en 2017. Aan elk van de drie enquêtes namen bijna 500 TI-bedrijven deel.
- Enquêtes in 2011 en in 2015 onder TI-bedrijven die met zzp'ers werken en onder zzp'ers in de TI. De respons van TI-bedrijven bedroeg in 2011 160 en in 2015 58 bedrijven. De respons op de enquêtes onder zzp'ers bedroeg in beide jaren ruim 200.
- Interviews met in totaal twaalf vertegenwoordigers van uitzendbureaus en van organisaties die zich richten op bemiddeling en belangenbehartiging voor zzp'ers. De bevroagde uitzendbureaus werken deels wel en deels niet met zzp'ers. Bij eerstgenoemde groep is nader ingegaan op de activiteiten gericht op zzp'ers, bij laatstgenoemde groep is vooral gevraagd naar de redenen waarom zij niet met zzp'ers werken en naar toekomstplannen;
- Een search op internet naar relevante beleids- en onderzoeksdocumenten en naar initiatieven gericht op bemiddeling, scholing, zelforganisatie e.d. van zzp'ers.

3.1 De zzp'er in Nederland

Zzp'ers zijn in Nederland bezig aan een opmars: van ruim 600.000 zzp'ers in 2003 tot ruim een miljoen in 2016. Maar wie is de zzp'er? In de Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA) 2017 van CBS/TNO zijn ruim 6.000 zelfstandigen, van wie ruim 4.700 zzp'ers, bevroagd over onder meer bedrijfskenmerken en arbeidsomstandigheden (Lautenbach e.a., 2017). Dit levert het volgende beeld op van de zzp'er als persoon en als ondernemer:

- 63 procent is man;
- de gemiddelde leeftijd is 48 jaar; ruim 30 procent is 55+-er en 10 procent is 65 jaar of ouder;
- bijna de helft werkt in de commerciële dienstverlening, ruim een kwart in de niet-commerciële dienstverlening, 16 procent in de nijverheid (waarvan 11 procent in de bouw) en 8 procent in

- de landbouw⁵;
- bijna de helft heeft een hoog opleidingsniveau (hbo of wo);
- bijna één op de vijf is een 'hybride zzp'er', d.w.z. naast zzp'er ook werknemer in loondienst;
- driekwart beidt eigen arbeid aan, het resterende kwart (met name in de landbouw en handel) biedt producten aan;
- ruim driekwart werkt soms (48%), vaak (23%) of altijd (6%) samen met andere zelfstandigen;
- de helft werkt vooral in opdracht van bedrijven/organisaties, bijna een derde vooral voor particulieren en ongeveer 20 procent voor beide evenveel.

Meeste zzp'ers waren voorheen in loondienst, 12 procent start vanuit werkloosheid

De heterogeniteit van zzp'ers blijkt duidelijk als wordt gekeken naar de arbeidsmarktsituatie voorafgaand aan het zelfstandig ondernemerschap en naar de motieven om als zzp'er te starten. In 2017 geven de meeste zzp'ers (71 procent) aan dat ze in loondienst waren voordat ze zelfstandig werden; 17 procent volgde een opleiding en 12 procent was werkloos.

De situatie vóór de start als zzp'er weerspiegelt in de motieven die zzp'ers hebben om zelfstandig te worden. Zzp'ers konden meerdere motieven opgeven. Uit de antwoorden komt naar voren dat:

- een groot deel zzp'er wordt vanuit een positieve keuze. Veel zzp'ers kozen ervoor om als zelfstandige te werken omdat zij bijvoorbeeld een nieuwe uitdaging zochten (38%) of zelf wilden bepalen hoeveel en wanneer ze werken (33%);
- ook 'neutrale' overwegingen een rol kunnen spelen, zoals het gegeven dat het beroep vaak als zelfstandig wordt uitgeoefend (22%);
- een relatief kleine groep noodgedwongen zzp'er werd, omdat het niet lukte een baan te vinden als werknemer in loondienst (12%) of omdat sprake was van ontslag of het niet verlengen van een tijdelijke aanstelling (10%) (Lautenbach e.a., 2017).

Typologieën van zzp'ers

Een van de manieren om meer grip te krijgen op de heterogene groep zzp's, is om na te gaan of deze groep kan worden onderverdeeld in typen ondernemers. In een onderzoek onder ruim 1.700 zzp'ers heeft de Kamer van Koophandel in 2015 een latente clusteranalyse uitgevoerd om te komen tot een typologie van zzp'ers (Van der Veen & Smetsers, 2015). De clusteranalyse is uitgevoerd op basis van onder meer de kenmerken ambitie, startmotief, tijdsbesteding aan het bedrijf, inkomstenbron en leeftijd. Uiteindelijk zijn vijf typen zzp'ers onderscheiden:

- Cluster 1: Ambitieuze zzp'ers (34%):* ambitieus over de hele linie, heeft stijgende omzet, willen personeel aannemen/inhuren, werken vaak samen, enige inkomstenbron, besteden veel tijd aan onderneming, jonge bedrijven;
- Cluster 2: Ervaren zelfstandigen (21%):* streven naar continuïteit, werken vaak samen, advisering en ICT, enige inkomstenbron, wat oudere ondernemers;
- Cluster 3: Parttime vernieuwers (18%):* redelijk ambitieus, maar vooral innovatief, deeltijdondernemers, werken samen, vaak gestart uit noodzaak, wat oudere bedrijven en ondernemers;
- Cluster 4: Flexibele zzp'ers (16%):* vaak deeltijdondernemers, relatief lage ambities, werken zelfstandig, twee derde heeft andere inkomsten;

⁵ Het betreft hier een verdeling van de zzp'ers over de sectoren, in tegenstelling tot bij figuur 1.3 waar het percentage zzp'ers aan de orde was.

- *Cluster 5: Potentiële mkb'ers (10%)*: enige ambitie is om personeel aan te nemen/in te huren, werken zelfstandig, vaak gestart uit neutrale aanleiding, veel jonge bedrijven, relatief meer productaanbieders.

Het Kennisinstituut Zelfstandig Ondernemerschap (KIZO) baseert na onderzoek in de periode 2013-2016 in de regio Groot Amsterdam de volgende typologie van de zzp-populatie met name op de mate waarin zij (duurzaam) succesvol zijn (Witvloet & Brantz, 2016):

- Groep 1: ondernemers (20%). De groep die claimt zichzelf te kunnen redden en duurzaam werk kan organiseren.
- Groep 2: opdrachtnemers (35%). De groep die zichzelf kan redden maar om ondersteuning vraagt en dat vindt in groepen van gelijkgestemden.
- Groep 3: afhankelijk van collectief stelsel (35%). De groep die minder draagkrachtig is en afhankelijk is van ondersteuning om te kunnen investeren in opleiding en duurzame toekomst.
- Groep 4: in de bijstand (7%). De groep die afhankelijk is van maatschappelijke ondersteuning.

De onderzoekers benadrukken naar aanleiding van deze uitkomsten de noodzaak van een gedifferentieerde benadering van zzp'ers. Een deel van de zzp'ers kan zichzelf prima redden, ziet zichzelf als ondernemer en wil zo min mogelijk overheidsbemoeienis. Voor een ander deel gaat het bij zzp'ers om preciaire arbeid: onzeker werk dat weinig betaalt en een lage kwaliteit heeft.⁶ Deze groep is oververtegenwoordigd in groep 3 en groep 4 van bovenstaande typologie.

Scholingsdeelname en behoefte aan opleidingen/cursussen bij zzp'ers blijft achter bij werknemers

De SCP-monitor 'Aanbod van arbeid' wijst uit dat zelfstandigen in de afgelopen twee jaar iets minder scholing volgden dan werknemers: 36% versus 41%. In tegenstelling tot bij werknemers stijgt het aandeel zelfstandigen dat in twee jaar scholing volgt echter wel: van 28 procent in 2004 tot 36 procent in 2014; bij werknemers is de scholingsdeelname in die periode juist gedaald, van 47 naar 41 procent. Het verschil in scholingsdeelname tussen zelfstandigen en werknemers is dus kleiner geworden (Echteld e.a., 2016). Uit een vergelijking tussen uitkomsten van de Werknemers Enquête Arbeid (WEA) en de Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA) door TNO komt naar voren dat de behoefte aan opleidingen bij zzp'ers kleiner is dan bij werknemers. Waar 53 procent van de werknemers aangeeft geen behoefte te hebben aan een opleiding of cursus⁷, ligt dit percentage bij zzp'ers op 66 procent. In de nijverheidssector bedraagt dit percentage bij zzp'ers zelfs 78 procent. De relatief geringe behoefte aan opleidingen en cursussen van zzp'ers kan volgens de onderzoekers enerzijds positief geïnterpreteerd worden, want zzp'ers geven ook iets vaker aan dat het werk goed aansluit op hun competenties. Het kan echter ook wijzen op een onderschatting van het belang van opleidingen en cursussen (Van der Torre e.a., 2016). Behalve door het volgen van opleidingen en cursussen (formeel leren) kunnen werkenden ook leren op de werkvloer (informeel leren). De onderzoekers hebben indicaties dat zzp'ers meer mogelijkheden hebben om op de werkvloer te leren dan werknemers. De hoge scores van zzp'ers wat betreft variatie in het werk (waaronder 'het leren van nieuwe dingen') en uitdaging (waaronder 'het zelfstandig bedenken van oplossingen voor problemen') wijzen in die richting.

⁶ Zie De Graaf-Zijl e.a. (2015). *De onderkant van de arbeidsmarkt in 2025*. CPB/SCP.

⁷ Bij werknemers met een vaste aanstelling bedraagt dit percentage 52 procent, bij werknemers met een flexibele aanstelling 56 procent.

O&O-fondsen en zzp'ers

In het sociaal akkoord van april 2013 is gesteld dat er voor zzp'ers mogelijkheden zouden moeten komen om onder voorwaarden gebruik te kunnen maken van voorzieningen uit O&O-fondsen. In 2015 heeft de Stichting van de Arbeid in opdracht van de minister van SZW onderzocht wat is bereikt op het gebied van het vergroten van de toegang van werknemers met een flexibel contract en zzp'ers tot de scholingsinfrastructuur. De stichting constateert dat in dit opzicht stappen zijn gezet. Zo zijn er voorbeelden van branches waar zzp'ers toegang hebben tot in de cao afgesproken scholingsregelingen. Om te zorgen dat deze stappen worden voortgezet; zal de Stichting O&O-fondsen hiertoe blijven oproepen (Stichting van de Arbeid, 2015). Het stimuleren van de toegang van flexwerkers en zzp'ers tot de O&O-fondsen staat al langer op de agenda van onder meer overheid, sociale partners en adviesraden (zie onder meer de SER 2012 en SER 2017). Ook vanuit Europees perspectief wordt in dit verband kritisch naar de Nederlandse scholingsinfrastructuur gekeken. De OECD stelt in haar rapport over de 'skills strategy' van Nederland: "Het stijgende aantal werknemers in een flexibele werkregeling voedt de bezorgdheid over de vraag of sectorale opleidingsfondsen - in Nederland de dominante manier om de ontwikkeling van werknemersskills te financieren - een doeltreffend middel zijn om de ontwikkeling van skills te ondersteunen, vooral voor hen die dit het meest nodig hebben" (OECD, 2017).

De achterblijvende scholingsdeelname van flexibele arbeidskrachten en zzp's en de gebrekkige toegang van deze groepen tot scholingsvoorzieningen zijn belangrijke drijfveren achter pleidooien die de afgelopen jaren vanuit diverse zijden (politiek, sociale partners, adviesorganisaties) zijn gehouden voor het individualiseren van scholingsbudgetten, bijvoorbeeld in de vorm van een nationaal scholingsfonds of individuele leerrekeningen. In een onderzoek in opdracht van het ministerie van SZW concludeert Ecorys dat onder experts en sociale partners draagvlak bestaat voor een dergelijk financieel instrument dat zich specifiek richt op het bevorderen van brede inzetbaarheid en intersectorale mobiliteit. De voorkeur gaat uit naar een aanvulling op bestaande structuren c.q. de O&O fondsen (Ecorys, 2016). Overigens is kortstondig sprake geweest van een eigen scholingsfonds voor zzp'ers: OOZZP. In 2013 is voor ruim € 300.000 aan ESF-subsidiegeld uitgekeerd. In 2014 waren echter geen subsidiegelden voor zzp'ers meer beschikbaar⁸.

3.2 Inzet van zzp'ers in de TI

Geleidelijke toename van aantal zzp'ers in de TI

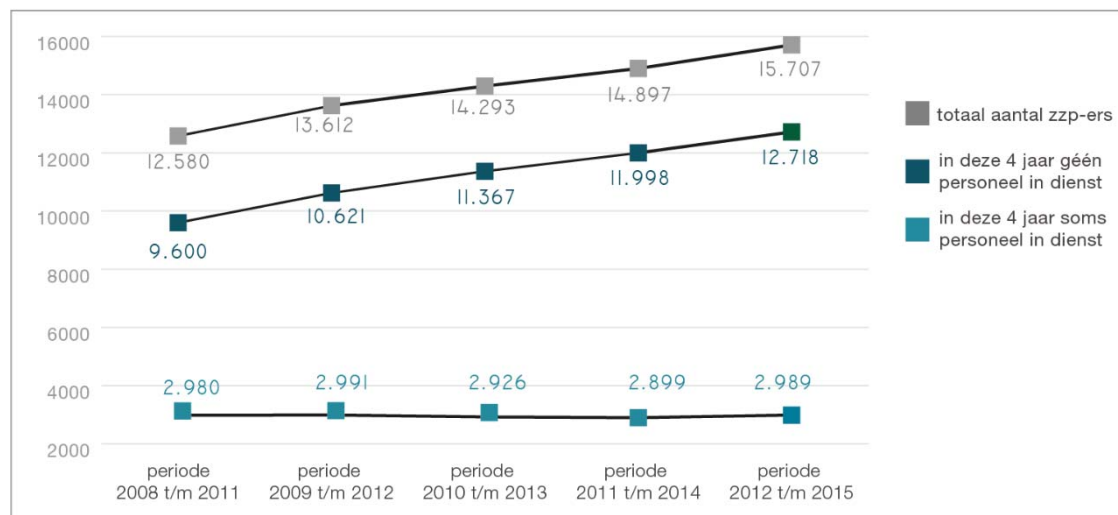
In figuur 3.1 is in beeld gebracht hoe het aantal zzp'ers in de TI zich in de afgelopen vijf jaar heeft ontwikkeld, op een iets andere manier dan in de tabellen 2.1 en 2.3 is gedaan. Figuur 3.1 is gebaseerd op het integrale zelfstandigenbestand van het CBS, hiermee kunnen we een volledig beeld van het aantal zzp'ers in de TI geven. In deze figuur is niet gekeken naar het jaarlijks aantal zzp'ers, maar is gerekend met het gemiddelde van een periode van vier opvolgende jaren. In de figuur zijn alle bij de Kamer van Koophandel in de TI ingeschreven eenmanszaken en vof's opgenomen, die op de peildatum - laatste vrijdag van september van het eerste jaar na de 4-

⁸ Zie <https://www.nu.nl/zzp/3757607/400000-euro-opleidingssubsidie-zzpers.html>

jaarsperiode onder beschouwing - geen personeel in loondienst hadden. Daarbij is een onderscheid gemaakt in twee typen zzp-bedrijven:

- Bedrijven die in de periode van 4 jaar voorafgaand aan de peildatum géén werknemers in loondienst hebben gehad: 'altijd' zzp-bedrijven;
- Bedrijven die in de periode van 4 jaar voorafgaand aan de peildatum soms wel en soms geen werknemers in loondienst hebben gehad: 'soms' zzp-bedrijven.

Figuur 3.1 – Ontwikkeling aantal zzp'ers in de TI 2008 – 2015¹⁸



Bron: CBS Zelfstandigenbestand, bewerking KBA Nijmegen; laatst beschikbare cijfers zijn van eind 2015.

In de tabel is een geleidelijke toename van het aantal zzp'ers in de TI te zien, vooral bij de 'echte' zzp-bedrijven, d.w.z. de bedrijven die 4 jaar lang geen werknemers in dienst hebben gehad. Gemiddeld over 2012-2015 zijn er 12.718 'echte' zzp-bedrijven in de TI. Dat zijn er ruim 3.000 meer dan eind 2008-2011, een stijging van 32 procent. Daarnaast waren er in 2012-2015 2.989 zzp'ers actief, die eerder ooit wel personeel in dienst hadden. Dit aantal is over de jaren nagenoeg gelijk gebleven. Tellen we de twee groepen bij elkaar op, dan komen we in 2012-2015 op een totaal van 15.707 zzp'ers, ten opzichte van 12.580 in 2008-2011, een stijging van 25 procent. Eind 2015 telde de TI 119.136 werknemers in loondienst. Uitgedrukt op de som van werknemers en zelfstandigen, geldt dat de zzp'ers zo'n 12 procent van de totale arbeidscapaciteit c.q. werkgelegenheid in de TI voor hun rekening nemen¹⁹.

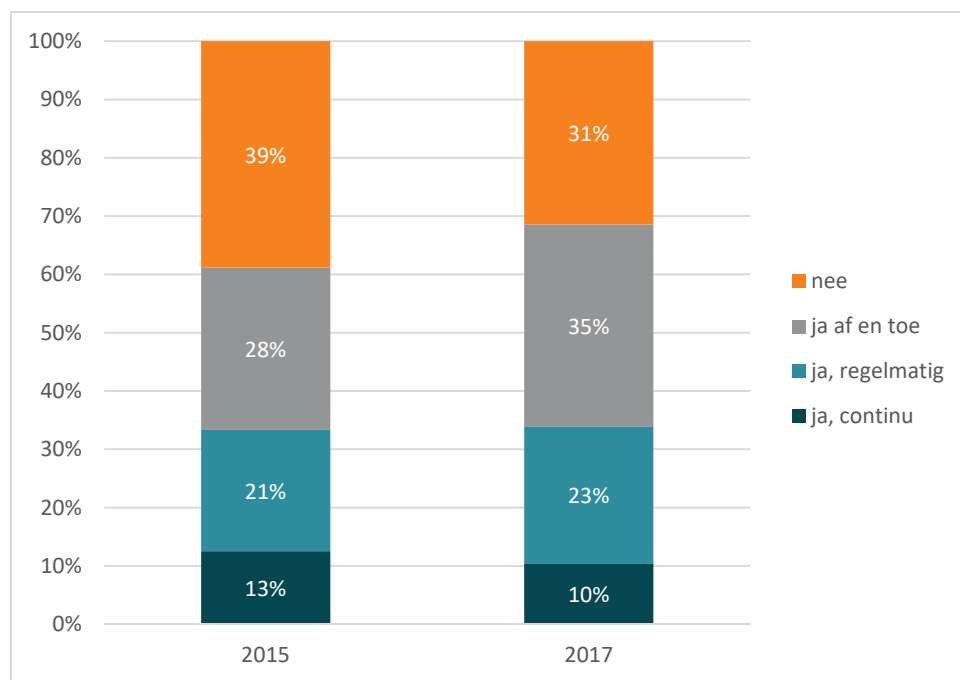
¹⁸ In deze tabel gaat het om alle als TI bedrijf geregistreerde zzp'ers, dus zowel zzp'ers die voor TI-bedrijven werken (geschat: 65%) als zzp'ers die niet voor TI-bedrijven werken, maar alleen voor particulieren klanten en voor andere bedrijven (geschat: 35%).

¹⁹ Hierbij is niet gerekend met een deeltijdfactor. Schattingsfouten die hierdoor optreden zijn echter maar beperkt, aangezien zowel werknemers als zelfstandigen in de TI vrijwel altijd full time werkzaam zijn.

Ruim twee derde van de TI-bedrijven doet beroep op zzp'ers

Het aantal TI-bedrijven dat zzp'ers inzet is tussen 2015 en 2017 toegenomen. In 2017 stelt 69 procent van de TI-bedrijven wel eens een beroep te doen op zzp'ers (figuur 3.2). Dat was in 2015 61 procent. Met name de groep TI-bedrijven die 'af en toe' zzp'ers inzet is toegenomen. Het aandeel bedrijven dat regelmatig of continu gebruik maakt van zzp'ers is ongeveer gelijk gebleven.

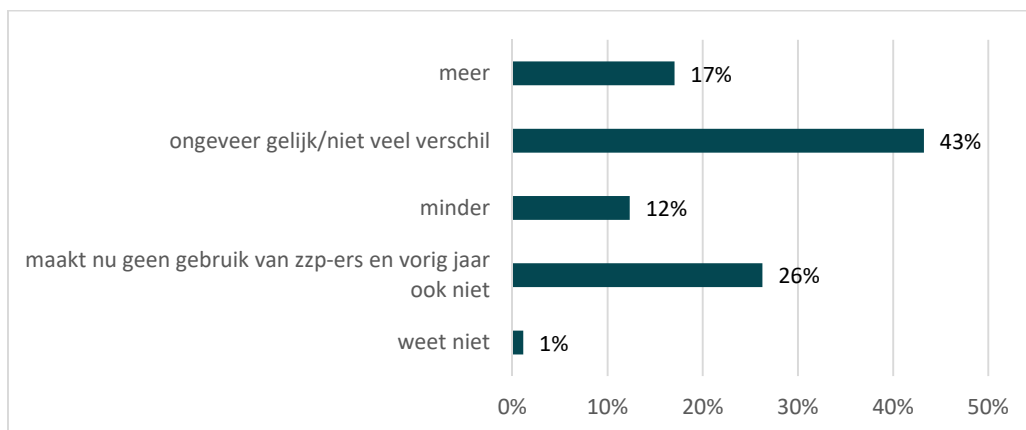
Figuur 3.2 – Percentage TI-bedrijven dat zzp'ers inzet, 2015 (N=475) en 2017 (N=480)



Bron: Enquête TI-bedrijven 2015 en 2017

Het beeld dat de inzet van zzp'ers door TI-bedrijven in 2017 licht is toegenomen, wordt bevestigd in figuur 3.3. Daarin is te zien hoeveel bedrijven in 2017 aangeven meer of juist minder zzp'ers in te zetten dan in 2016. Voor de grootste groep TI-bedrijven is er geen verschil tussen beide jaren. De categorie bedrijven die in 2017 meer zzp'ers inzet ligt met 17 procent iets hoger dan de bedrijven die minder van de diensten van zzp'ers gebruik maken (12 procent).

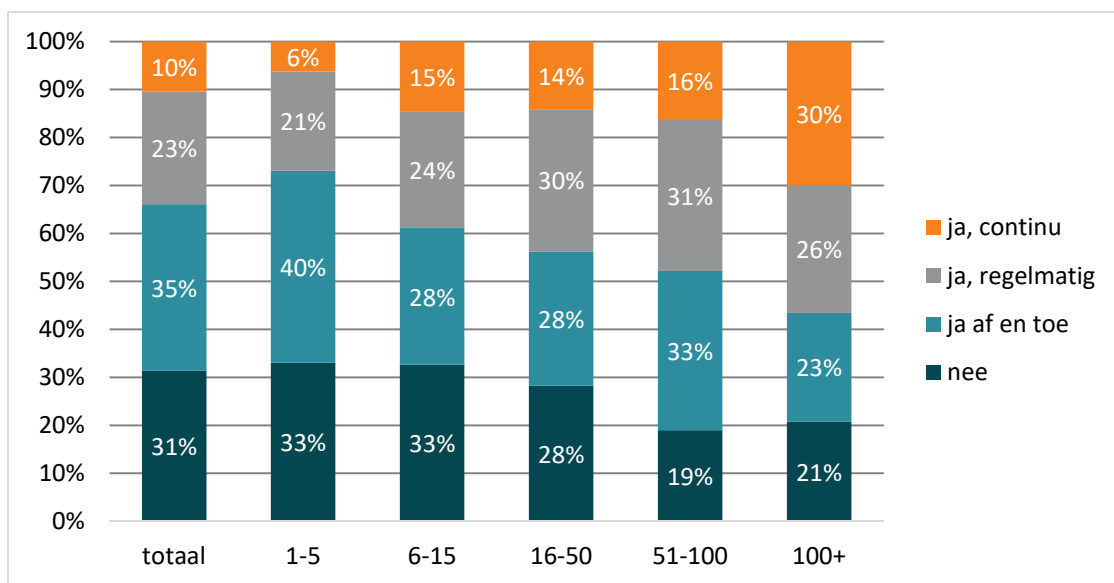
Figuur 3.3 – Percentage TI-bedrijven dat in 2017 meer, even veel of minder zzp'ers inzet dan in 2016 (N=474)



Bron: Enquête TI-bedrijven 2017

Zowel grote, middelgrote als kleinere TI-bedrijven doen een beroep op zzp'ers. Grote bedrijven hebben relatief vaak (continu) zzp'ers aan het werk, maar figuur 3.4 wijst uit dat ook twee derde van de kleinere bedrijven af en toe of met enige regelmaat met zzp'ers werkt.

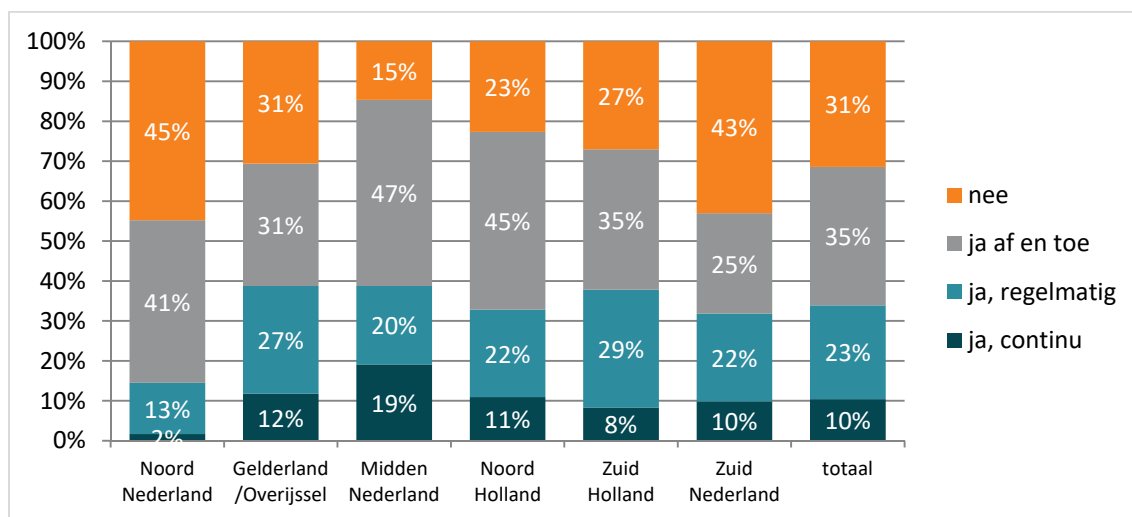
Figuur 3.4 – Percentage TI-bedrijven dat in 2017 zzp'ers inzet, naar bedrijfsgrootte (N=480)



Bron: Enquête TI-bedrijven 2017

De inzet van zzp'ers fluctueert sterker naar regio dan naar bedrijfsgrootte. In de regio's Midden Nederland en Noord-Holland gebeurt dit aanzienlijk vaker dan in het noorden en zuiden van het land. Analyses wijzen uit dat TI-bedrijven met moeilijk vervulbare vacatures vaker gebruik maken van zzp'ers (44% regelmatig of continu) dan bedrijven zonder moeilijk vervulbare vacatures (26%). We hebben niet kunnen vaststellen of dit een factor is die de verschillen tussen regio's in figuur 3.5 mede kan verklaren.

Figuur 3.5 – Percentage TI-bedrijven dat zzp'ers inzet in 2017, naar regio (N=480)



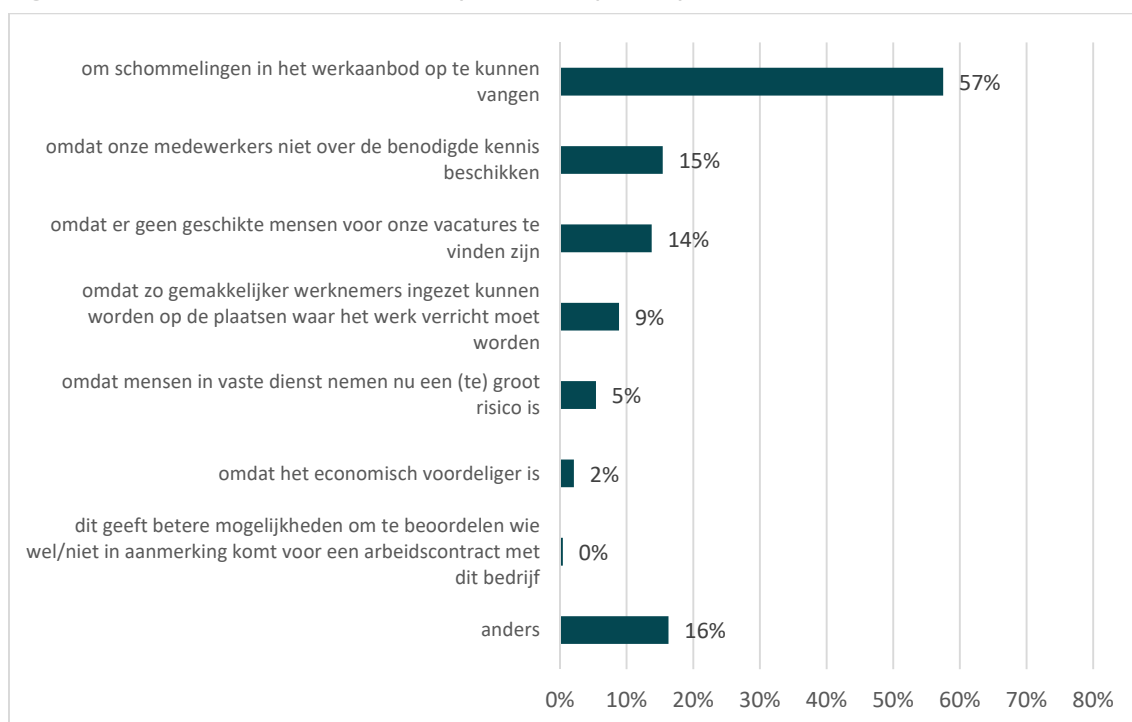
Bron: Enquête TI-bedrijven 2017

Schommelingen in werkaanbod voor TI-bedrijven belangrijkste, maar niet enige reden om zzp'ers in te zetten

TI-bedrijven zetten zzp'ers in om verschillende redenen. Meer dan de helft van de TI-bedrijven doet dit (mede) om schommelingen in het werkaanbod op te kunnen vangen. In 15 procent van de bedrijven leveren zzp'ers kennis die medewerkers van het bedrijf niet in huis hebben, en in een ongeveer even grote groep TI-bedrijven dragen zzp'ers bij aan het vervullen van vacatures. Dit is het meest het geval in TI-bedrijven met als belangrijkste specialisatie loodgieters- en fitterswerk of installatie van sanitair. In bedrijven die zich bezighouden met het leggen van elektriciteits- en telecommunicatiekabels speelt dit nauwelijks: daar worden zzp'ers vrijwel uitsluitend ingezet voor het opvangen van pieken in het werk. Bedrijven die zich vooral richten op installatie van verwarmings- en luchtbehandelingsapparatuur schakelen vaker dan gemiddeld (30 procent) zzp'ers in omdat zij kennis toevoegen aan de organisatie.

In vergelijking met landelijk onderzoek (zie figuur 1.4) spelen in de TI schommelingen in het werkaanbod een belangrijkere rol bij de inzet van zzp'ers; de overige argumenten worden door de TI-bedrijven minder naar voren gebracht.

Figuur 3.6 – Redenen voor inzetten zzp'ers 2017 (N=330)



Bron: Enquête TI-bedrijven 2017

Zzp'ers leveren niet alleen capaciteit, maar brengen ook specialistische kennis mee

Tabel 3.7 bevestigt dat de zzp'ers een bredere functie voor de TI-bedrijven hebben dan alleen het leveren van extra capaciteit. Ze brengen vaak ook specialistische kennis en vaardigheden mee die de bedrijven zelf niet of niet in voldoende mate in huis hebben. Dat blijkt onder andere uit de aard van de werkzaamheden waarvoor zzp'ers worden ingezet. Zzp'ers draaien in veel bedrijven gewoon mee met het normale routinewerk in de uitvoering, en dat geldt zowel in de elektrotechniek als in de installatietechniek. Maar zzp'ers nemen even zo vaak gespecialiseerde werkzaamheden voor hun rekening, en dat geldt ook zowel in de elektrotechniek als in de installatietechniek. Bovendien worden zzp'ers nogal eens ingezet voor werkzaamheden in de engineering (19%) en in de informatie- en communicatietechniek (16%), allebei terreinen waar specialistische kennis voor nodig is.

Tabel 3.7 – Aard van werkzaamheden waarvoor zzp'ers worden ingezet (2015) (N=58)

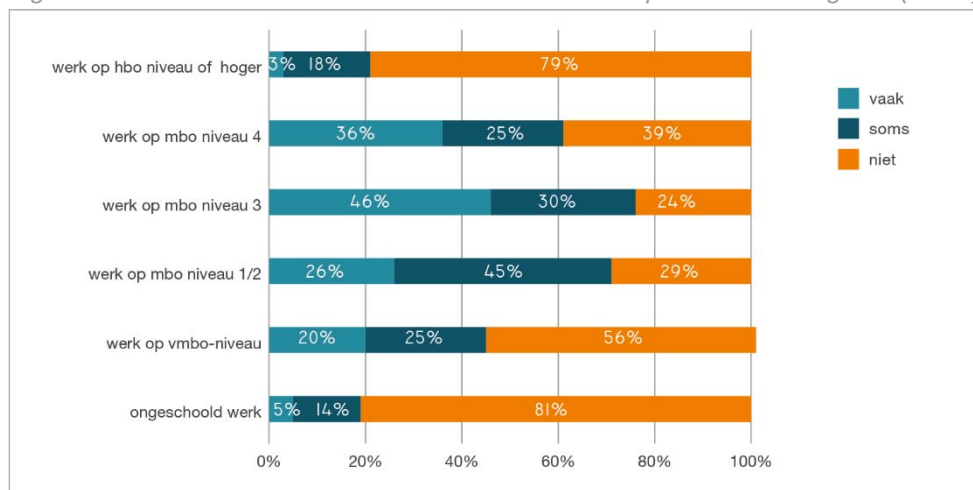
	% TI-bedrijven
TI-bedrijven dat zzp'ers inzet voor:	
Routinewerk montage elektro (normale uitvoerende werk)	63%
Routinewerk montage installatie (normale uitvoerende werk)	54%
Gespecialiseerd elektrowerk	53%
Gespecialiseerd installatiewerk	49%
Graaf-/bestratingswerkzaamheden	22%
Werkzaamheden in engineering/ontwikkeling	19%
Projectleiding	18%
Ict-werk	16%
Metaal-/constructiewerk	13%
Bouwwerkzaamheden (metselen, tegelzetten, stukadoeren)	7%

Bron: Enquête TI-bedrijven met zzp'ers, 2015

Inzet van zzp'ers op mbo-2 niveau, maar ook op mbo-4 niveau

Zzp'ers worden ingezet voor werk op alle niveaus, van ongeschoold en semigeschoold werk tot werk op hbo-niveau en hoger (figuur 3.8). Maar het accent ligt toch bij werk op het mbo-niveau. Bedrijven zetten zzp'ers in voor werk op mbo-2 niveau, in dit geval waarschijnlijk vooral om pieken in de bedrijfsdruk te op te vangen. Maar zeker zoveel bedrijven zetten zzp'ers (ook) vaak in voor werk op mbo-3 en mbo-4 niveau, en in die gevallen zal het deels gaan om gespecialiseerde werkzaamheden waarvoor de bedrijven tijdelijk gespecialiseerde krachten van buiten moeten inschakelen.

Figuur 3.8 – Niveau van werkzaamheden waarvoor zzp'ers worden ingezet (N=58)



Bron: Enquête TI-bedrijven met zzp'ers, 2015

3.3 Kwalificaties en kwaliteit van werk van zzp'ers

Eerder in dit hoofdstuk is de zzp-populatie in Nederland getypeerd op basis van persoons- en ondernemingskenmerken, met als bron de Zelfstandigen Enquête Arbeid 2017. Op onderdelen kan de zzp'er in de TI met dit profiel worden vergeleken. In vergelijking met de 'gemiddelde' zzp'er in Nederland is de zzp'er in de TI:

- vaker man (99%);
- jonger (gemiddeld 44 jaar);
- minder vaak hoog opgeleid (13% hbo/wo). Maar in vergelijking met werknemers in de TI is het opleidingsniveau van TI-zzp'ers juist iets hoger (zie verderop in deze paragraaf);
- minder vaak (8%) ook werknemer in loondienst.

Het merendeel van de TI-zzp'ers (78%) werkte in 2015 zowel voor bedrijven als voor particuliere klanten, bijvoorbeeld woningeigenaren. De overige zzp'ers werken alleen voor bedrijven (17%) of juist alleen voor particulieren (5%). De helft van de zzp'ers die voor bedrijven werken, hebben zowel TI-bedrijven als andere bedrijven (vaak in de bouw) als opdrachtgever. Een op de vijf werkt alleen voor TI-bedrijven en 30 procent alleen voor andere bedrijven⁹.

Meeste TI zzp'ers zijn ondernemer uit overtuiging

De meeste zzp'ers hebben welbewust gekozen voor een positie als zelfstandig ondernemer en zouden als ze opnieuw de keuze tussen loondienst of zelfstandigheid zouden hebben ook nu weer opnieuw voor het ondernemerschap kiezen. Voor slechts een beperkt deel van de zzp'ers geldt dat ze min of meer 'noodgedwongen' ondernemer zijn geworden, bijvoorbeeld omdat het bedrijf failliet ging of omdat ze werkloos waren en geen werk in loondienst konden vinden. Voor de meeste zzp'ers is het ondernemerschap een positieve keuze, om eigen baas te zijn, eigen capaciteiten beter te kunnen benutten en meer inkomen te kunnen verdienen. Dit beeld is in overeenstemming met dat van de totale populatie zzp'ers in Nederland.

Tabel 3.9 – Redenen om als zzp'er te starten (% zzp'ers in de TI in 2015) (N=201)

	Geldt zeker	Geldt beetje	Geldt niet	Totaal
Ik wilde altijd al graag een eigen bedrijf hebben	41%	22%	36%	100%
Bedrijf ging failliet of kromp in	16%	5%	79%	100%
Ik kon geen werk in loondienst vinden	6%	3%	90%	100%
Ik wilde meer inkomen kunnen verdienen	33%	21%	46%	100%
Ik wilde mijn capaciteiten beter kunnen inzetten	42%	26%	32%	100%
Ik wilde zelf tijden/periodes dat ik werk kunnen bepalen	40%	15%	44%	100%
Ik kon toen net een bedrijf overnemen	3%	0%	97%	100%

Bron: Enquête onder zzp'ers in de TI, 2015

TI zzp'ers zijn vakkrachten, met vaak zeer ruime werkervaring

De toenemende flexibilisering maakt de vraag naar de kwaliteit van het werk van TI zzp'ers des te urgenter. Die kwaliteit zal onder andere afhangen van de kwalificaties waarover de zzp'ers

⁹ Door verschillen in vraagformulering zijn deze percentages niet goed te vergelijken met die van de ZEA, zoals eerder in dit hoofdstuk gepresenteerd.

beschikken in termen van opleiding en werkervaring. Kwaliteit van werk zal des te sterker zijn gewaarborgd naarmate de betreffende zzp'ers kunnen bogen op een ruimere werkervaring in de TI.

Uit gegevens die de zzp'ers zelf hebben verstrekt blijkt dat het met die kwalificaties wel goed zit. Veel TI zzp'ers hebben een vakopleiding op mbo-4 of mbo-3 niveau afgerond, respectievelijk 40 procent en 10 procent, en 13 procent heeft een hbo- of wo-opleiding gevolgd. De percentages voor mbo-4 en hbo/wo liggen bij zzp'ers hoger dan voor de TI-werknemers (resp. 33 en 11 procent, zie Vermeulen e.a., 2016).

Zo'n 80 tot 90 procent van de zzp'ers in de TI heeft voordat ze zelfstandig werden als werknemer in loondienst in de TI gewerkt. De zzp'ers hebben gemiddeld zo'n 15 jaar werkervaring in loondienst, in functies als elektromonteur, installatiemonteur, allround monteur (elektro én installatie) en leidinggevend monteur. Gemiddeld zijn ze vervolgens zo'n 10 jaar actief als zelfstandig ondernemer, bijna altijd als fulltime ondernemer.

Ruim twee derde van de TI zzp'ers zijn specialisten

Ruim twee derde van de zzp'ers beschouwt zichzelf als een gespecialiseerde vakkracht. Dat kan een specialisatie zijn in het vakgebied elektrotechniek, installatietechniek of koeltechniek, maar het gaat in een aantal gevallen ook om een specialisatie in bepaalde marktsegmenten zoals cv-techniek, telecommunicatie, alarmsystemen, belichtingstechniek of geluidstechniek. Een derde van de zzp'ers ziet zichzelf niet als gespecialiseerde vakman of vakvrouw. Zij zullen vermoedelijk vaker routinematige werkzaamheden uitvoeren.

Tabel 3.10 – Specialisaties van zzp'ers in de TI, 2015 (N=201)

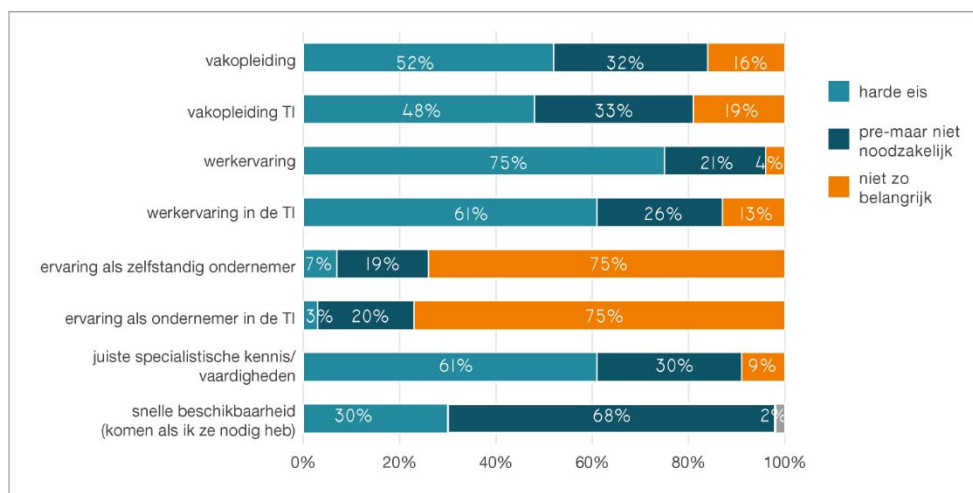
	% TI- zzp'ers
Percentage dat in bepaald werk is gespecialiseerd	65%
Percentage dat niet is gespecialiseerd	35%
<i>Specialisatie::</i>	
Elektrotechniek	15%
Installatie/koeltechniek	11%
Cv/gas/water/badkamers	30%
Telecom/datanetwerken/gsm/audio/video	7%
Beveiliging/alarmering	8%
Energie/licht/geluidstechniek	2%
Zink-, dak-, gevelwerk	5%
Specialisatie in segment (woningen, schepen, utiliteit)	6%
Overig	15%

Bron: Enquête onder zzp'ers in de TI, 2015

TI-bedrijven kijken vooral naar werkervaring zzp'ers, de helft stelt (ook) vakopleiding als harde eis

De meeste TI zzp'ers beschikken dus over goede kwalificaties en over een ruime werkervaring in de TI, eerst als werknemer, daarna als ondernemer. De meeste zzp'ers beschikken ook over specialistische kennis en vaardigheden. Als we dit afzetten tegen de kwalificatie-eisen die TI-bedrijven stellen aan de zelfstandigen die ze inhuren (figuur 3.11), dan kan gesteld worden dat de zzp'ers daar ruimschoots aan voldoen. TI-bedrijven prefereren in de eerste plaats werkervaring, liefst ook werkervaring in de TI, meer nog dan een gerichte vakopleiding. Driekwart van de bedrijven noemt werkervaring een 'harde eis' bij het aantrekken van zzp'ers; bijna twee derde noemt specifieke werkervaring in de TI een harde eis. Voor eveneens bijna twee derde van de bedrijven is verder het beschikken over de juiste specialistische kennis en vaardigheden een harde eis. Een vakopleiding of een gerichte vakopleiding in de TI wordt door de helft van de bedrijven per se nodig geacht. Ervaring als ondernemer in de TI is voor de meeste bedrijven niet van belang.

Figuur 3.11 – Eisen die bedrijven stellen aan zzp'ers ($N_{min}=54$, $N_{max}=57$)



Bron: Enquête TI-bedrijven met zzp'ers, 2015

3.4 Ontwikkeling van vakmanschap van zzp'ers

TI-bedrijven zijn tevreden over kennis en vaardigheden van zzp'ers, maar minder positief over blijven op vakgebied

TI-bedrijven die zzp'ers inschakelen zijn in grote meerderheid tevreden over het werk dat deze zzp'ers leveren (86%) en over het algehele niveau van kennis en vaardigheden van zzp'ers (88%). Ze zijn minder positief over de mate waarin zzp'ers bekend zijn met nieuwe ontwikkelingen in het vak. Ruim een derde van de bedrijven (37%) is daar (soms) niet tevreden over. Dat zijn er wel minder dan in 2011 - toen was bijna de helft (49%) niet tevreden op dit punt – maar het is toch een substantieel aandeel. Het roept de vraag op wat zzp'ers aan scholing doen om bij te blijven in het vak en welke ondersteuning ze daarbij vanuit de TI-bedrijven krijgen c.q. kunnen

krijgen.

Helpt van zzp'ers in de TI volgt wel (bij)scholing, andere helft doet dat niet

In tabel 3.15 is te zien dat zowel in 2011 als in 2015 bijna de helft van de TI-zzp'ers scholing heeft gevolgd¹⁰. Bij scholing gaat het in dit geval om formele scholing, dat wil zeggen cursussen of trainingen waar extra dagen voor worden vrijgemaakt. Naar eigen zeggen volgden de zzp'ers in 2014 gemiddeld zeven dagen scholing. Dat is iets minder dan in 2011 toen dit gemiddeld nog acht dagen waren. In dagen gerekend is de scholingsdeelname dus wat teruggelopen.

Leermogelijkheden op het werk zijn voor zzp'ers minder van belang

Zzp'ers kunnen ook op andere manieren proberen hun vakkennis en vaardigheden op peil te houden en een deel doet dat ook, vooral via de vakliteratuur, maar ook via vakbeurzen en congressen en via informatiesites op internet. Opvallend is dat maar een beperkt deel van de zzp'ers aangeeft dat het werk zélf voor hen een bron van leerervaringen is, in die zin dat ze nieuwe dingen leren van uitdagende opdrachten die ze doen of van ervaren collega's waar ze mee werken. Ook in 2011 was dit maar in beperkte mate het geval. Juist dit informele leren wordt in veel TI-bedrijven aangemerkt als een belangrijk instrument om het vakmanschap op peil te houden (zie Vermeulen e.a., 2016). Kennelijk geldt dat in mindere mate voor zzp'ers. De zzp'ers ervaren het zelf in ieder geval niet zo. Dat kan komen omdat ze in het algemeen al behoorlijk goed gekwalificeerd zijn en vaak ook al over de nodige gespecialiseerde vakkennis beschikken. Werkopdrachten die ze doen, ook als dat ingewikkelder opdrachten zijn, zullen hen dan niet meer de uitdagingen en leerervaringen bieden die ze de - vaak minder gekwalificeerde en gespecialiseerde - werknemers uit de bedrijven wel geven.

In paragraaf 3.1 is onderzoek van TNO aangehaald dat indicaties levert dat zzp'ers door de aard van het werk (gevarieerd, uitdagend) meer mogelijkheden hebben om op de werkvloer te leren dan werknemers (Van der Torre e.a., 2016). Dit lijkt in tegenspraak met de lage scores voor bijvoorbeeld 'uitdagend werk aannemen' in tabel 3.15. Een mogelijke verklaring is dat zzp'ers (kenmerken van) hun werk zoals uitdaging niet bewust ervaren als manieren om te leren c.q. bij te blijven.

¹⁰ Het percentage van 45 à 46 procent in tabel 3.15 (TI-zzp'ers) is ongeveer gelijk aan wat de ZEA meldt voor alle zzp'ers in Nederland (43%), maar ligt hoger dan het percentage in het aanbod-panel van SCP (36%).

Tabel 3.15 – Scholingsactiviteiten van zzp'ers in 2015 ($N_{\max}=200$) en 2011 ($N_{\max}=210$)

	% zzp-ers	
<i>Scholing gevolgd afgelopen jaar?</i>	2015	2011
wel scholing	45%	46%
geen scholing	56%	54%
<i>Aantal dagen scholing?</i>		
1 t/m 4 dagen	56%	48%
5 dagen of meer	44%	52%
Gemiddeld aantal dagen scholing	7 dagen	8 dagen
<i>Andere manieren om bij te blijven?</i>		
Via vakbladen, vakliteratuur	32%	39%
Via instructies/cursussen van leveranciers	17%	16%
Via infocites Internet	17%	21%
Via vakbeurzen/congressen	15%	12%
Via normale werk, van dag tot dag	13%	*
Meelopen met ervaren collega	2%	17%
Uitdagend werk aannemen	1%	5%

Bron: Enquêtes onder zzp'ers in de TI, 2015 en 2011

* Niet gevraagd in 2011

TI-bedrijven zijn wel positief over leermogelijkheden die ze zzp'ers bieden

De TI-bedrijven kijken hier overigens wat anders tegenaan dan de zzp'ers zelf. Zij stellen in (grote) meerderheid dat zzp'ers in hun bedrijf wel allerlei mogelijkheden hebben om nieuwe dingen te leren, op het werk, in het bedrijf of in cursussen die via het bedrijf worden georganiseerd. Een deel van de bedrijven (26%) vergoedt ook scholingskosten van zzp'ers.

Tabel 3.16 – Leermogelijkheden in de TI-bedrijven voor zzp'ers ($N=58$)

% TI-bedrijven waar zzp'ers:	% TI-bedrijven
Mogelijkheden hebben om nieuwe dingen te leren van het werk	80%
Tegemoetkoming in scholingskosten van bedrijf kunnen krijgen	26%
Met eigen mensen binnen bedrijf mee op cursus kunnen gaan	78%
Gebruik kunnen maken van scholingsmateriaal/oefeninstallaties in bedrijf	57%

Bron: Enquête TI-bedrijven met zzp'ers 2015

TI-bedrijven zijn voorstander van ondersteuning van zzp'ers vanuit de branche

TI-bedrijven zijn in meerderheid van mening dat het vakmanschap van zzp'ers ook vanuit de TI als branche moet worden ondersteund. Driekwart vindt dat de branche zzp'ers mogelijkheden moet bieden om hun vakkennis en vaardigheden op peil te houden en verder te ontwikkelen. Figuur 3.17 laat zien dat de meeste bedrijven vinden dat ook zzp'ers gebruik moeten kunnen maken van de vakopleidingen en de scholingssubsidies in de TI-branche. Een aanzienlijk aantal stelt wel voorwaarden aan mogelijke deelname van zzp'ers aan vakopleiding en bijscholing. Veruit de meest genoemde voorwaarde is dat zzp'ers zelf moeten meebetalen (61 procent). Andere minder vaak genoemde voorwaarden zijn dat zzp'ers aan dezelfde eisen moeten voldoen als gewone bedrijven (15 procent), dat de opleiding vakgerelateerd moet zijn (12 procent) en dat de zzp'ers na het afronden van de opleiding beschikbaar moeten blijven voor de branche (9 procent).

Tabel 3.17 – Opvattingen TI-bedrijven over opleidingsmogelijkheden voor zzp'ers in de TI-branche, 2015 (N=58)

	% TI-bedrijven
<i>Moeten zzp'ers gebruik kunnen maken van de vakopleidingen in de TI-branche?</i>	
Ja, zeker	64%
Ja, maar wel onder voorwaarden	32%
Nee	2%
Weet niet/geen mening	2%
<i>Moeten zzp'ers gebruik kunnen maken van de scholingssubsidies in de TI-branche?</i>	
Ja, zeker	36%
Ja, maar wel onder voorwaarden	54%
Nee	8%
Weet niet/geen mening	2%

Bron: Enquête TI-bedrijven met zzp'ers, 2015

Uit interviews met uitzendbureaus die met zzp'ers werken en met bemiddelingsbureaus voor zzp'ers kan worden opgemaakt dat het beschikbaar stellen van (subsidies voor) scholing aan zzp'ers er niet vanzelfsprekend toe zal leiden dat de scholingsdeelname van zzp'ers sterk toeneemt. De belangstelling van zzp'ers voor scholing wordt in het algemeen niet hoog ingeschat (zie ook paragraaf 3.1). Kosten spelen een rol, in directe en indirecte zin (derving van inkomsten tijdens cursussen). Maar ook de cultuur kan een rol spelen. Een van de gesprekspartners schat in dat de animo om aan cursussen deel te nemen in de TI groter is dan in de 'klassieke' bouw. TI-zzp'ers zijn wat meer ondernemer en wat breder georiënteerd. In het algemeen zullen zzp'ers echter moeten worden 'verleid' om meer aan scholing te doen. De volgende suggesties zijn in de gesprekken genoemd: verplichtingen (cursus is voorwaarde voor werk), erkenning/certificaten (vergroten kansen en geven status), praktijkgerichtheid en laagdrempeligheid (kort, opgeknapt in modules, associatie met 'schoolbankjes' voorkomen).

3.5 Initiatieven gericht op bemiddeling en scholing van zzp'ers

Tot nu toe hebben we in dit hoofdstuk voornamelijk aandacht besteed aan twee actoren: TI-bedrijven en zzp'ers die in de TI werkzaam zijn. In deze paragraaf richten we ons op andere partijen die van belang zijn voor zzp'ers: uitzendbureaus, bemiddelingsorganisaties en netwerken van zzp'ers. We gaan eerst in op de bemiddeling van zzp'ers, vervolgens gaan we na wat deze partijen (kunnen) betekenen voor de scholing van zzp'ers.

De gegevens in deze paragraaf zijn deels gebaseerd op eigen enquêtes, andere onderzoeksrapporten en internetbronnen, maar vooral op de interviews met uitzendbureaus en met organisaties die zich bezighouden met de bemiddeling en belangenbehartiging van zzp'ers. Voor zover mogelijk zijn die gesprekken toegespitst op (activiteiten voor) zzp'ers in de TI. Naast de stand zaken is ook gevraagd naar (nieuwe) ontwikkelingen en verwachtingen en perspectieven voor de komende jaren.

Zzp'ers in de TI maken weinig gebruik van bemiddelingsbureaus

Van de TI-bedrijven die in 2015 werken met zzp'ers, geeft 24 procent aan dat ze gebruik maken van bemiddelingsbureaus voor zzp'ers. Van de zzp'ers in de TI zelf was in 2016 zes procent ingeschreven of aangesloten bij een dergelijk bemiddelingsbureau; bij 2 procent van de zzp'ers gaat het om een bureau dat zich speciaal richt op de installatietechniek. Vooral de lage percentages bij de zzp'ers wijken sterk af van de uitkomsten van sectoroverstijgend onderzoek van ZZZP Barometer in 2013¹¹. Daaruit komt naar voren dat 58 procent van de zzp'ers één of meer opdrachten binnenhaalde via bemiddelingsbureaus. Bijna een kwart ziet bemiddelingsbureaus als het belangrijkste wervingskanaal (meer dan mond-op-mond reclame en netwerken) en bijna een derde zegt (zeer) afhankelijk te zijn van deze bureaus. Een onderzoek onder ruim 2.000 zzp'ers in 2015 van ZZZP Nederland komt tot vergelijkbare percentages: bijna de helft werkt (grooten)deels via bemiddelingsbureaus. Dit aandeel is het hoogst in de sectoren advies, ICT en zorg. Het gaat daarbij vooral om bemiddelingsbureaus waarvoor opdrachtgevers een voorkeur hebben. De meeste zzp'ers geven aan liever niet of slechts deels via bemiddelingsbureaus opdrachten te verwerven¹².

Het is niet duidelijk in hoeverre deze uitkomsten daadwerkelijk betekenen dat bemiddelingsbureaus in de TI een geringere rol spelen dan in andere sectoren. Ook verschillen in onderzoekopzet, vraagstelling en selectie van respondenten kunnen een rol spelen. Een deel van de verklaring kan zijn gelegen in het geringe aandeel grote bedrijven in de TI. De sectoren waar de positie van bemiddelingsbureaus het stevigst is (advies, ICT en zorg) tellen naar verhouding veel grote bedrijven c.q. opdrachtgevers. Uit de enquête onder TI-bedrijven die met zzp'ers werken, komt naar voren dat grote bedrijven meer gebruik maken van bemiddelingsbureaus dan kleinere. Resultaten van de gevoerde interviews bevestigen dit. Grotere bedrijven schakelen vaker bemiddelingsbureaus voor zzp'ers in omdat ze:

- niet met (grote aantallen) afzonderlijke zzp'ers willen onderhandelen;
- meer beducht zijn voor naheffingen van de belastingdienst als ze rechtstreeks zelfstandigen inhuren.

¹¹ Zie <https://zzpbarometer.nl/2013/04/29/onderzoek-zzpers-bemiddelingsbureau/#.WeXcSLL5e71>

¹² Zie <http://www.ondernemersfacts.nl/index.php/bemiddelingsbureaus-zorgen-beter-voor-zichzelf-dan-voor-zzpers/> en <https://www.zzp-nederland.nl/actueel/nieuws/zzp-nederland-bemiddelaars-maken-misbruik-van-hun-machtspositie>

Onzekerheid over aanpak schijnzelfstandigheid remt bemiddelingsactiviteiten van uitzendbureaus voor zzp'ers

Bemiddeling van zzp'ers vindt deels plaats door uitzendbureaus. Ook deze bureaus merken dat opdrachtgevers de laatste jaren minder geneigd zijn om met zzp'ers in zee te gaan, uit vrees dat de belastingdienst de constructie aanziet voor een verkapte vorm van loondienst en naheffingen gaat opleggen. Het uitstel van deze wet heeft de houding van opdrachtgevers niet veranderd, de onzekerheid blijft. In de gevoerde interviews met uitzendbureaus was de wet DBA een terugkerend thema. Een van deze bureaus is vanwege de terughoudendheid van opdrachtgevers gestopt met de bemiddeling van zzp'ers. Bij drie andere bureaus ziet men om deze reden het aantal bemiddelde zzp'ers dalen. Bedrijven zouden weer meer met uitzendkrachten gaan werken en ook ziet men zzp'ers die weer in loondienst gaan werken. De overige vier van de acht bevraagde uitzendbureaus bemiddelen geen zzp'ers en deden dit in het verleden evenmin. Wat betreft de ervaren impact van de wet DBA zijn er geen verschillen tussen uitzendbureaus die zich specifiek op de (installatie)techniek richten en bureaus met een bredere scope.

In de interviews met organisaties (geen uitzendbureaus) die zich bezighouden met bemiddeling en belangenbehartiging van zzp'ers wordt de rol van de wet DBA deels bevestigd en deels genuanceerd. Schijnzelfstandigheid doet zich niet bij alle groepen zzp'ers in gelijke mate voor; bij zzp'ers die 'echte ondernemer' zijn zou dit minder spelen. Ook wordt aangegeven dat de remmende invloed van de wet DBA inmiddels is verminderd.

Uitzendbureaus bemiddelen het meest zzp'ers in beroepen in de techniek en bouw

Uit onderzoek van de brancheorganisatie van uitzendbureaus (ABU) onder de aangesloten leden blijkt dat ruim 40 procent van de uitzendbureaus momenteel actief is in bemiddeling van zzp'ers. Zij brengen vragers (bedrijven) en aanbieders (zzp'ers) bij elkaar, evenals bij uitzendkrachten. Maar anders dan bij uitzendkrachten wordt een bemiddeling doorgaans niet gekoppeld aan een contract. De meeste bemiddelingen vinden plaats in beroepen voor technisch personeel (40 procent), bouwzaken (27 procent) en projectmanagement (19 procent). Bemiddeling van zzp'ers voor werkzaamheden specifiek in installatie, onderhoud en reparatie komt minder voor. Slechts 8 procent van de uitzendbureaus is op dit gebied actief (ABU, 2014).

In het verlengde van bemiddelingen zijn uitzendbureaus aan bedrijven ook andere diensten gaan leveren rond de inschakeling van zzp'ers, met name administratieve ondersteuning, maar ook wel advisering, werving en selectie, testen van vakbekwaamheid van zzp'ers. Opdrachtgevende bedrijven hebben volgens de bureaus vooral behoefte aan administratieve ontzorging, afdekking van risico's en een goede match van vraag en aanbod. Uitzendbureaus geven aan dat ondersteuning vanuit brancheniveau vooral gegeven kan worden in de vorm van ontwikkeling van 'tools' die partijen zelf in hun eigen praktijk kunnen toepassen, bijvoorbeeld modelcontracten of online helpdesks voor technische en juridische vragen (ABU, 2014).

Zelforganisatie van zzp'ers

Een korte search op internet levert een grote hoeveelheid en variatie aan vormen van (zelf)organisatie van zzp'ers op. In veel gevallen gaat het om netwerken die deels een meer sociaal, deels een meer zakelijk karakter hebben. Het accent kan bijvoorbeeld liggen op elkaar

ontmoeten, samen een ruimte delen, kennis delen, gezamenlijk (bijvoorbeeld via een website) de naamsbekendheid vergroten. Er zijn ook voorbeelden van zzp'ers die zich mede organiseren om de marktpositie te versterken, vanuit de ervaring dat een deel van de opdrachtgevers niet met individuele zzp'ers in zee wil gaan. Door gezamenlijk op te trekken maken zij meer kans om grotere opdrachten binnen te halen, zonder afhankelijk te zijn van bemiddelingsbureaus. Enkele van deze initiatieven zijn beschreven in het WRR-rapport 'Voor de zekerheid'. Het betreft corporaties in de zorg- en bouwsector (Van der Meer, 2017). Uit de gevoerde interviews en de uitgevoerde internetsearch ontstaat de indruk dat dit vooralsnog niet op grote schaal gebeurt. Een specifiek op TI-zzp'ers gericht voorbeeld hebben we niet gehoord of aangetroffen, wel enkele initiatieven die hieraan verwant zijn:

- een bemiddelingsbureau dat zich met name richt op zzp'ers in de infratechniek (werkvoorbereiders, uitvoerders, projectleiders) neemt samen met aangesloten zzp'ers projecten aan. De projecten worden collectief uitgevoerd, waarbij doorgaans het bemiddelingsbureau als hoofdaannemer optreedt en de zzp'ers als onderaannemers. Doordat de zzp'ers bijdragen aan de werving, zijn zij ook sterk betrokken bij de uitvoering van de projecten;
- eveneens gericht op hogere functies is een coöperatie in de installatietechniek. Het betreft niet een coöperatie van zzp'ers maar van werknemers die elk mede-eigenaar zijn. Deze constructie combineert de zekerheid van een vast inkomen met voordelen van samenwerking: bundeling van acquisitie, facturatie etc. Vertrouwen in elkaar en samen verantwoordelijkheid nemen zijn de basis voor dit vanuit idealisme ontstane initiatief.

Uitzend- en bemiddelingsbureaus zien scholing vooral als eigen verantwoordelijkheid van de zzp'ers

Uitzendbureaus en zzp-bemiddelingsbureaus richten zich niet of nauwelijks op scholing van zzp'ers. Uit de interviews komt naar voren dat scholing als een eigen verantwoordelijkheid van de zzp'er wordt beschouwd. Bij één van de uitzendbureaus die met zzp'ers werken is er een uitzondering: de in veel situaties verplichte VCA-cursus (arbo en milieu) staat ook open voor zzp'ers; zij dienen dit wel zelf te betalen. Sommige bemiddelingsbureaus organiseren wel activiteiten waarin naast bijvoorbeeld sociale en acquisitie-elementen ook kennisdeling een rol speelt. Het hierboven aangehaalde bemiddelingsbureau in de infratechniek is bezig met het voorbereiden van een opleidingstraject voor (en deels van) aangesloten zzp'ers, gericht op de warmtetechniek.

Organisaties die als belangenbehartiger van zzp'ers optreden, bieden wel scholing voor hun leden aan. De meeste van deze organisaties (ZZP Nederland, FNV zelfstandigen, PZO) hebben zzp'ers uit alle sectoren als lid en dit wordt weerspiegeld in het cursusaanbod: dit is naar verhouding sterk gericht op algemene ondernemersvaardigheden. Zelfstandigen Bouw richt zich op bouw, hout en techniek. Het cursusaanbod is meer vakgericht, in het bijzonder gaat het om de VCA en cursussen in de infratechniek.

4 Uitzendkrachten in de TI

In dit hoofdstuk richten we ons op de uitzendkrachten in de TI. Uitzendkrachten hebben geen arbeidscontract met een TI-bedrijf, maar werken voor een uitzendbureau - waar ze overigens wel in tijdelijke of vaste dienst kunnen zijn - en worden vanuit het uitzendbureau voor een kortere of langere periode bij een TI-bedrijf te werk gesteld. De uitzendkracht is in principe niet gebonden aan een bepaald TI-bedrijf maar kan bij diverse TI-bedrijven aan het werk worden gezet en kan ook naar bedrijven buiten de TI worden uitgezonden. Voor uitzendkrachten gelden veel soepeler opzeg- en ontslagregels dan voor werknemers die bij een bedrijf zelf in dienst zijn, hetgeen een bedrijf meer flexibiliteit geeft bij de aanpassing van de personeelscapaciteit aan het werkaanbod.

Naast uitzendkrachten maken sommige TI-bedrijven ook gebruik van *oproepkrachten*. Het verschil tussen uitzendkrachten en oproepkrachten is dat oproepkrachten vaak wél een arbeidscontract hebben met het bedrijf waar ze werken, maar dat is dan meestal een contact waarin alleen een bepaalde periode is geregeld en verder geen afspraken zijn gemaakt over het aantal werkuren, de werktijden, eventuele werkroosters. Oproepkrachten komen in dit hoofdstuk alleen op enkele plekken aan bod als vergelijkingsgroep voor uitzendkrachten.

De gegevens die in dit hoofdstuk worden gepresenteerd, zijn grotendeels ontleend aan de enquêtes onder TI-bedrijven in 2015 en in 2017. De bedrijvenenquête 2015 bevat vragen die specifiek zijn gericht op uitzendkrachten, in de enquête van 2017 zijn de bedrijven bevraagd over de inzet van ingeleende werknemers. Dit zijn overwegend maar niet uitsluitend uitzendkrachten. In de tekst wordt steeds aangegeven of bevindingen betrekking hebben op uitzendkrachten of op ingeleend personeel in bredere zin. Naast de beide bedrijvenenquêtes zijn voor dit onderzoek acht interviews gevoerd met vertegenwoordigers van uitzend- en detacheringsbureaus. Deels zijn deze bureaus gespecialiseerd in de installatietechniek en deels bedienen zij meer branches en sectoren. Informatie uit deze gesprekken is in dit hoofdstuk gebruikt om gegevens uit de enquête toe te lichten.

4.1 Inzet van uitzendkrachten in TI-bedrijven

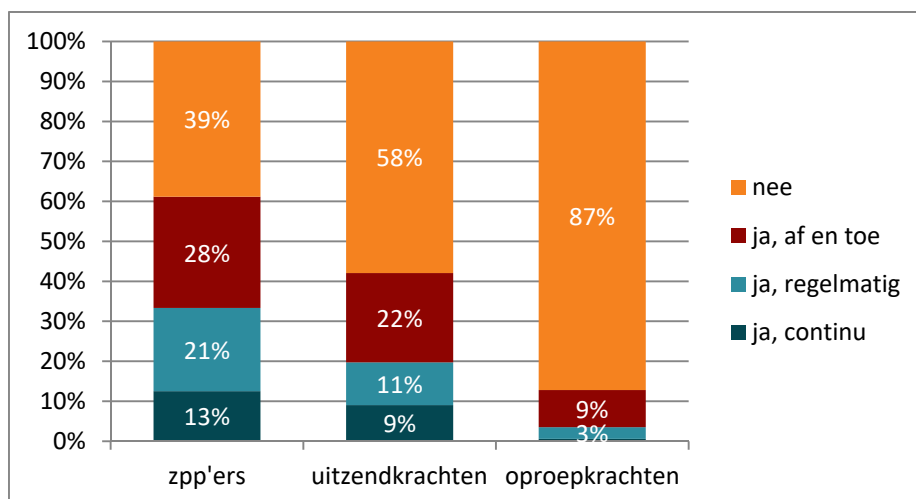
Ruim 40 procent van de TI-bedrijven werkt met uitzendkrachten, vooral grote TI-bedrijven

In de hoofdstukken 1 en 2 is aangegeven hoe de inzet van uitzendkrachten in Nederland en specifiek in de TI heeft ontwikkeld, ook in verhouding tot andere vormen van flexibele arbeid. Kort samengevat:

- In de TI wordt meer gebruik gemaakt van zzp'ers dan van uitzendkrachten; oproepkrachten worden in de TI naar verhouding weinig ingezet.
- Het aandeel zzp'ers in de TI is ongeveer op hetzelfde niveau als gemiddeld in alle sectoren in Nederland. Het aandeel uitzendkrachten en (met name) oproepkrachten is in de TI een stuk kleiner dan gemiddeld.

De gegevens in hoofdstuk 1 en 2 hebben betrekking op werknemersniveau. Ze worden bevestigd door de uitkomsten van de enquêtes onder TI-bedrijven. Figuur 4.1 laat zien dat in 2015 42 procent van de TI-bedrijven gebruik maakt van uitzendkrachten: 22 procent af en toe, 11 procent op regelmatige basis en 9 procent continu. In datzelfde jaar maakt 61 procent van de TI-bedrijven gebruik van zzp'ers. Het aantal TI-bedrijven dat gebruik maakt van oproepkrachten ligt aanzienlijk lager: 13 procent.

Figuur 4.1 – Percentage TI-bedrijven dat zzp'ers, uitzendkrachten en oproepkrachten inzet, 2015
($N_{min}=469$, $N_{max}=475$)

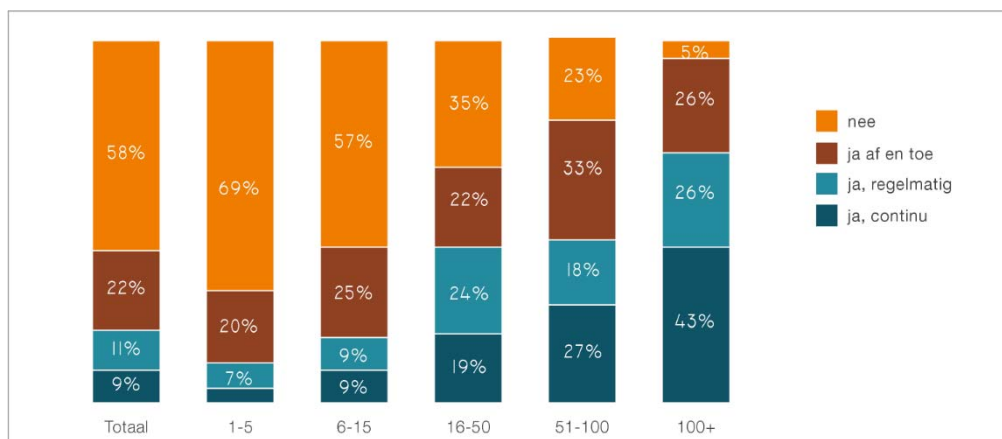


Bron: Enquête TI-bedrijven, mei en november 2015

In figuur 4.2 is duidelijk te zien dat het vooral de grotere TI-bedrijven zijn die vaak uitzendkrachten inzetten. De 100-plus bedrijven hebben bijna allemaal (95 procent) weleens uitzendkrachten aan het werk; bij ruim 40 procent is dat continu het geval. Van de 50-plus bedrijven schakelt ruim driekwart uitzendkrachten in; ruim een kwart heeft altijd uitzendkrachten aan het werk. De kleinere bedrijven blijven hier duidelijk bij achter. De middelgrote bedrijven nemen een tussenpositie in¹³. Bedrijfsgrootte hangt sterker samen met de inzet van uitzendkrachten dan met de inzet van zzp'ers (zie figuur 3.4).

¹³ In deze gegevens zijn leerling-werknemers die vanuit Installatiewerk bij een TI bedrijf zijn gedetacheerd buiten beschouwing gelaten. Het betreft uitsluitend uitzendkrachten die via een algemeen uitzendbureau in een TI bedrijf te werk zijn gesteld.

Figuur 4.2 – Percentage TI-bedrijven dat uitzendkrachten inzet, 2015 (N=469)

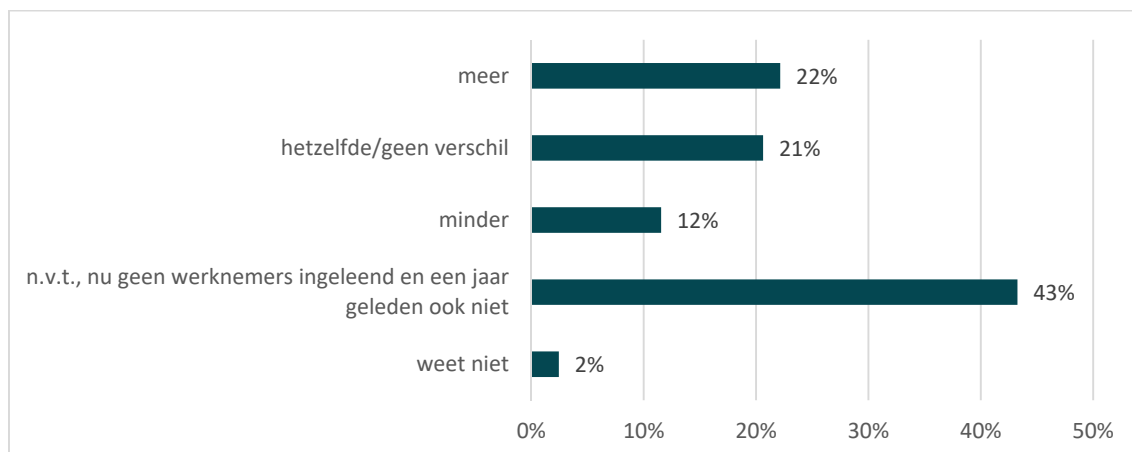


Bron: Enquête TI-bedrijven, november 2015

TI-bedrijven maken in 2017 meer gebruik van ingeleend personeel dan in 2016

Bijna een kwart van de TI-bedrijven geeft aan dat het aantal ingeleende medewerkers in 2017 hoger ligt dan in 2016. Een andere, kleinere groep TI-bedrijven heeft juist minder personeel ingeleend (figuur 4.3). Dit is een indicatie dat het aantal ingeleende krachten in de TI in 2017 is toegenomen. De interviews met uitzendbureaus versterken het beeld dat dit ook specifiek voor uitzendkrachten het geval is. Bij alle bureaus is het aantal uitzendkrachten of gedetacheerden toegenomen. De vraag naar uitzendkrachten beweegt mee met de bewegingen in de conjunctuur en neemt de laatste jaren toe. In alle sectoren neemt wordt de arbeidsmarkt krapper. Een uitzenden detacheringsbureau dat in de bouw en techniek actief is, constateert dat deze krapte in de bouw en een deel van de TI nog sterker is toegenomen dan elders. TI-bedrijven die zich met name richten op bouw- en installatieprojecten hebben meer te lijden gehad van de recessie dan de TI-bedrijven die zich richten op service en onderhoud (onderhoud, keuring etc. bleven in de recessie nodig). Door gedwongen uitslagen en faillissementen is sprake geweest van een grote uitstroom van vakkrachten in de bouw- en installatie; nu de economie aantrekt, is daar de krapte het meest voelbaar.

Figuur 4.3 – Percentage TI-bedrijven die in 2017 meer of minder personeel inlenen dan in 2016 (N=478)



Bron: Enquête TI-bedrijven 2017

Zowel TI-bedrijven als uitzendbureaus zijn meer geneigd uitzendkrachten in loondienst te nemen

In 2015 liet 20 procent van de TI-bedrijven weten dat zij nooit uitzendkrachten in loondienst nemen. Bij 45 procent kwam dit alleen in uitzonderlijke gevallen voor en bij 35 procent was het eerder regel dan uitzondering. Uit de interviews met uitzendbureaus komt naar voren dat een deel van de bedrijven, ook TI-bedrijven, door de toenemende krapte op de arbeidsmarkt meer geneigd is om uitzendkrachten in vaste dienst te nemen. Hetzelfde geldt voor de uitzend- en detacheringsbureaus. Met de crisisjaren net achter de rug gaat dit bij de bedrijven niet altijd van harte, maar omdat het steeds moeilijker wordt om aan personeel te komen is het een manier om nieuwe mensen aan zich te binden.

Opvang van pieken en risicomijding belangrijkste redenen om uitzendkrachten in te zetten

Uitzendkrachten lijken vooral om capaciteitsredenen door TI-bedrijven te worden ingezet. In 2015 liet bijna de helft van de TI-bedrijven weten uitzendkrachten in te schakelen om pieken in de bedrijfsdrukke aan te kunnen. Eerder (figuur 1.4) zagen we dat dit ook op landelijk niveau de belangrijkste reden voor bedrijven is om met uitzendkrachten te werken. Overwegingen rond kosten ('om goedkoper te kunnen werken'), productiviteit ('omdat ze harder werken') en beschikbaarheid ('omdat ze direct beschikbaar zijn op het moment dat ze nodig zijn') spelen in de TI nauwelijks een rol: nog geen 5 procent van de bedrijven noemt dit soort overwegingen. Wel geeft 14 procent als argument dat ze met uitzendkrachten werken omdat ze het een te groot risico vinden om vaste krachten aan te nemen.

Dit laatste argument kan wijzen op een nog na-ijlend effect van de recessie. Bedrijven hebben eerder moeten krimpen, krijgen nu weer meer werk binnen, maar zijn nog huiverig hun eigen capaciteit uit te breiden omdat er nog te weinig zekerheid is over de continuïteit van werk. Ze zetten nu dan eerst uitzendkrachten in, omdat ze daar weer gemakkelijk van af kunnen als het werkaanbod weer opnieuw terugvalt. Een derde van de TI-bedrijven stelt desgevraagd dat zij

‘door omstandigheden zijn gedwongen’ uitzendkrachten in te zetten en dat dit eigenlijk niet hun voorkeur heeft. Dit wijst ook op voorzichtigheid. De werkvoorraad is nog te onzeker om mensen in (vaste) dienst te kunnen nemen.

Tegenover deze bedrijven die zich door omstandigheden gedwongen voelen staat ruim twee derde van de TI-bedrijven voor wie het inzetten van uitzendkrachten een ‘welbewuste voorkeur’ is. Dat wijst erop dat er meer aan de hand is dan alleen een na-ijlen van de recessie. Vooral in de grote TI-bedrijven is het uitzendwerk een structureel verschijnsel geworden, waarmee de bedrijven zich weten te verzekeren van permanente flexibiliteit bij wisselende bedrijfsdrukke en zo de risico’s en kosten van uitbreiding c.q. inkrimping van vaste capaciteit beperkt weten te houden.

In 2015 kwam de inzet van uitzendkrachten niet zozeer voort uit krapte op arbeidsmarkt. Slechts 10 procent van de TI-bedrijven gaf aan uitzendkrachten in te zetten omdat ze geen geschikte (vaste) krachten kunnen vinden. Afgaande op de interviews met uitzendbureaus in 2017 is het waarschijnlijk dat dit percentage inmiddels hoger ligt.

Stevige banden tussen TI-bedrijven, uitzendkrachten en uitzendbureaus

Als bedrijven vaak een beroep op uitzendkrachten doen, is het te verwachten dat de banden tussen de bedrijven en de uitzendkrachten en uitzendbureaus waar ze mee werken een duurzamer karakter krijgen. Dat lijkt inderdaad het geval te zijn bij een deel van de bedrijven in de TI. Ruim de helft van de bedrijven die uitzendkrachten inschakelen geeft aan telkens met een vaste groep uitzendkrachten te werken. Bijna twee derde van de bedrijven laat weten dat ze de uitzendkrachten die ze inzetten telkens van een vast uitzendbureau te betrekken. Het aantal TI-bedrijven dat gebruik maakt van in TI gespecialiseerde uitzend- en detacheringsbureaus om uitzendkrachten in huis te halen is ruim twee keer zo groot als het aantal bedrijven dat hiervoor algemene uitzend- en detacheringsbureaus inschakelt.

4.2 Kwalificaties van uitzendkrachten

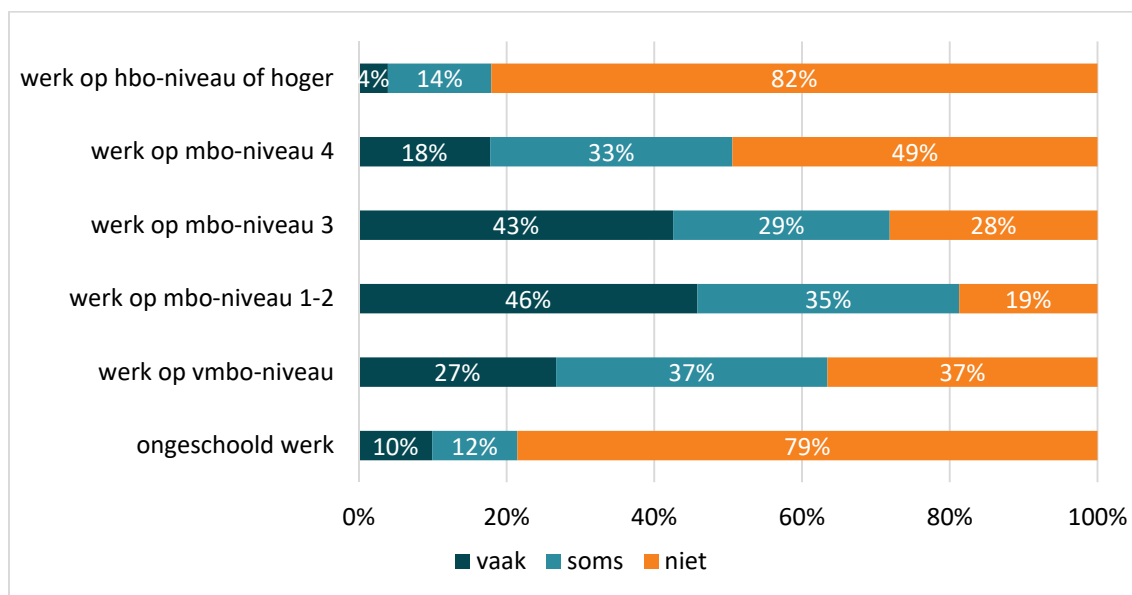
Over de specifieke kwalificaties van uitzendkrachten in de TI in termen van vooropleiding, werkervaring en specialisatie zijn geen gegevens beschikbaar. Onderzoek van de uitzendbranche zelf laat zien dat uitzendkrachten in het algemeen een gevarieerd samengestelde groep vormen, met mensen van allerlei opleidingsrichtingen en –niveaus en met vaak een divers arbeidsverleden, waarbij opleiding en werk zeker niet altijd in elkaars verlengde liggen. In de TI lijkt de situatie wat minder divers, omdat er verschillende gespecialiseerde uitzendbureaus werkzaam zijn, die specifiek voor technische functies bemiddelen en daar vaak ook specifiek technisch opgeleide uitzendkrachten voor aantrekken. Bovendien zijn er nogal wat vaste relaties tussen bedrijven en uitzendbureaus en in de techniek. Maar ook binnen dit in de techniek gespecialiseerde segment zal de nodige variatie aan te treffen zijn in aard en inhoud van het uitzendwerk en in richting en niveau van kwalificaties van de betreffende uitzendkrachten.

TI-bedrijven zetten uitzendkrachten vaak in voor lager geschoold werk

Een indicatie van deze verscheidenheid geeft figuur 4.4, waarin te zien is op welk niveau TI-

bedrijven uitzendkrachten inzetten. Uitzendkrachten zijn te vinden op alle niveaus, zo blijkt, maar TI-bedrijven zetten uitzendkrachten toch het meeste in voor lager geschoolde werk, d.w.z. werk op vmbo-niveau of lager en op mbo-1 en mbo-2 niveau. Dat gebeurt bij uitzendkrachten meer dan bij zzp'ers, die minder vaak voor werk op deze niveaus en vaker voor werk op mbo-3 en vooral mbo-4 niveau worden ingeschakeld (zie eerder figuur 3.8). Bij niveau mbo-3 is het verschil tussen uitzendkrachten en zzp'ers niet zo heel groot. Er is een aanzienlijk aantal TI-bedrijven dat ook uitzendkrachten werk op mbo-3 niveau laat doen.

Figuur 4.4 – Niveau van werk waarvoor TI-bedrijven uitzendkrachten inzetten (N=142)



Bron: Enquête TI-bedrijven, november 2015

Door toenemende krapte stellen TI-bedrijven minder hoge eisen aan uitzendkrachten

De interviews met uitzend- en detacheringsbureaus maken duidelijk dat, door de toenemende schaarste aan vakkrachten, TI-bedrijven zich genoodzaakt zien hun eisen aan uitzendkrachten naar beneden bij te stellen. Dat geldt voor leeftijd (oudere uitzendkrachten maken meer kans), opleidings- en ervaringsrichting (meer uitzendkrachten zonder TI-gerichte achtergrond) en deels ook opleidingsniveau. Met name wat betreft opleidingsniveau is sprake van tegengestelde 'krachten': ontwikkelingen in het werk vragen om een hoger opleidingsniveau dan voorheen, maar de schaarste aan vaklieden dwingt bedrijven steeds meer om genoeg te nemen met een lager niveau.

4.3 Ontwikkeling van vakmanschap van uitzendkrachten

Uit ander onderzoek (De Wit e.a., 2017, Donker van Heel e.a., 2014) is het nodige bekend over scholing en opleiding van uitzendkrachten in Nederland. Enkele grote lijnen:

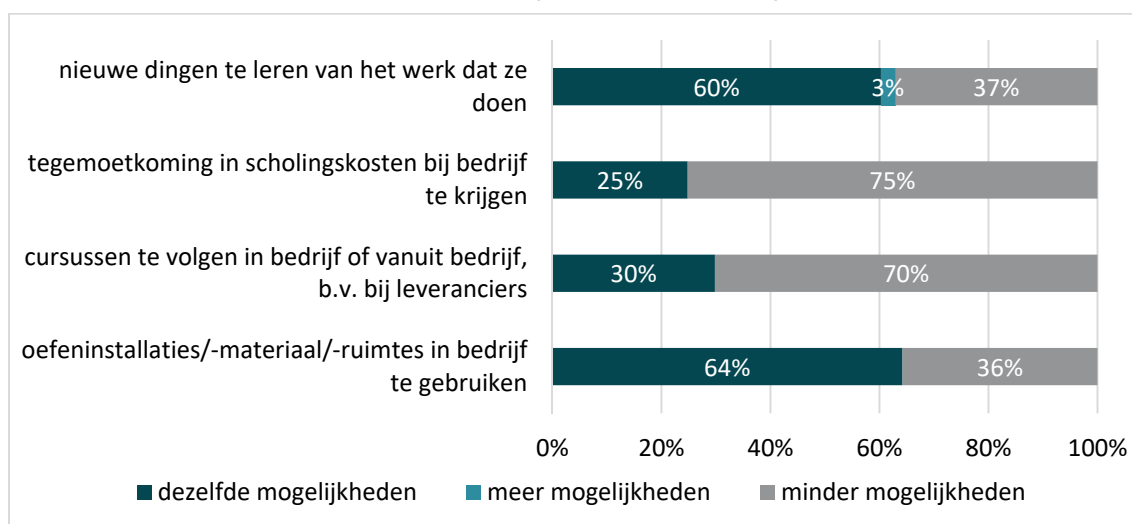
- Uitzendkrachten volgen iets vaker een opleiding als de flexibele krachten met een direct

dienstverband, de niet-vaste werknemers. Beide groepen volgen echter minder vaak een opleiding dan vaste werknemers.

- Hoger opgeleide uitzendkrachten vragen en volgen vaker scholing dan lager en middelbaar opgeleiden.
- Uitzendkrachten volgen in 2016 vaak een opleiding om ander werk te kunnen doen of omdat het verplicht is. Bij niet-vaste en vaste werknemers is het op peil houden van kennis belangrijker.

In figuur 4.5 is weergegeven in hoeverre uitzendkrachten volgens TI-bedrijven in dezelfde mate gebruik kunnen maken van de leerfaciliteiten in het bedrijf als vaste medewerkers. Dit blijkt te verschillen al naar gelang de aard van de leermogelijkheden. De meerderheid van de TI-bedrijven geeft aan dat uitzendkrachten net zo veel nieuwe dingen kunnen leren tijdens het werk en oefenfaciliteiten kunnen gebruiken als vast personeel. Uitzendkrachten hebben echter in de meeste TI-bedrijven minder mogelijkheden om cursussen te volgen en komen minder in aanmerking voor een tegemoetkoming in scholingskosten.

Figuur 4.5 – Mate waarin uitzendkrachten in dezelfde mate gebruik kunnen maken van leerfaciliteiten als vaste medewerkers, 2015 (N_{min}=128, N_{max}=142)



Bron: Enquête TI-bedrijven, november 2015

TI-bedrijven positief over ondersteuning van uitzendkrachten vanuit de branche, maar minder dan bij zzp'ers

De achterblijvende scholing en scholingsmogelijkheden voor uitzendkrachten roept de vraag op hoe de kwalificaties van uitzendkrachten, met name uitzendkrachten die regelmatig voor langere periodes in de TI werken, kunnen worden verbeterd en welke rol de TI daarbij kan spelen. Dat is nog niet zo'n eenvoudige kwestie. Uitzendkrachten vallen niet onder de regelingen van de branche, het verloop onder uitzendkrachten is groot, uitzendkrachten kunnen gemakkelijk naar andere branches overstappen, veel uitzendbureaus werken 'intersectoraal'.

Evenals voor zzp'ers is ook voor uitzendkrachten nagegaan of TI-bedrijven vinden dat ze gebruik moeten kunnen maken van de voorzieningen voor vakopleiding en bijscholing in de branche. Bij zzp'ers stonden de bedrijven hier in grote meerderheid positief tegenover (zie hoofdstuk 3, tabel 3.17). Bij de uitzendkrachten zijn de meningen op dit punt sterker verdeeld. Ook voor uitzendkrachten is er nog wel een meerderheid die hier achter staat, maar die is duidelijk kleiner dan waar het gaat om zzp'ers. In het geval van uitzendkrachten is er bovendien een grotere groep die het hier expliciet niet mee eens is dan in het geval van zzp'ers.

Tabel 4.6 – Opvattingen TI-bedrijven over opleidingsmogelijkheden voor uitzendkrachten in de TI-branche, 2015 (N=143)

	% TI-bedrijven
Moeten uitzendkrachten gebruik kunnen maken van voorzieningen voor vakopleiding TI?	
- ja, zeker	44%
- ja, onder voorwaarden	13%
- nee	21%
- weet niet	14%
Moeten uitzendkrachten gebruik kunnen maken van scholingssubsidies in TI-branche?	
- ja, zeker	48%
- ja, onder voorwaarden	17%
- nee	27%
- weet niet	8%

Bron: Enquête TI-bedrijven, november 2015

Een deel van de bedrijven die positief is over eventueel gebruik van opleidingsvoorzieningen door uitzendkrachten stelt dat hier voorwaarden aan moeten worden verbonden. Samengevat komen de voorwaarden erop neer dat uitzendkrachten aan TI-vakopleidingen mee kunnen doen, mits ze voldoende potentieel hebben, mits ze in het bedrijf c.q. de branche blijven werken en mits de uitzendbureaus mee delen in de opleidingskosten. De voorwaarden voor het gebruik van scholingssubsidies van de TI liggen in dezelfde lijn: de uitzendkrachten moeten een tijd in de branche blijven werken en de uitzendbureaus moeten de kosten betalen of aan de kosten meebetalen.

Opleiden van uitzendkrachten door uitzendbureaus

Uitzendkrachten hebben niet alleen met de TI-bedrijven waar ze werkzaam zijn te maken maar ook met de werkgevers waardoor ze worden uitgeleend: de uitzendbureaus. Uitzendbureaus zijn al enige tijd bezig met dienstverlening rond opleiding en scholing en het is te verwachten dat de investeringen op dat gebied met het aantrekken van de economie, en de uitzendmarkt, weer zullen toenemen. De uitzendbranche beschikt over een eigen opleidingsfonds (STOOF), dat uitzendbureaus kan faciliteren om in samenwerking met inlenende bedrijven uitzendkrachten vakopleidingen en bijscholingscursussen te laten volgen. Daarnaast ondernemen uitzendbureaus zelf initiatieven. Krachtens de cao's voor de uitzendbranche (ABU cao en NBBU cao) zijn uitzendondernemingen verplicht jaarlijks 1,02 procent van het feitelijk loon van uitzendkrachten te besteden aan scholing. De scholing kunnen zij in eigen beheer uitvoeren en/of ervoor kiezen

deze middelen af te dragen aan STOOF.

De voor dit onderzoek geïnterviewde uitzendbureaus doen in verschillende mate en op verschillende manieren aan scholing voor uitzendkrachten en gedetacheerden. Sommige uitzendbureaus ervaren dat het gebruik van scholingsmogelijkheden door uitzendkrachten stabiel is; andere zien een toename, vooral als gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt. Het wordt moeilijker om aan uitzendkrachten te komen die aan de (opleidings)eisen voldoen. Voordat ze aan de slag kunnen, is eerst scholing nodig. Daarbij gaat het niet alleen om bijscholing, maar ook om omscholing van uitzendkrachten die werkervaring hebben opgedaan in een andere branche. Volgens een van de uitzendbureaus gaat in de TI een dergelijke 'intersectorale instroom' vaker gepaard met omscholing dan in de bouw. In de bouw kunnen uitzendkrachten de basis leren door begeleiding op de werkplek en zich vervolgens geleidelijk verder bekwamen. In de TI is dit een stuk lastiger, het werk kan pas worden uitgevoerd als men een goede basis heeft.

5 Scholing in de TI: flexibele arbeidskrachten en zzp'ers versus eigen werknemers

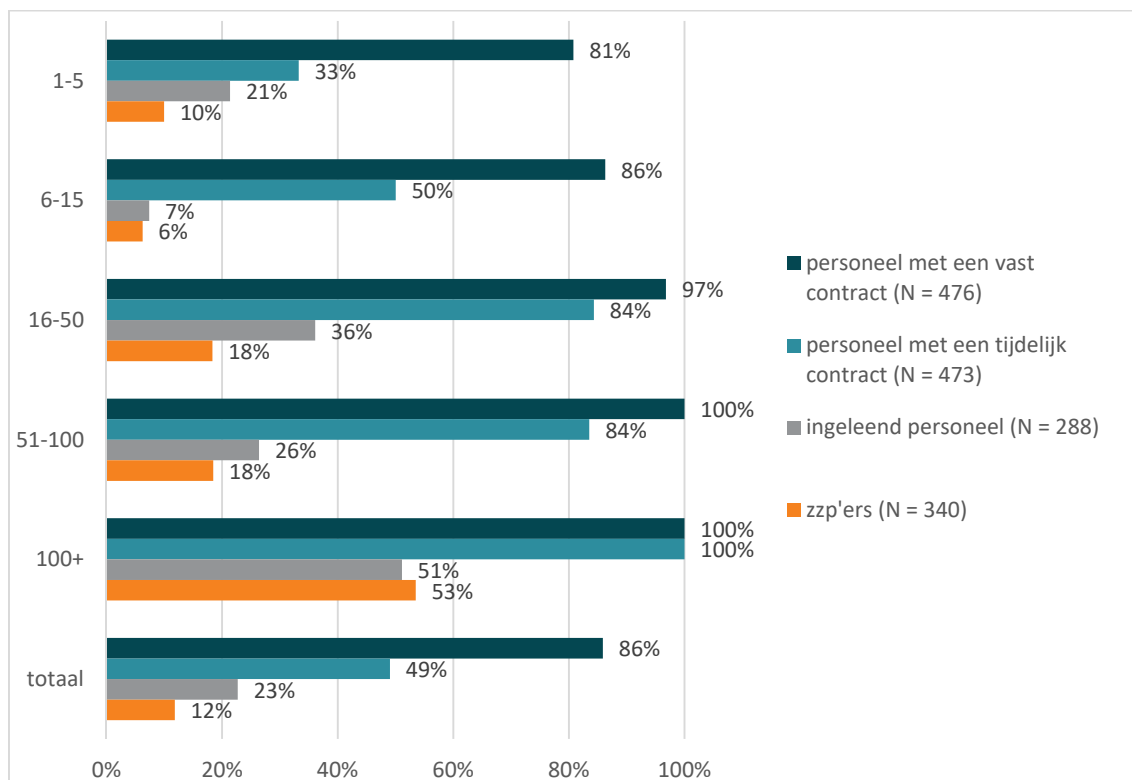
In voorgaande hoofdstukken zijn diverse arbeidsmarktonderzoeken aangehaald die uitwijzen dat bedrijven in Nederland aan flexibele arbeidskrachten en zzp'ers minder scholing aanbieden dan aan eigen personeel. In dit hoofdstuk gaan we na in hoeverre dit ook in de TI het geval is. Daarbij baseren we ons op de vragen in de bedrijvenenquête in de TI waarbij de verschillende categorieën werkenden – flexibel en vast – rechtstreeks met elkaar zijn vergeleken.

TI-bedrijven investeren minder in scholing van flexibele arbeidskrachten en zzp'ers

Figuur 5.1 laat zien dat in overeenstemming met het algemene landelijke beeld ook TI-bedrijven minder investeren in scholing van flexibele arbeidskrachten dan van vaste medewerkers. Bij het overgrote deel van de TI-bedrijven (85%) is sprake van scholing van personeel met een vast contract (zie onderaan de figuur). Personeel met een tijdelijk contract wordt minder vaak geschoold, namelijk bij de helft van de bedrijven. Scholing van ingeleend personeel en van zzp'ers komt nog minder vaak voor: bij 23 respectievelijk 12 procent van de TI-bedrijven die met deze categorieën werken. Grote bedrijven verschillen hierin overigens duidelijk van de kleinere bedrijven. Bij bedrijven van 16 medewerkers of meer wordt niet alleen het vaste personeel betrokken bij scholing, maar doorgaans ook het tijdelijke personeel. Ingeleende medewerkers en zzp'ers worden in de grotere bedrijven ook vaker betrokken bij scholing. Bij de helft van de bedrijven met meer dan 100 werknemers worden ook ingeleend personeel en zzp'ers geschoold.

Het percentage van 12 procent van de TI-bedrijven dat zzp'ers schoolt, verschilt aanzienlijk van de eerder gemelde 78 procent van de bedrijven die aangeven dat zzp'ers met eigen mensen binnen het bedrijf mee op cursus kunnen gaan (figuur 3.16). Het verschil is vermoedelijk deels terug te voeren tot het onderscheid tussen feitelijke scholing en de mogelijkheid daartoe (mogelijk maken dat zzp'ers met eigen mensen mee op cursus gaan). In het midden blijft de vraag in hoeverre zzp'ers de scholing zelf moeten betalen. Mogelijk is dit bij het 'met werknemers mee op cursus kunnen gaan' meer het geval dan bij de feitelijke scholing.

Figuur 5.1 – Scholing van vaste, tijdelijke, ingeleende werknemers en zzp'ers in TI-bedrijven, naar bedrijfsgrootte (% van TI-bedrijven waar categorie werkenden van toepassing is)



Bron: Enquête TI-bedrijven 2017

Hetzelfde soort werk, niet dezelfde scholingsfaciliteiten voor flexibele medewerkers

Aan de bedrijven die met zzp'ers, uitzendkrachten en oproepkrachten werken is een aantal vervolgvragen over scholingsfaciliteiten voorgelegd, namelijk a) of zij worden ingezet voor dezelfde soort werkzaamheden als de eigen werknemers van het bedrijf, b) of zij, als dat nodig is, gebruik kunnen maken van hetzelfde scholingsaanbod (bijvoorbeeld cursussen) als de eigen werknemers; en c) of zij, als dat aan de orde is, dezelfde vergoedingen voor scholingskosten kunnen krijgen als de eigen werknemers. In tabel 5.2 is te zien wat de bedrijven op deze vragen hebben geantwoord.

Tabel 5.2 – Scholingsmogelijkheden zzp'ers, uitzendkrachten en oproepkrachten, 2015 (% van TI-bedrijven waar categorie werkenden van toepassing is)

	Zelfstandigen	Uitzendkrachten	Oproepkrachten
Zelfde soort werk als eigen werknemers?			
% bedrijven waar dit wel het geval is	76%	87%	65%
% bedrijven waar dit niet het geval is	22%	13%	35%
% bedrijven waar dit niet bekend is	2%	0%	0%
	100% = 291	100% = 197	100% = 61
Zelfde scholingsaanbod als eigen werknemers?			
% bedrijven waar dit meestal het geval is	21%	20%	46%
% bedrijven waar dit soms het geval is	5%	11%	14%
% bedrijven waar dit niet het geval is	68%	67%	39%
% bedrijven waar dit niet bekend is	5%	2%	1%
	100% = 291	100% = 197	100% = 61
Zelfde scholingsvergoeding als eigen werknemers?			
% bedrijven waar dit meestal het geval is	10%	15%	62%
% bedrijven waar dit soms het geval is	3%	4%	3%
% bedrijven waar dit niet het geval is	80%	81%	35%
% bedrijven waarvan dit niet bekend is	7%	0%	0%
	100% = 291	100% = 197	100% = 61

Bron: Enquêtes TI-bedrijven, medio 2015 en november 2015

Het merendeel van de TI-bedrijven laat weten dat *zzp'ers en uitzendkrachten* voor dezelfde soort werkzaamheden worden ingezet als de eigen werknemers. Voor de uitzendkrachten geldt dat nog iets vaker dan voor de *zzp'ers*. Tegelijkertijd blijkt dat deze groepen flexibele medewerkers vaak geen gebruik kunnen maken van dezelfde scholingsfaciliteiten als de eigen werknemers. In twee derde van de bedrijven kunnen ze geen gebruik maken van hetzelfde scholingsaanbod, in vier vijfde van de bedrijven krijgen ze niet dezelfde vergoeding voor scholingskosten als de eigen werknemers. Slechts bij een op de vijf, respectievelijk een op de tien bedrijven is dat wel het geval.

Bij *oproepkrachten* ziet het beeld er anders uit. Zij kunnen vaker wél gebruik maken van scholingsaanbod en scholingsvergoedingen in dezelfde mate als dat bij de eigen werknemers het geval is. Hoe is dat verschil te verklaren? Een factor kan zijn dat zij anders dan *zzp'ers* en uitzendkrachten wel een contract met het bedrijf zelf hebben en dus onder de regelingen van de TI-cao vallen. Bovendien worden oproepkrachten vooral ingezet door grote TI-bedrijven die sowieso al meer mogelijkheden voor scholing bieden. Zoals we eerder hebben gezien, is het overigens maar een beperkt aantal bedrijven dat met oproepkrachten werkt.

6 Conclusie

Flexibele schil in de TI is substantieel met zo'n 20 procent

De flexibilisering in Nederland neemt gestaag toe. In 2003 kon 22 procent van de werkenden tot flexibele arbeid worden gerekend, in 2016 bedroeg dit aandeel 34 procent. Daarbij gaat het deels (22%) om flexibele arbeidskrachten: werknemers met een tijdelijke aanstelling, uitzendkrachten en oproepkrachten. Een ander deel (12%) betreft zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers).

In de TI is het aandeel flexibele arbeid met procent (2016) weliswaar kleiner dan het landelijk gemiddelde – er zijn in de TI met name weinig bedrijven die met oproepkrachten werken - maar ook hier maakt flexibele arbeid een substantieel deel uit van de totale arbeidscapaciteit. De omvang van de flexibele arbeid in de TI is op verschillende manieren te berekenen, op branchen en op bedrijfsniveau. Als we kijken naar de omvang van de flexibele schil van TI-bedrijven, dan bedraagt die in 2016 21 procent: 8 procent heeft een tijdelijk contract, 5 procent werkt via een uitzendbureau of op oproepbasis en 8 procent is zzp'er.

Het aandeel flexibele arbeid varieert naar bedrijfsgrootte, maar wat betreft de inzet van zzp'ers nog sterker naar regio. In Midden-Nederland en Noord-Holland zijn er naar verhouding meer TI-bedrijven die zzp'ers inzetten dan in andere regio's, waarbij Zuid en Noord Nederland in dit opzicht het laagst scoren. Voor deze regionale verschillen kon in dit onderzoek geen afdoende verklaring worden gevonden.

De jaarlijkse inzet van uitzendkrachten in de TI volgt in het algemeen de conjuncturele ontwikkeling. De inzet van uitzendkrachten is sinds 2009 afgebouwd, tijdens de recessiejaren laag gebleven en sinds 2014 met het aantrekken van de economie weer toegenomen. De jaarlijkse inzet van zzp'ers in de TI loopt niet volledig parallel met de conjunctuur en fluctueert. Deze is tussen 2008 en 2011 opgelopen, daarna iets teruggelopen, maar vanaf 2014 weer gestegen. Op basis van vierjarige gemiddelden is het totale aantal zzp'ers dat in de TI werkzaam is tussen 2008-2011 en 2013-2016 gestegen van 12.600 naar 15.700 personen.

Zzp'ers in de TI vaak ingehuurd voor specialistische kennis

De TI-zzp'ers vormen een belangrijk segment van de vakarbeid in de TI. Het gaat om gekwalificeerde, zeer ervaren vakkrachten, die kwalitatief goed werk leveren en vaak stevige banden hebben met de bedrijven waar ze voor werken. Ze leveren de TI-bedrijven specialistische vakkennis, flexibiliteit en ondernemerschap. Zzp'ers doen werk dat op mbo-2 en mbo-3 niveau ligt, maar ze worden vaak ook voor werk op mbo-4 niveau ingezet. De betreffende zzp'ers zijn vaak specialisten, die juist om hun specifieke vakkennis en ervaring worden ingehuurd. De TI-bedrijven zijn vaak heel tevreden met het door zzp'ers afgeleverde werk. Hun vakmanschap is voor de branche van groot belang. Daarnaast leveren de TI-zzp'ers ook als zelfstandige ondernemers, met een eigen klantenkring in het particuliere segment, een belangrijke bijdrage aan de totale productieve capaciteit van de branche. Ook vanuit die optiek bezien is het van

belang dat hun kennis en vaardigheden afdoende op peil blijven om kwalitatief goed werk te kunnen blijven leveren.

Veel zzp'ers zijn zich hier wel van bewust. Bijna de helft neemt op gezette tijden deel aan bijscholing, waarbij het gemiddeld om 7 dagen per jaar gaat. Ook TI-bedrijven die zzp'ers inzetten onderkennen het belang van het op peil houden van hun kennis en vaardigheden. Bij vier van de vijf TI-bedrijven zijn er mogelijkheden voor zzp'ers om nieuwe dingen te leren op het werk en om mee op cursus te gaan met de eigen medewerkers van het bedrijf. Dat dit lang niet altijd tot daadwerkelijke scholing leidt, blijkt uit het geringe aandeel TI-bedrijven (12%) dat naar eigen zeggen zzp'ers schoolt. Ter vergelijking: voor vaste medewerkers ligt dit percentage op 86 procent, voor tijdelijk personeel op 49 procent en voor uitzendkrachten op 23 procent van de TI-bedrijven.

Uitzendkrachten in de TI vaak ingehuurd bij capaciteitsproblemen

Het zijn vooral grotere TI-bedrijven die uitzendkrachten inzetten, in kleinere bedrijven gebeurt dat veel minder. Uitzendkrachten verschillen in een aantal opzichten van zzp'ers. Uitzendkrachten doen vaak werk op lager geschoold niveau, waar minder kennis en vaardigheden voor nodig zijn. Ze worden vooral ingeschakeld om capaciteitsproblemen op te lossen, bijvoorbeeld bij onvoorziene pieken in de bedrijfsdruk. Een relatief groot deel van de TI-bedrijven, vooral van de middelgrote bedrijven, werkt daarbij met vaste uitzendbureaus en met een vaste groep uitzendkrachten.

Scholing voor uitzendkrachten vindt in TI-bedrijven vaker plaats dan voor zzp'ers, maar duidelijk minder vaak dan voor vaste of tijdelijke medewerkers. Voor oproepkrachten ligt de situatie iets anders: zij kunnen vaker dan uitzendkrachten en zzp'ers gebruik maken van het scholingsaanbod van de TI-bedrijven en vaak geldt voor hen dezelfde scholingsvergoeding als voor vaste medewerkers. Waarschijnlijk speelt hierbij mee dat zij vaak een arbeidscontract met het TI-bedrijf zelf hebben.

Uitzendkrachten en zzp'ers: toegang tot opleidingsaanbod in de branche?

TI-bedrijven vinden in grote meerderheid dat zzp'ers, al dan niet onder voorwaarden, gebruik moeten kunnen maken van de vakopleidingen en bijscholingscursussen in de branche en van de scholingssubsidies. Ook voor uitzendkrachten is er wel een meerderheid die hier achter staat, maar die is een stuk kleiner dan waar het gaat om zzp'ers. TI-bedrijven die voorwaarden verbinden aan toegang van zzp'ers tot het opleidingsaanbod en de scholingssubsidies, noemen hierbij vooral dat zzp'ers zelf moeten meebetalen. Voor uitzendkrachten zien TI-bedrijven als voorwaarden: ze moeten voldoende potentieel hebben en een tijd in de branche blijven werken, en de uitzendbureaus moeten meebetalen.

Het stimuleren van de toegang van flexwerkers en zzp'ers tot de O&O-fondsen staat al langer op de agenda van onder meer overheid, sociale partners en adviesraden. In het sociaal akkoord van april 2013 is gesteld dat er voor flexibele arbeidskrachten en zzp'ers mogelijkheden zouden moeten komen om onder voorwaarden gebruik te kunnen maken van voorzieningen uit O&O-fondsen. Ook vanuit Europees perspectief (OECD) wordt in dit verband recentelijk kritisch naar de Nederlandse scholingsinfrastructuur gekeken. Het kabinet Rutte-III laat zich evenmin

onbetuigd: in het regeerakkoord van 10 oktober 2017 is aangekondigd dat het kabinet de fiscale aftrekpost voor scholingskosten wil vervangen door een individuele leerrekening voor alle Nederlanders met een startkwalificatie. Hierbij wordt ook de positie van O&O-fondsen betrokken.

In een ingezonden artikel in het Financieel Dagblad van 7 juni 2017 stellen OTIB, UNETO-VNI en FNV Metaal dat de TI-branche open staat om alle vakmensen binnen en buiten de branche op te leiden en/of bij te scholen, ook zzp'ers. Tegen de achtergrond van de grote en groeiende betekenis van flexibele arbeid voor de TI-branche en van de politiek-maatschappelijke ontwikkelingen en discussies lijkt de tijd rijp om de toegang van flexibele arbeidskrachten en zzp'ers tot het scholingsaanbod inclusie scholingssubsidies in de branche nader uit te werken.

Literatuur

- Aa, R. van der, Buren, D. van & Viertelhuizen, T. Motieven van werkgevers en werknemers voor flexibele contractvormen. In: Chkalova, K., Goudswaard, A., Sanders, J. & Smits, W. (red.) (2015). *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op flexibilisering*. Den Haag: CBS/TNO.
- Algemene Bond van Uitzendondernemingen (2014). *Enquête zzp-dienstverlening 2014*. Badhoevedorp: ABU.
- Bolhaar, J., Brouwers, A. & Scheer, B. (2016). *De flexibele schil van de Nederlandse arbeidsmarkt: een analyse op basis van microdata*. Den Haag: CPB.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. Werkzame beroepsbevolking; positie in de werkkring. <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?DM=SLNL&PA=82646ned>, geraadpleegd oktober 2017.
- Centraal Planbureau (2016). *Flexibiliteit op de arbeidsmarkt. CPB Policy Brief 2016/14*. Den Haag: CPB.
- Dekker, F. Flexibilisering in Nederland: trends, kansen en risico's. In: Kremer, M., Went, R. & Knottnerus, A. (red.) (2017). *Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid*. Den Haag: WRR.
- Donker van Heel, P., Stroeker, N., Fris, P., Valk, R. van der, Witkamp, A. (2014). *Scholing van uitzendkrachten. Het perspectief van uitzendkrachten zelf*. Zoetermeer: Panteia.
- Echteld, P. van, Schellingerhout, R. & Voogd-Hamelink, M. de (2015). *Vraag naar arbeid 2015*. Den Haag: SCP.
- Echteld, P. van, Croezen, S., Vlasblom, J.D., & Voogd-Hamelink, M. de (2016). *Aanbod van arbeid 2016*. Den Haag: SCP.
- Ecorys (2016). *Verkenning scholingspremie en nationaal scholingsfonds. Eindrapport*. Rotterdam: Ecorys.
- Graaf-Zijl, M. de, Josten, E., Boeters, S., Eggink, E., Bolhaar, J., Ooms, I., Ouden, A. den & Woittiez, I. (2015). *De onderkant van de arbeidsmarkt in 2015*. Den Haag: CPB/SCP.
- Interdepartementaal beleidsonderzoek zelfstandigen zonder personeel (IBO-ZZP) (2015). *IBO Zelfstandigen zonder personeel*. Den Haag: Ministerie van Financiën.
- Kremer, M., Went, R. & Knottnerus, A. (red.) (2017). *Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid*. Den Haag: WRR.
- Kösters, L. & Smits, W. Tijdelijk werk: Nederland in Europees perspectief. In: Chkalova, K., Goudswaard, A., Sanders, J. & Smits, W. (red.) (2015). *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op flexibilisering*. Den Haag: CBS/TNO.
- Lautenbach, H., Torre, W. van der, Vroome, E. de, Janssen, B., Wouters, B. & Bossche, S. van den (2017). *Zelfstandigen Enquête Arbeid 2017. Methodologie en globale resultaten*. Den Haag: CBS/TNO.

- Meer, J. van der. De eenzame zzp'er staat niet alleen: over de nieuwe organisatie van de arbeid. In: Kremer, M., Went, R. & Knottnerus, A. (red.) (2017). *Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid*. Den Haag: WRR.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2015). *Kamerbrief kabinetsreactie IBO ZZP*, 2 oktober 2015. Den Haag: Ministerie SZW.
- Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) (2017). *OECD Skills Strategie. Diagnoserapport Nederland 2017. Samenvatting*. Parijs: OECD.
- Scheer, B., Graaf-Zijl, M. de & Hoekstra, K. (2016). *De ontwikkeling van flexibele arbeid: een sectoraal perspectief*. Den Haag: CPB.
- Sociaal-Economische Raad (2012). *Werk maken van scholing. Advies over de postinitiële scholingsmarkt*. Den Haag: SER.
- Sociaal-Economische Raad (2017). *Leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan. Een richtinggevend advies*. Den Haag: SER.
- Tillaart, H. van den & Warmerdam, J. (2011). *Zelfstandigen zonder personeel in de technische installatiebranche*. Nijmegen: ITS.
- Torre, W. van der., Ven, H. van de, Dirven, H., Vroome, E. de, Schous, F., Preenen, P., Danielsson, P. & Bosscher, S. van den (2016). *Duurzame inzetbaarheid: zzp'ers versus werknemers*. Leiden: TNO.
- Veen, M. van der & Smetsers, D. (2015). *Zzp'ers: wie ze zijn, wat ze willen. Typologie, samenwerking, ambities en informatiebehoefte*. Utrecht: Kamer van Koophandel.
- Vermeulen, H., Warmerdam, J., Elfering, S., Wit, W. de, Wetering, E. van de, Rossen, L. & Rens, C. van (2016). *Trends en ontwikkelingen in de technische installatiebranche. Bedrijvigheid, arbeidsmarkt en beroepsopleiding in de periode tot 2020*. Nijmegen: ITS.
- Vertrouwen in de toekomst. Regeerakkoord 2017 – 2021*. Den Haag, 10 oktober 2017.
- Wit, W. de, Vermeulen, H., Aalders, P., Horst, J. van der & Jager, A. (2017). *Opleidingsmonitor flexbranche 2017*. Nijmegen: KBA Nijmegen.
- Witvliet, L. & Brantz, R. (red.) (2016). *De zzp-vloot in een transformationele arbeidsmarkt*. Utrecht: Kennisinstituut Zelfstandig Ondernemerschap (KIZO).

