



Sociaal en Cultureel Planbureau

Vraag naar *Arbeid*



Vraag naar arbeid 2015

Patricia van Echtelt
Roelof Schellingerhout
Marian de Voogd-Hamelink

Het Sociaal en Cultureel Planbureau is ingesteld bij Koninklijk Besluit van 30 maart 1973.

Het Bureau heeft tot taak:

- a wetenschappelijke verkenningen te verrichten met het doel te komen tot een samenhangende beschrijving van de situatie van het sociaal en cultureel welzijn hier te lande en van de op dit gebied te verwachten ontwikkelingen;
- b bij te dragen tot een verantwoorde keuze van beleidsdoelen, benevens het aangeven van voor- en nadelen van de verschillende wegen om deze doeleinden te bereiken;
- c informatie te verwerven met betrekking tot de uitvoering van interdepartementaal beleid op het gebied van sociaal en cultureel welzijn, teneinde de evaluatie van deze uitvoering mogelijk te maken.

Het SCP verricht deze taken in het bijzonder bij problemen die het beleid van meer dan één departement raken.

De minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport is als coördinerend minister voor het sociaal en cultureel welzijn verantwoordelijk voor het door het SCP te voeren beleid. Over de hoofdzaken hiervan heeft hij/zij overleg met de minister van Algemene Zaken; van Veiligheid en Justitie; van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties; van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap; van Financiën; van Infrastructuur en Milieu; van Economische Zaken; en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

© Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag 2015

SCP-publicatie 2015-20

Zet- en binnenwerk: Textcetera, Den Haag

Figuren: Mantext, Moerkapelle

Vertaling samenvatting: Julian Ross, Carlisle, Engeland

Omslagillustratie: © Ien van Laanen, Geldermalsen

Omslagontwerp: bureau StijlZorg, Utrecht

ISBN 978 90 377 0754 0

NUR 740

Voor zover het maken van reprografische verveelvoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16h Auteurswet 1912 dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.repro-recht.nl). Voor het overnemen van (een) gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (art. 16 Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.cedar.nl/pro).

Sociaal en Cultureel Planbureau

Rijnstraat 50

2515 XP Den Haag

(070) 340 70 00

www.scp.nl

info@scp.nl

De auteurs van SCP-publicaties zijn per e-mail te benaderen via de website. Daar kunt u zich ook kosteloos abonneren op elektronische attendering bij het verschijnen van nieuwe uitgaven.

Inhoud

De webversie van deze publicatie wijkt in opmaak iets af van de gedrukte, papieren versie. Bij verwijzingen naar pagina's van deze editie daarom vermelden dat naar de webversie is verwezen.

Voorwoord	5	
Samenvatting	6	
1	Achtergrond en opzet van het onderzoek	12
1.1	Duurzame inzetbaarheid op een flexibele arbeidsmarkt: de rol van werkgevers	12
1.2	Het arbeidsvraagpaneel	15
	Noot	18
2	Personeelsstromen en van-werk-naar-werkactiviteiten	19
2.1	Inleiding en belangrijkste bevindingen	19
2.2	Achtergrond: bedrijven in de crisis	19
2.3	Personeelsstromen en werkgelegenheidsdynamiek	24
2.4	Van-werk-naar-werkactiviteiten	30
	Noten	36
3	Flexibele inzet van personeel	37
3.1	Inleiding en belangrijkste bevindingen	37
3.2	Externe numerieke flexibiliteit: flexibele contracten	38
3.3	Interne numerieke flexibiliteit: betaald overwerk	48
3.4	Loonflexibiliteit en functionele flexibiliteit: prestatiebeloning en taakrotatie	51
	Noot	54
4	Investerings in personeel	55
4.1	Inleiding en belangrijkste bevindingen	55
4.2	Prioriteiten in het personeelsbeleid	56
4.3	Arbeidsomstandigheden	59
4.4	Combineren werk en privé	60
4.5	Beoordeling van medewerkers	68
4.6	Opleiding en scholing	73
4.7	Knelpunten in het personeelsbeleid	81
	Noot	86

5	Diversiteitsbeleid	87
5.1	Inleiding en belangrijkste bevindingen	87
5.2	Prioriteiten van het doelgroepenbeleid	88
5.3	Emancipatie van vrouwen op de arbeidsmarkt	90
5.4	Ouderen	92
5.5	Niet-westerse migranten en personeel zonder Nederlandse nationaliteit	101
5.6	Mensen met gezondheidsbeperkingen	107
	Noten	114
6	Tot slot	116
	Summary	122
	Bijlagen (te vinden via www.scp.nl bij het desbetreffende rapport)	
	Bijlage A Opzet van het onderzoek	
	Bijlage B Tabellen	
	Literatuur	127
	Publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau	130

Voorwoord

Het Sociaal en Cultureel Planbureau beheert sinds 2010 het Arbeidsvraagpanel. Dit is een langlopend onderzoek onder werkgevers. Dankzij de lange geschiedenis van het panel – sinds 1989 wordt het om de twee jaar gehouden – is het mogelijk veranderingen op de arbeidsmarkt te volgen. Het panel biedt inzicht in het personeelsbeleid dat werkgevers voeren, wat van belang is voor de uitvoering van het arbeidsmarktbeleid. Werkgevers spelen hierbij immers een cruciale rol, bijvoorbeeld als het gaat om arbeidsomstandigheden, duurzame inzetbaarheid van werknemers en de combinatie van arbeid en zorg. In de loop der jaren zagen we hierin verandering komen. Zo neemt het aandeel werkgevers dat telewerken in de organisatie inzet gestaag toe. Ook de toenemende inzet van flexibel personeel komt in het panel duidelijk terug.

In dit rapport doen we verslag van de meest recente meting van het Arbeidsvraagpanel, die over de periode 2013-2014. Deze meting is bijzonder, omdat zij toont hoe de langdurige economische crisis het gedrag en de opvattingen van werkgevers kleurt. Zo worden soms jarenlange structurele trends door de conjuncturele ontwikkelingen afgezwakt. Echter, ondanks de economische crisis schemert in het panel toch ook een naderende opleving door: steeds meer werkgevers zijn positief over de toekomst.

Het Arbeidsvraagpanel wordt gefinancierd door de ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (szw), Economische Zaken (EZ), Volksgezondheid, Welzijn en Sport (vws) en Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK). Voor het onderzoek zijn zo'n 2800 werkgevers ondervraagd. Zonder hun medewerking had dit rapport niet tot stand kunnen komen. Wij danken de betrokkenen voor hun bijdrage aan het onderzoek.

Prof. dr. Kim Putters
Directeur Sociaal en Cultureel Planbureau

Samenvatting

Tweejaarlijks verschijnt het rapport *Vraag naar arbeid*. Dit rapport schetst de situatie op de arbeidsmarkt en de ontwikkelingen ten aanzien van een aantal belangrijke beleidsthema's vanuit het perspectief van werkgevers. Het rapport is beschrijvend van aard en geeft een breed beeld van de manier waarop werkgevers vormgeven aan het personeelsbeleid. De resultaten zijn gebaseerd op gegevens van het Arbeidsvraagpanel, een langlopend onderzoek onder vestigingen van bedrijven en instellingen in Nederland met vijf of meer werknemers. De recentste gegevens zijn verzameld in de periode april 2013 – april 2014. Er namen ongeveer 2800 bedrijven deel, representatief naar sectoren en grootteklassen. Het Arbeidsvraagpanel wordt sinds 1989 gehouden. Doordat het onderzoek elke twee jaar wordt uitgevoerd, is het mogelijk de ontwikkelingen door de jaren heen te volgen.

Het overheidsbeleid is erop gericht de arbeidsdeelname te verhogen. Daarbij is een belangrijke rol weggelegd voor werkgevers: investeringen in het personeel zijn van belang om werknemers duurzaam inzetbaar te laten blijven op de arbeidsmarkt. Maatregelen die dit moeten bewerkstelligen, liggen niet alleen op het terrein van gezonde arbeidsomstandigheden; het gaat bijvoorbeeld ook om scholing en ontwikkelmogelijkheden voor personeel, een gezonde balans tussen arbeid en zorg, en van-werk-naar-werkactiviteiten. Op basis van het Arbeidsvraagpanel brachten we de opvattingen van werkgevers en de wijze waarop zij het personeelsbeleid vormgeven in kaart, en gingen we na of de ontwikkelingen zich bewegen in de door de overheid gewenste richting. De investeringen van werkgevers in personeel kunnen worden geplaatst in het licht van twee belangrijke ontwikkelingen op de arbeidsmarkt: de economische crisis en de flexibilisering van de arbeidsrelaties. Hoofdstuk 2 en 3 van het rapport staan in het teken van de economische crisis en de flexibilisering van de arbeid. Hoofdstuk 4 en 5 gaan specifiek in op de investeringen van werkgevers in duurzame inzetbaarheid. In hoofdstuk 6 volgen de conclusies.

Financiële situatie en werkgelegenheidsdynamiek

De gevolgen van de economische crisis zien we duidelijk terug in de cijfers. In 2013 geeft bijna de helft van de bedrijven (47%) aan dat de omzet is afgenomen; in 2011 was dit nog 40%. In 2013 waren ook meer bedrijven bezig met krimp dan in 2011. Vooral de sector bouwnijverheid is getroffen door de crisis. Wel zien we dat werkgevers vanaf 2013 sinds lange tijd weer meer vertrouwen krijgen in de toekomst. Alleen organisaties in de sectoren overheid, onderwijs, en zorg en welzijn zien de toekomst wat somberder in. Bedrijven hebben wel aan den lijve ondervonden welke invloed een neerwaartse conjunctuur heeft. Terwijl in 2003 slechts een kwart van de bedrijven aangeeft dat hun organisatie sterk gevoelig is voor schommelingen in de conjunctuur, is dit in 2013 gestegen tot boven de 40%. Het gevoel ongevoelig te zijn voor conjuncturele invloeden is tijdens de diepgaande economische crisis van de laatste jaren blijktbaar voor veel organisaties onterecht gebleken.

Ook in de personeelsstromen zien we de invloed van de economische crisis terug. De mobiliteit op de arbeidsmarkt nam af: zowel de instroom als de uitstroom van personeel is in 2012 gedaald ten opzichte van 2010. Werknemers bleven dus vaker op dezelfde plek zitten en wisselden minder vaak van werkgever. Steeds meer werkgevers gaven aan dat er sprake is van overbezetting in hun organisatie. Anders dan in 2010 is in 2012 de uitstroom van personeel groter dan de instroom, en is daarmee de baanvernietiging hoger dan de baancreatie. Oftewel, per saldo zijn er banen verloren gegaan. Dit deed zich vooral voor in de sectoren bouwnijverheid en overige dienstverlening.

Het overheidsbeleid en de SER benadrukken dat werkgevers een belangrijke verantwoordelijkheid hebben om van-werk-naar-werkactiviteiten aan te bieden: door begeleiding naar ander werk wordt voorkomen dat werknemers na ontslag in de ww terechtkomen. Het totale aandeel bedrijven dat van-werk-naar-werkactiviteiten inzette, daalde van 35% in 2007 naar 27% in 2013. Het groeiende aandeel bedrijven dat bezig is met krimp gaat dus niet vanzelfsprekend samen met meer van-werk-naar-werkactiviteiten. Wellicht is het, juist op het moment dat het hard nodig is, lastig voor bedrijven om deze taak op zich te nemen.

Flexibilisering van arbeidsrelaties

Er zijn verschillende manieren waarop werkgevers flexibiliteit kunnen creëren in de manier waarop het werk is georganiseerd. We onderscheiden in dit rapport vier vormen:

- het inhuren van tijdelijk personeel (*externe numerieke flexibiliteit*);
- betaald overwerk (*interne numerieke flexibiliteit*);
- taakrotatie (*functionele flexibiliteit*);
- prestatiebeloning (*loonflexibiliteit*).

We besteden daarbij bijzondere aandacht aan de eerste vorm, het gebruik van flexibele contracten.

Ten aanzien van de inzet van flexibel personeel zijn er twee belangrijke ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Enerzijds is er de structurele ontwikkeling van een toenemende flexibilisering. Bijna twee derde van de bedrijven maakte in 2013 gebruik van tijdelijke contracten; dit is een verdubbeling ten opzichte van 1995. Anderzijds speelde de economische crisis al een aantal jaren, waardoor werkgevers genoodzaakt waren het personeelsbestand aan te passen aan de veranderende vraag. Flexibel personeel, zoals uitzendkrachten en mensen met een tijdelijk contract, hadden daarbij de grootste kans om het bedrijf te moeten verlaten ten gunste van het personeel met een vast contract. In de cijfers zien we – na een jarenlange toename van het aandeel bedrijven met flexibel personeel vanaf de jaren negentig – in 2013 voor het eerst een stagnatie ten opzichte van 2011 (83% in 2011 versus 80% in 2013). Het gebruik van tijdelijke contracten met uitzicht op een vast dienstverband is in 2013 afgenomen ten opzichte van 2011, terwijl het gebruik van tijdelijke contracten zonder uitzicht op een vast dienstverband juist is toegenomen.

In 2013 is in het Arbeidsvraagpanel voor het eerst gevraagd naar het gebruik van payroll-constructies. Bij payrolling geeft een bedrijf de verantwoordelijkheid voor zijn werkgever-schap uit handen en komt het personeel in dienst van een payrollonderneming. Slechts 5% van de bedrijven heeft payrollers in dienst en payrolling was hiermee in 2013 de minst frequente vorm van een flexibel contract. Het belangrijkste motief voor werkgevers om payrolling in te zetten is het voorkomen van administratieve rompslomp en ingewikkelde ontslagprocedures. De sectoren overheid en onderwijs bevatten de meeste bedrijven die een of meer mensen via een payrollcontract in dienst hebben. Dit zal ook komen doordat in deze sectoren relatief veel grote organisaties zijn, waardoor de kans groter is dat zich daar payrollcontracten voordoen.

Betaald overwerk (een vorm van interne numerieke flexibiliteit) werd in de periode 2007-2013 minder ingezet dan in 2005. In 2013 maakte 39% van de bedrijven hiervan gebruik, tegenover 48% in 2005. Mogelijk komt dit doordat er in veel bedrijven sprake was van overbezetting, waardoor betaald overwerk minder noodzakelijk was. Van taakrotatie, wat wil zeggen dat werknemers regelmatig een ander takenpakket krijgen (functionele flexibiliteit), maakt ongeveer een vijfde van de bedrijven gebruik. Veranderingen in takenpakket vormen daarmee een relatief onpopulaire manier van flexibilisering. Prestatiebeloning (loonflexibiliteit) kreeg de laatste tijd veel aandacht vanwege de hoge bonussen en beloningen voor bestuursleden en het topmanagement. De cijfers laten zien dat individuele prestatiebeloningen net zo vaak worden ingezet bij de lagere en middenfuncties als bij het topmanagement. De sectoren zorg en welzijn, en onderwijs kennen de minste inzet van individuele prestatiebeloning. Overigens was er in het onderwijs de laatste jaren veel discussie over de inzet van meer individuele prestatiebeloning.

Investerings in personeel

Cijfers uit het Arbeidsvraagpanel laten zien dat de investeringen in de duurzame inzetbaarheid van werknemers zich op veel punten niet bewegen in de door de overheid gewenste richting. Zo gaven werkgevers in 2013 minder prioriteit aan investeringen in het personeelsbeleid, zoals scholing, arbeidsvoorwaarden en de combinatie van arbeid en zorg, dan in 2011. Ook kregen arbeidsomstandigheden het afgelopen decennium steeds minder aandacht van werkgevers.

Ondanks de grote aandacht voor de duurzame inzetbaarheid, investeren werkgevers niet vaker in scholing van werknemers. Hoewel er over een langere periode (sinds de jaren negentig) sprake was van een stijging in het aandeel werknemers dat een opleiding of cursus volgt, neemt scholing het laatste decennium niet toe. Ook het aandeel bedrijven waarin studieverlof werd aangevraagd, nam niet toe. Het zijn relatief vaak werknemers met een vast contract die een aan het werk gerelateerde cursus of opleiding volgen. Werknemers die, vanwege hun tijdelijke contract, scholing het hardst nodig hebben voor hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt, profiteren dus het minst.

Het Arbeidsvraagpanel bevat ook informatie over leerwerkplekken en stageplekken voor scholieren en studenten. In 2014 had ongeveer een kwart van de bedrijven leerwerkplekken in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg (bbl). Een groot deel van de erkende leerbedrijven heeft geen bbl'ers in dienst; dit is met name het geval in de sectoren onderwijs, zorg en welzijn, en overheid.

Ook maatregelen voor een goede balans tussen arbeid en zorgtaken kunnen bijdragen aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Opvallend is dat de ontwikkeling in telewerken stagneert. Vanaf 2003 steeg het aandeel bedrijven met telewerkers sterk. Daarentegen is er in 2013 ten opzichte van 2011 een daling zichtbaar in het aandeel bedrijven met telewerkers: van 46% in 2011 naar 38% in 2013.

Het gebruik van ouderschapsverlof en kortdurend zorgverlof nam toe in de periode 2003-2013. Kortdurend verlof wordt verleend wanneer een werknemer zorg verleent aan naasten. Het aandeel bedrijven waar kortdurend verlof werd aangevraagd, steeg in de periode 2003-2013 van 16% naar 25%. Hieraan is mogelijk bijgedragen door het groter wordende beroep dat de overheid doet op burgers in het kader van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) en de toename in het aandeel mantelzorgers (Josten en De Boer 2015).

Diversiteitsbeleid

De overheid streeft naar het verhogen van de arbeidsdeelname, waarbij ook de groepen die nu nog weinig participeren, zoals ouderen en mensen met beperkingen, meer aan het werk gaan en blijven. De cijfers laten echter zien dat specifiek beleid voor doelgroepen in het algemeen niet zo belangrijk gevonden wordt door werkgevers, al heeft diversiteitsbeleid in sommige sectoren (met name overheid en zorg en welzijn) meer aandacht dan elders. Het aantrekken van meer vrouwen in hogere functies kreeg in 2013 van minder bedrijven prioriteit dan in 2011 (14% resp. 18%). Het aandeel vrouwen in leidinggevende posities is relatief laag. Terwijl het totale personeelsbestand voor 43% uit vrouwen bestaat, is het aandeel vrouwen in de leidinggevende posities nog geen een derde (30%). Ook het aandeel leidinggevendenden met een niet-westerse achtergrond is laag. Terwijl een derde van de bedrijven niet-westerse migranten in dienst heeft, is het aandeel bedrijven met niet-westerse migranten in leidinggevende posities 6%. Ook kreeg het aantrekken van niet-westerse migranten in 2013 minder vaak een hoge prioriteit dan in 2011 (9% resp. 12%).

Het aantrekken van mensen met gezondheidsbeperkingen heeft bij 9% van de bedrijven prioriteit. Dit aandeel verschilde in 2013 niet van dat in 2011. Een kwart van de werkgevers is niet bekend met regelingen als loonkostensubsidie en werken met behoud van uitkering. Met betrekking tot no-riskpremies en vrijstelling van sociale premies geldt dit voor de helft van de bedrijven. Het Arbeidsvraagpanel bevat ook informatie over overheidsmaatregelen die door individuele werkgevers wenselijk geacht worden. Het vaakst wordt genoemd een kleinere verantwoordelijkheid voor werkgevers voor de kosten van ziekte en arbeidsongeschiktheid (loondoorbetalingsverplichting bij ziekte).

Een ontwikkeling die zich wel beweegt in de door de overheid gewenste richting is het toenemende aantal werkende ouderen. Werkgevers geven wat vaker een hoge prioriteit aan ouderenbeleid binnen hun organisaties (39%) dan aan het beleid gericht op de drie bovengenoemde groepen. Werkgevers zijn ook positiever gaan denken over het doorwerken van werknemers tot na het zestigste jaar. Opvallend is dat een negatieve houding van werkgevers niet zozeer het functioneren van oudere werknemers betreft, als wel de verhouding van hun productiviteit tot de loonkosten. Een kwart van de werkgevers (24%) vindt de productiviteit van ouderen lager dan de loonkosten rechtvaardigen. Er zijn binnen organisaties steeds minder regelingen die specifiek zijn gericht op oudere werknemers. Regelingen als extra vrije dagen, kortere werkweken, vrijstellen van overwerk en aangepaste werktijden (de zogenaamde ontziemaatregelen) kwamen in de periode 2005-2013 steeds minder vaak voor.

Tot slot

De investering in de duurzame inzetbaarheid van personeel krijgt de laatste tijd minder prioriteit bij werkgevers. Ook is er vrijwel geen toename in de investeringen in scholing en de van-werk-naar-werkactiviteiten. Het ligt voor de hand dat de economische crisis van invloed is geweest op de houding van werkgevers ten aanzien van het personeelsbeleid. Mogelijk zijn ze hierdoor meer bezig met overleven dan met investeringen in het personeel. Ook de flexibilisering van de arbeidsrelaties zou een rol kunnen spelen: door de toename van tijdelijke contracten hebben werkgevers waarschijnlijk minder prikkels om te investeren in personeel. De arbeidsrelatie heeft immers een kortere horizon en de investeringen gaan voor het bedrijf verloren als de werknemer weggaat. De cijfers laten zien dat werkgevers meer investeren in vaste krachten: vaste werknemers volgen vaker een cursus of opleiding dan tijdelijk personeel.

Het zal om meerdere redenen de komende jaren spannend zijn hoe de inzet van werkgevers in duurzame inzetbaarheid van werknemers zich zal ontwikkelen. Ten eerste zijn er recentelijk (na de meting 2013/'14) beleidsmatig enkele belangrijke maatregelen ingevoerd. De Participatiewet geeft het aannemen van mensen met gezondheidsbeperkingen mogelijk een nieuwe impuls. De Wet flexibel werken is bedoeld om werknemers meer mogelijkheden te geven om te telewerken. Ook zijn de regelingen voor het gebruik van kortdurend verlof verruimd. Dit kan het gebruik ervan nog verder doen toenemen. Tot slot is de Wet werk en zekerheid ingevoerd om het oneigenlijk gebruik van flexibele contracten aan banden te leggen en ontslagroutes te vereenvoudigen.

Ten tweede gaat het economisch beter, waardoor er mogelijk weer ruimte is voor de ‘zachtere’ factoren in het personeelsbeleid. Of de stagnatie in investeringen in duurzame inzetbaarheid door werkgevers, zoals beschreven in dit rapport, alleen van conjuncturele aard is, zal echter nog moeten blijken.

1 Achtergrond en opzet van het onderzoek

1.1 Duurzame inzetbaarheid op een flexibele arbeidsmarkt: de rol van werkgevers

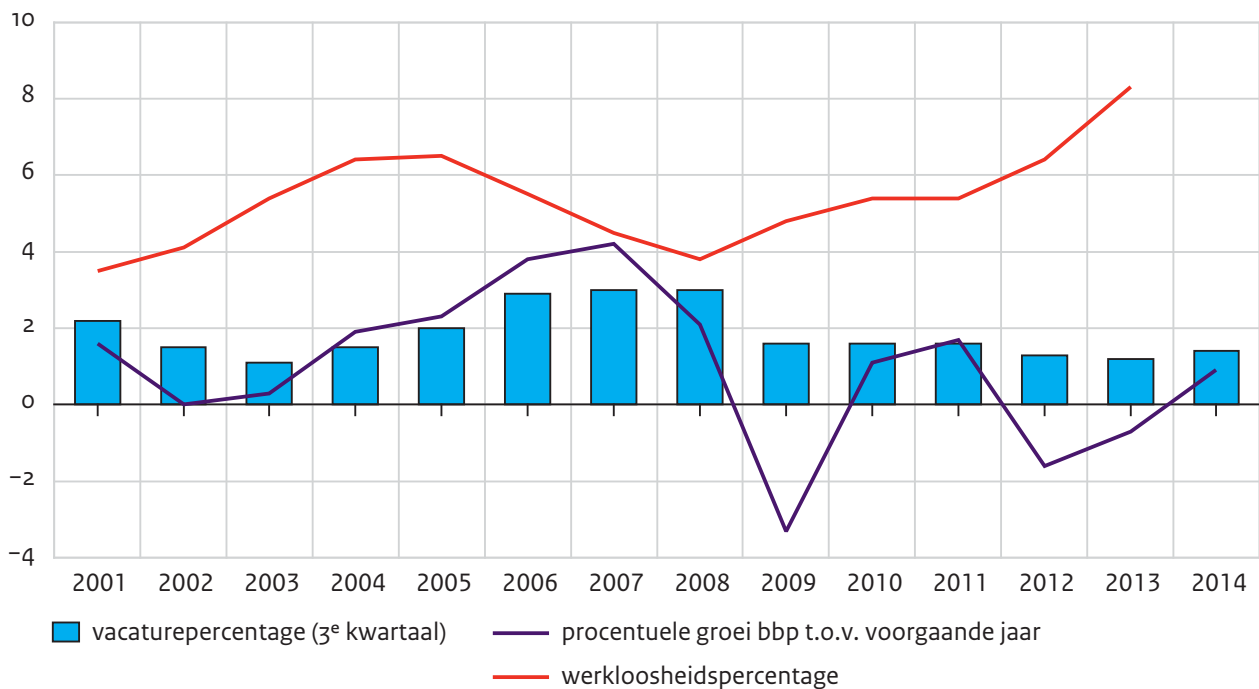
De overheid streeft naar het verhogen van de arbeidsdeelname: zo veel mogelijk mensen moeten zo lang mogelijk actief zijn op de arbeidsmarkt. Het beleid wil groepen die nu nog relatief weinig participeren, zoals ouderen en mensen met gezondheidsbeperkingen, stimuleren betaald werk te verrichten. Duurzame inzetbaarheid van werknemers is daarbij een kernbegrip. Hiermee wordt het streven aangegeven om werknemers tot aan hun pensioen blijvend en breed actief te houden op de arbeidsmarkt. Wil het beleid succesvol zijn, dan moeten werkgevers zich hier actief voor willen en kunnen inzetten. Investerings in bijvoorbeeld arbeidsomstandigheden, scholing en de combinatie van arbeid en zorg zijn hiervoor noodzakelijk. Om knelpunten te kunnen signaleren in de uitvoering van het arbeidsmarktbeleid is het van belang om inzicht te hebben in de opvattingen van werkgevers en de wijze waarop zij het personeelsbeleid vormgeven. Het Arbeidsvraagpanel – een enquête onder werkgevers van het Sociaal en Cultureel Planbureau – maakt het mogelijk om het gedrag en de opvattingen van werkgevers te volgen. Op basis hiervan gaan we na of de ontwikkelingen zich bewegen in de door de overheid gewenste richting. Doordat het een langlopend onderzoek betreft, kunnen ontwikkelingen in de tijd worden weergegeven. Het panel bevat een groot aantal vragen over actuele beleidsthema's en wordt eens in de twee jaar gehouden. De meest recente gegevens in dit rapport zijn verkregen in 2013 en 2014. Dit rapport is het vervolg op eerdere edities van de tweejaarlijkse rapportage *Vraag naar arbeid*; alle edities zijn te downloaden via www.scp.nl. Het rapport is bedoeld om een breed beeld te geven van het denken en doen van werkgevers en is vooral beschrijvend van aard.

Economische crisis en flexibilisering

De trends in de opvattingen en het gedrag van werkgevers kunnen worden geplaatst in het licht van twee belangrijke ontwikkelingen op de arbeidsmarkt: de economische crisis en de toenemende flexibilisering. Mogelijk zijn deze van invloed op de investeringen van werkgevers in duurzame inzetbaarheid. Ten tijde van de recentste dataverzameling (2013 en 2014) was de economische crisis al een aantal jaren gaande (figuur 1.1). Het werkloosheidspercentage was hoog en er waren weinig vacatures. De economie lijkt in 2014 weer heel langzaam wat aan te trekken, al gaat er altijd wat tijd overheen voordat dit doorwerkt in de werkgelegenheid. Het is goed voorstelbaar dat werkgevers door de economische crisis minder bereid zijn of minder mogelijkheden hebben om te investeren in het personeel. Thema's als de combinatie van arbeid en zorg, scholing en arbeidsomstandigheden (zie hoofdstuk 4) krijgen mogelijk minder aandacht als het bedrijf met moeite financieel het hoofd boven water kan houden. In dit rapport maken we, waar mogelijk, zo veel mogelijk onderscheid tussen (structurele) langjarige trends en ontwikkelingen die zich de laatste jaren hebben voorgedaan.

Figuur 1.1

De macro-economische ontwikkeling,^a periode 2001-2014 (in procenten)



a Het werkloosheidspercentage (t/m 2013) is vastgesteld op basis van de twaalfuursgrens. De vacaturegraad is het aantal vacatures per duizend banen aan het einde van het kwartaal.

Bron: CBS (StatLine)

Een tweede ontwikkeling op de arbeidsmarkt is de toenemende flexibilisering van arbeidsrelaties (zie hoofdstuk 3). Klassieke theorieën op het terrein van arbeidsrelaties en *human resource management* gaan veelal uit van een langdurige relatie tussen werkgever en werknemer. De werkgever investeert in de werknemer (bv. door scholing en gezonde werkomstandigheden) en plukt daar op de lange termijn de vruchten van in termen van productiviteit en betrokkenheid van de werknemer bij de organisatie. Door de flexibilisering van de arbeid lijkt deze klassieke benadering minder van toepassing (Fouarge et al. 2011), aangezien het niet meer zo vanzelfsprekend is dat werknemers hun hele werkzame leven bij dezelfde werkgever blijven. Het overheidsbeleid benadrukt het belang van werkzekerheid in plaats van baan zekerheid. Het regelmatig wisselen van werkgever (arbeidsmobiliteit, zie hoofdstuk 2) wordt daarbij ook van belang geacht, omdat werknemers op die manier nieuwe kennis en vaardigheden zouden opdoen, zodat zij beter inzetbaar blijven op de arbeidsmarkt.

Dit roept echter wel de vraag op wie verantwoordelijk is voor de investeringen in de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Is het voor werkgevers nog wel aantrekkelijk om te investeren in de inzetbaarheid van werknemers als zij daar op de langere termijn misschien minder voordeel van hebben? Er kan hier sprake zijn van een sociaal dilemma: als alle werkgevers investeren in hun personeel, kunnen alle werkgevers er voordeel van hebben. Echter, voor een individuele werkgever hoeft het niet altijd rationeel te zijn om zich hier op

individueel niveau mee bezig te houden. Maar ook wanneer werkgevers zich op collectief niveau committeren aan de beleidsdoelen, is het niet vanzelfsprekend dat dit in de dagelijkse bedrijfspraktijk tot implementatie leidt. Dit zou zich bijvoorbeeld kunnen voordoen als het gaat om scholing (hoofdstuk 4) of om het in dienst nemen en houden van ouderen en mensen met gezondheidsbeperkingen (hoofdstuk 5).

Opbouw van het rapport

Dit rapport bespreekt vier actuele beleidsthema's die te maken hebben met duurzame inzetbaarheid op een flexibele arbeidsmarkt, namelijk mobiliteit en van-werk-naar-werk-activiteiten, flexibiliteit, investeringen in personeel, en diversiteitsbeleid. De volgende twee hoofdstukken staan in het teken van de economische crisis en de flexibilisering van de arbeid. De daaropvolgende twee hoofdstukken gaan specifiek in op de investeringen van werkgevers in duurzame inzetbaarheid, in het algemeen en voor bijzondere groepen. We lichten de vier hoofdstukken kort toe.

- Mobiliteit (hoofdstuk 2): arbeidsmobiliteit wordt van belang geacht voor de duurzame inzetbaarheid van werknemers, omdat aangenomen wordt dat werknemers die te lang in eenzelfde baan of functie blijven, op den duur de flexibiliteit en ervaring missen om elders te kunnen werken. Door de economische crisis stagneert echter de mobiliteit op de arbeidsmarkt. Werkgevers kunnen de transitie naar ander werk verbeteren, door personeel dat met ontslag bedreigd wordt te begeleiden naar nieuw werk. Dit hoofdstuk beschrijft personeelsstromen (in- en uitstroom) in het licht van de economische crisis en gaat tevens in op van-werk-naar-werkactiviteiten van werkgevers. Het hoofdstuk schetst tevens hoe bedrijven ervoor staan (financieel, personele bezetting) in tijden van economische crisis.
- Flexibele inzet van personeel (hoofdstuk 3): werkgevers maken in toenemende mate gebruik van flexibel personeel. Met de Wet werk en zekerheid wil de overheid oneigenlijk gebruik van flexibele contracten aan banden leggen. Dit hoofdstuk beschrijft de ontwikkelingen in de inzet van flexibel personeel en de achterliggende motieven van werkgevers. Hoewel de nadruk ligt op contractflexibiliteit, bespreken we ook andere vormen van de flexibele inzet van personeel, zoals betaald overwerk (interne numerieke flexibiliteit) en prestatiebeloning (loonflexibiliteit).
- Investerings in personeel (hoofdstuk 4): de overheid streeft naar het verhogen van de arbeidsdeelname, waarbij zo veel mogelijk mensen zo lang mogelijk aan het werk blijven. Investerings van werkgevers in het personeel zouden de duurzame inzetbaarheid kunnen verhogen. Het gaat daarbij om investeringen in scholing van werknemers, maar ook om bijvoorbeeld gezonde arbeidsomstandigheden en een goede balans tussen arbeid en zorg. Ook komt aan bod welke knelpunten werkgevers ervaren in het personeelsbeleid en welke beleidsmaatregelen zij wenselijk achten.
- Diversiteitsbeleid (hoofdstuk 5): het overheidsbeleid richt zich vooral op de inzetbaarheid van de kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, zoals ouderen en mensen met beperkingen. Wil het beleid slagen, dan moeten werkgevers uiteraard wel bereid zijn deze groepen in dienst te nemen en te houden. Dit hoofdstuk beschrijft de ont-

wikkelingen in het denken en doen van werkgevers ten aanzien van een aantal specifieke groepen op de arbeidsmarkt, namelijk vrouwen, ouderen, migrantengroepen en mensen met beperkingen. Andere kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt (bv. jongeren, laagopgeleiden) blijven buiten beschouwing, omdat het Arbeidsvraagpanel hierover nauwelijks gegevens heeft.

1.2 Het arbeidsvraagpanel

De gegevens in dit rapport komen uit het Arbeidsvraagpanel (AVP), een langlopend onderzoek onder vestigingen van bedrijven en instellingen in Nederland met vijf of meer werknemers. Het AVP bestaat sinds 1989 en is opgezet door de Stichting OSA Institute for Labour Studies. Sinds 2010 beheert het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) het panel. De dataverzameling voor het AVP vindt plaats in een zich herhalende cyclus van twee jaar. Binnen een cyclus worden bedrijven verschillende keren bevestigd. Het aantal bedrijven dat meedoet, is bij de start van iedere cyclus ongeveer 2800 en bedraagt door tussentijdse uitval bij de laatste ronde van de cyclus ongeveer 1500. De gegevens worden verzameld met behulp van telefonische interviews en een schriftelijke vragenlijst.

Opzet

Elke cyclus van het Arbeidsvraagpanel bestaat uit drie telefonische interviews en een schriftelijke vragenlijst, die op verschillende momenten worden afgenomen binnen een periode van twee jaar. In de oneven jaren worden alle deelnemers twee keer geïnterviewd: één keer in het voorjaar of de zomer, en één keer in het najaar. In de even jaren worden dezelfde organisaties één keer bevestigd in het (late) voorjaar. Daarnaast is er een schriftelijke vragenlijst voor gegevens die opzoekwerk van de deelnemers vereisen, zoals omzetgegevens, samenstelling van het personeelsbestand, stromen van personeel, en baancreatie en -vernietiging. Deze lijst wordt in de oneven jaren ingevuld en veel van de gegevens daarin, zoals omzet en vertrokken personeelsleden, gaan over het voorgaande kalenderjaar. De recentste dataverzameling vond plaats in de periode april 2013 – april 2014.

Steekproef

Het AVP is een gestratificeerd getrokken steekproef, dit wil zeggen dat die is samengesteld uit diverse deelsteekproeven. Het steekproefkader is het zogenaamde LISA-register, een databestand met gegevens over alle vestigingen in Nederland waar betaald werk wordt verricht. Voor het steekproefkader voor het AVP zijn vestigingen geselecteerd met vijf of meer werknemers, dat zijn er circa 181.000.¹ De vestigingen met ten minste vijf werknemers omvatten weliswaar circa 13% van het totale aantal vestigingen van bedrijven en instellingen, maar deze bedrijven zijn goed voor ruim 90% van het aantal banen in Nederland. Dit betekent dat de zzp'ers geen onderdeel uitmaken van de steekproef, waardoor we geen uitspraken kunnen doen over de populatie zzp-bedrijven. Zzp'ers komen wel op verschillende plaatsen in het rapport aan de orde, indien zij ingehuurd worden door de bedrijven in de steekproef.

De populatie is verdeeld naar sector en grootteklasse. Uit iedere op die manier bepaalde groep is vervolgens een aantal bedrijven getrokken. Tabel 1.1 geeft het aantal deelnemende vestigingen per bedrijfssector en grootteklasse in aantallen en ongewogen percentages. Wanneer er in dit rapport uitsplitsingen gedaan worden naar kenmerken van bedrijven, is het aantal bedrijven per kenmerk in sommige gevallen klein. Bij een vulling per cel in de tabellen kleiner dan 25 bedrijven, zijn geen resultaten gepresenteerd.

Een deel van de deelnemers aan de eerste telefonische interviewronde werkte niet meer mee aan de schriftelijke vragenlijst en/of de twee volgende interviewrondes. Meestal was dit omdat men geen zin of tijd meer had om mee te doen, in een enkel geval door sluiting van het bedrijf of de vestiging. Het aantal deelnemers daalde daardoor binnen een cyclus. Zo lag het aantal deelnemers aan de recentste cyclus, die van 2013/'14, op 2762 bedrijven in de eerste telefonische ronde en 1479 in de derde telefonische ronde. De tussentijdse uitval is vanaf de meting 2011/'12 kleiner dan die in voorgaande metingen, doordat respondenten intensiever zijn benaderd. De tussentijdse uitval houdt in dat sommige vragen en thema's gepresenteerd in dit rapport een lagere respons hebben dan andere (zie hierna onder Vragenlijst).

Weging

Op basis van de populatieaantallen zijn gewichten bepaald voor alle sectoren en grootteklassen. Zo ontstaat een gewogen steekproef die voor vestigingen met vijf of meer werknemers representatief is naar bedrijfssector en vestigingsgrootte. Ondanks de tussentijdse uitval binnen een cyclus zijn de (gewogen) resultaten ook in de laatste ronde representatief naar grootteklasse en sector. De tabellen in dit rapport geven de gewogen uitkomsten. In bijlage A (te vinden via www.scp.nl bij de elektronische versie van dit rapport) staat meer gedetailleerde informatie over steekproef en weging.

Tabel 1.1

Deelnemende bedrijven aan de eerste telefonische interviewronde, naar sector en grootteklasse, 2013
(in aantallen en ongewogen percentages)

	totaal aantal	totaal (in %)	naar aantal werknemers (in %)					
			5-9	10-19	20-49	50-99	100-199	≥ 200
totaal	2762	100	19	19	17	10	20	16
industrie ^a	455	16	17	16	15	9	23	21
bouwnijverheid	248	9	27	21	18	11	17	6
handel, horeca en reparatie	533	19	23	26	18	9	13	11
transport	210	8	13	17	13	10	26	21
zakelijke dienstverlening	371	13	18	16	16	9	21	20
zorg en welzijn	244	9	19	25	25	10	10	10
overige dienstverlening	247	9	27	17	20	10	17	9
overheid	203	7	5	4	5	17	34	34
onderwijs	251	9	14	20	25	9	22	10

a Overall waar gesproken wordt over de sector industrie, wordt verwezen naar de hoofdgroepen A, B en C uit de Standaard bedrijfsindeling (SBI) van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). De gegevens over de sector industrie zijn dus inclusief de bedrijven uit de SBI-sectoren landbouw en delfstoffen.

Bron: SCP (AVP'13/'14)

Vragenlijst

Een personeelslid dat goed op de hoogte is van het algemene beleid en het personeelsbeleid van de betreffende vestiging (bv. een vestigingsmanager of een personeelsfunctionaris) wordt bevraagd over een scala van onderwerpen. Belangrijke thema's zijn ontslag en werving van personeel, ervaren knelpunten op de arbeidsmarkt, gewenste overheidsmaatregelen, en inhoud van het personeelsbeleid (o.a. scholing, arbeid en privé, ouderenbeleid). In tabel 1.2 staat aangegeven welke onderwerpen op welk moment in de cyclus aan bod kwamen. Door de tussentijdse uitval van respondenten zijn de thema's in de latere rondes door minder werkgevers beantwoord dan in de eerdere rondes.

De jaartallen in de tabellen van dit rapport verschillen, afhankelijk van het moment waarop een thema is bevraagd. Zo zijn in de meest recente cyclus (2013/'14), sommige vragen gesteld in 2013 en andere in 2014. Hoewel het om dezelfde cyclus gaat, kan het jaartal in de tabellen daarom toch verschillen. Daarnaast is werkgevers in 2013 soms gevraagd naar de situatie in het *afgelopen* kalenderjaar. In dat geval staat in de tabel dat het gegevens over 2012 betreft.

Tabel 1.2

Onderwerpen uit de vragenrondes, cyclus 2013/'14

ronde	datum dataverzameling	onderwerpen
telefonisch 1	april-mei 2013	bedrijfssector omvang werkgelegenheid flexibele arbeid inschatting financiële situatie
schriftelijk (papier/online)	april-juli 2013	in- en uitstroom van personeel samenstelling personeelsbestand scholing
telefonisch 2	oktober-november 2013	functioneringsgesprekken prioriteiten personeelsbeleid ouderenbeleid ontslag
telefonisch 3	april 2014	knelpunten op arbeidsmarkt gewenste overheidsmaatregelen verlofregelingen mogelijkheden thuiswerken

Panelonderzoek

Het Arbeidsvraagpanel is een panelonderzoek: werkgevers die hebben deelgenomen aan een cyclus worden bij de daaropvolgende cyclus opnieuw benaderd. In 2013/'14 deed 65% van de werkgevers opnieuw mee. In de voorgaande jaren (2001 t/m 2011/'12) groeide deze respons van 42% naar 63%. Het panelkarakter van de data wordt daarmee steeds sterker. De panelwerkgevers worden bij de start van een nieuwe cyclus aangevuld met nieuwe deelnemers om het aantal waarnemingen op peil te houden. De uitval tussen de cycli wordt, net als de tussentijdse uitval binnen een cyclus, veroorzaakt door weigering tot verdere deelname, en voor een klein deel ook door bedrijfs- of vestigingssluiting (bv. door reorganisatie of faillissement). Meer gedetailleerde informatie over de opzet van het Arbeidsvraagpanel staat in bijlage A.

Noot

- 1 Volgens het LISA-vestigingenregister, peildatum januari 2013.

2 Personeelsstromen en van-werk-naar-werkactiviteiten

2.1 Inleiding en belangrijkste bevindingen

Arbeidsmobiliteit wordt van belang geacht voor de duurzame inzetbaarheid van werknemers, omdat werknemers die lang in eenzelfde baan of functie blijven op den duur de flexibiliteit en ervaring zouden missen om elders te kunnen werken. In dit hoofdstuk geven we ontwikkelingen weer in de personeelsstromen (in- en uitstroom van personeel) en het beleid dat werkgevers voeren om de mobiliteit te bevorderen, bijvoorbeeld door middel van van-werk-naar-werkactiviteiten. Werkgevers gaven dit personeelsbeleid de laatste jaren vorm tegen de achtergrond van een langdurige economische crisis. We beginnen het hoofdstuk daarom met een korte achtergrondschets van de mate waarin bedrijven naar eigen zeggen getroffen zijn door de economische crisis. Dit is bedoeld ter achtergrondinformatie en om de resultaten in het rapport beter te kunnen duiden. Op basis van de gegevens kunnen we de volgende conclusies trekken.

- 37% van de bedrijven met krimp of ontslag biedt geen ondersteuning aan personeel dat zijn werk kwijtraakt (omscholing, loopbaanoriëntatie, bemiddeling naar nieuw werk). Een vijfde van het totale aantal bedrijven heeft een sociaal plan. Van-werk-naar-werkactiviteiten komen veel vaker voor in de sectoren overheid, onderwijs, en zorg en welzijn dan in andere sectoren.
- We zien de economische crisis duidelijk terug in de cijfers: in 2013 gaf bijna de helft van de bedrijven (47%) aan dat de omzet is afgenomen, in 2011 was dit 40%.
- De economische crisis is ook goed zichtbaar in de personeelsstromen: in 2012 was de uitstroom van personeel voor het eerst sinds jaren hoger dan de instroom. De arbeidsmobiliteit nam af: zowel de instroom als de uitstroom nam af.
- Ondanks de economische crisis zijn er ook positieve geluiden: het aandeel bedrijven dat aangeeft dat de omzet in de nabije toekomst zal stijgen, nam in 2013 voor het eerst weer toe, van ruim 30% in 2011 naar 44%.

2.2 Achtergrond: bedrijven in de crisis

Als indicatoren voor de situatie van bedrijven is gevraagd naar de omzet¹ van de afgelopen twee jaar en de financiële toestand van de organisatie (tabellen 2.1 en 2.2). Bij veel bedrijven heeft de omzet geleden onder de economische crisis. In 2013 gaf bijna de helft van de bedrijven (47%) aan dat de omzet de afgelopen twee jaar was gedaald; in 2011 was dit nog 40%. Bijna een op de tien bedrijven gaf in 2013 aan dat de financiële situatie vrij slecht tot zeer slecht was. Dit aandeel is niet gestegen ten opzichte van dat in 2011.

Tabel 2.1

Omzet^a afgelopen twee jaar, naar sector en omvang bedrijven, 2011-2013 (in procenten van het aantal bedrijven)^b

	toename	2011 constant	afname	toename	2013 constant	afname
industrie en landbouw	30	27	43	30	31	39
bouwnijverheid	20	23	57	15	28	57
handel, horeca en reparatie	34	32	34	26	22	52
transport	36	19	46	34	35	31
zakelijke dienstverlening	35	28	36	33	28	38
zorg en welzijn	30	38	32	20	29	52
overige dienstverlening	25	37	38	24	38	38
overheid	5	44	51	9	38	53
onderwijs	9	33	58	10	35	56
5-9 werknemers	25	35	41	22	28	50
10-19 werknemers	30	29	41	27	26	47
20-49 werknemers	35	26	40	28	30	42
50-99 werknemers	37	25	38	28	29	43
100-199 werknemers	28	34	37	22	36	42
≥ 200 werknemers	29	34	38	29	32	39
totaal	30	31	40	25	28	47

a Hoewel in de tabel voor alle organisaties de term 'omzet' wordt gebruikt, is in de vragenlijst opgemerkt dat commerciële bedrijven in principe werken in termen van omzet, niet-commerciële bedrijven op basis van budget.

b Vetgedrukte waarden wijken significant af van de waarden in 2013.

Bron: SCP (AVP'11/'12-'13/'14)

De daling in omzet lijkt voor grotere bedrijven minder uitgesproken te zijn dan voor kleinere bedrijven (tabel 2.1); bij de financiële situatie zijn er echter geen verschillen te zien naar omvang van de organisatie (tabel 2.2). Bedrijven in de bouwnijverheid oordelen meer dan gemiddeld negatief over zowel hun financiële situatie als de omzetsdaling. Opvallend is ook dat in de sector handel, horeca en reparatie en de sector zorg en welzijn het aandeel bedrijven dat een daling in de omzet aangeeft in 2013 sterk is toegenomen ten opzichte van 2011.

Tabel 2.2

Financiële situatie naar sector, 2011-2013 (in procenten van het aantal bedrijven)^a

	2011	2011	2011	2013	2013	2013
	zeer/vrij goed	niet goed of slecht	vrij/zeer slecht	zeer/vrij goed	niet goed of slecht	vrij/zeer slecht
industrie en landbouw	71	21	8	63	28	9
bouwnijverheid	69	24	8	60	25	15
handel, horeca en reparatie	77	19	5	68	24	8
transport	62	28	10	62	22	16
zakelijke dienstverlening	73	21	6	69	24	8
zorg en welzijn	67	26	8	63	29	7
overige dienstverlening	64	28	8	67	29	5
overheid	49	38	13	55	34	11
onderwijs	44	35	21	57	29	14
5-9 werknemers	70	24	7	63	28	10
10-19 werknemers	69	21	10	64	26	9
20-49 werknemers	69	25	6	70	22	8
50-99 werknemers	72	19	8	65	23	12
100-199 werknemers	69	23	8	66	24	10
≥ 200 werknemers	64	27	9	66	25	9
totaal	69	23	8	65	26	9

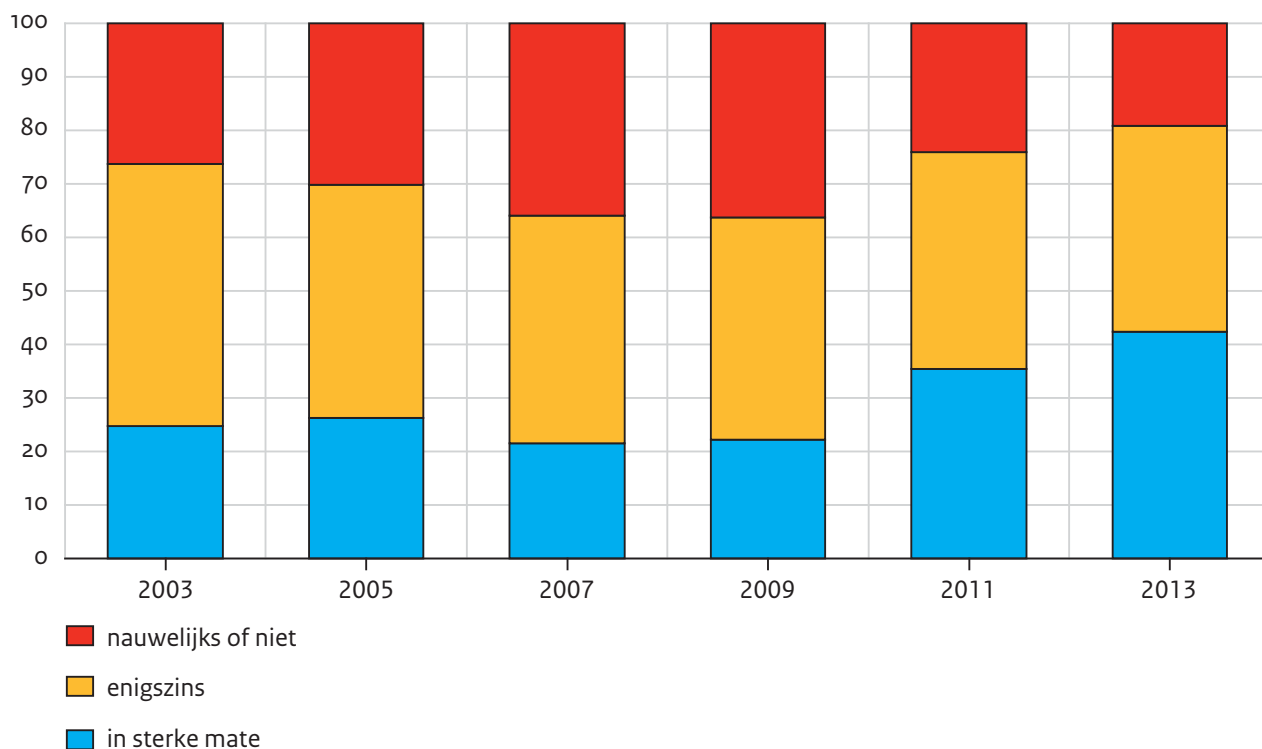
a De vetgedrukte waarde wijkt significant af van de waarde in 2013.

Bron: SCP (AVP'11/'12-'13/'14)

Door de economische crisis hebben bedrijven ervaren dat ze in grote mate afhankelijk zijn van de algemene economische ontwikkeling. Werkgevers hebben aan den lijve ondervonden welke invloed een neerwaartse conjunctuur heeft. In 2003, nog ruim voor de economische crisis, gaf slechts een kwart van de bedrijven aan dat de eigen organisatie in sterke mate gevoelig is voor schommelingen in de conjunctuur (figuur 2.1). In 2013, als de crisis al een aantal jaren duurt, is dat aandeel gestegen tot boven de 40%. Het gevoel van onschendbaarheid is blijkbaar voor veel bedrijven ingehaald door de realiteit. De inschatting van bedrijven over hun gevoeligheid voor de conjunctuur verschilt overigens sterk per sector (zie bijlage B, te vinden via www.scp.nl bij het desbetreffende rapport). Geeft in 2013 bijna twee derde van de bedrijven in de sector bouwnijverheid aan dat de eigen organisatie zeer gevoelig is voor schommelingen in de conjunctuur, in de sectoren overheid en onderwijs is dat slechts 15%.

Figuur 2.1

Gevoeligheid van de organisatie voor schommelingen in de economische conjunctuur, 2003-2013 (in procenten van het aantal bedrijven)^a



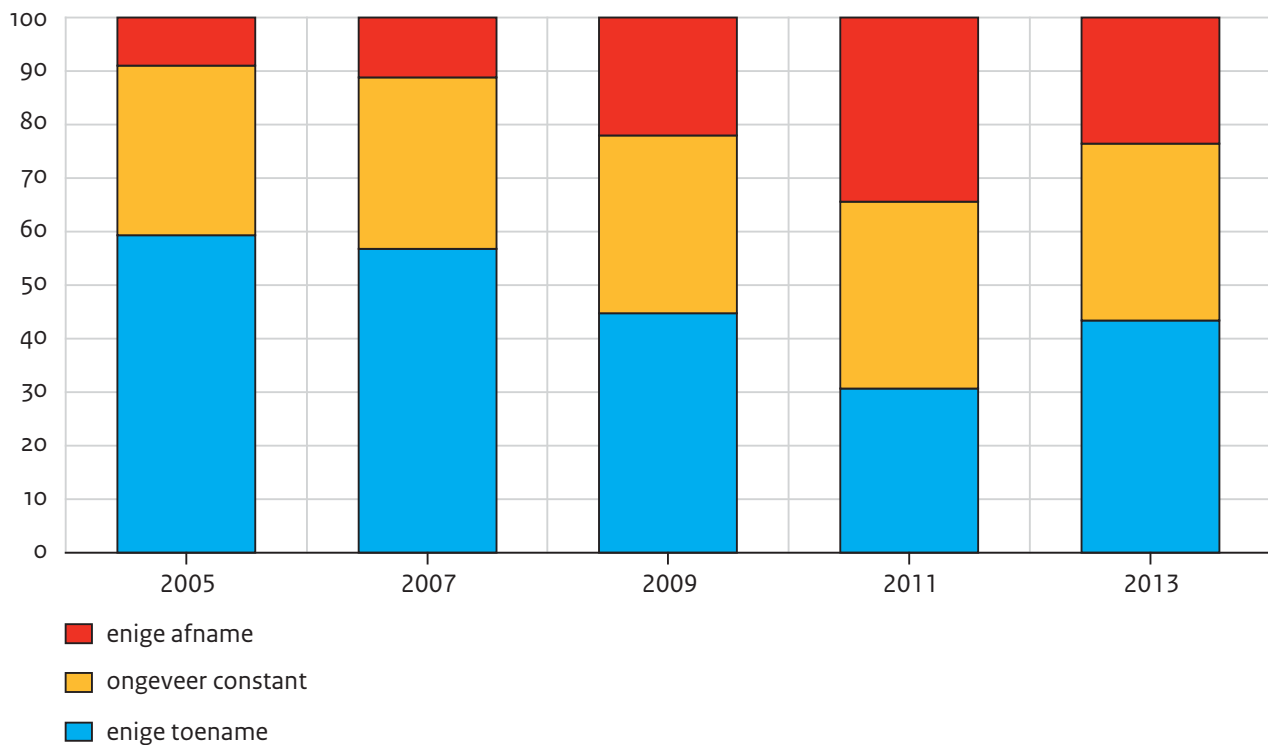
a De jaren 2003 t/m 2011 wijken significant af van 2013 (percentage nauwelijks of niet).

Bron: SCP (AVP'03/'04-'13/'14)

Het beeld dat ontstaat, is dat veel bedrijven onder de economische crisis hebben geleden, maar er is ook een positieve ontwikkeling: voor de nabije toekomst verwachten bedrijven weer enige toename in de omzet (figuur 2.2). In de periode 2005-2011 daalde het aandeel bedrijven dat de komende twee jaar een toename in de omzet verwachtte, van bijna 60% naar iets meer dan 30%. In 2013 was er echter een omslag zichtbaar die aangaf dat bedrijven meer vertrouwen in de toekomst kregen: bijna 44% gaf aan dat er in de komende twee jaar een toename in de omzet verwacht kon worden. Deze nabije toekomst is overigens bij het verschijnen van dit rapport werkelijkheid geworden: de economie zit weer in de lift en het vertrouwen van bedrijven in de economie neemt ook weer toe (CBS et al. 2015).

Figuur 2.2

Omzetverwachting^a voor de komende twee jaar, 2005-2013 (in procenten van het aantal bedrijven)^b



a Hoewel in de figuur voor alle organisaties de term 'omzet' wordt gebruikt, is in de vragenlijst opgemerkt dat commerciële bedrijven in principe werken in termen van omzet, niet-commerciële bedrijven op basis van budget.

b 2005, 2007 en 2011 wijken significant af van 2013 (percentage enige afname).

Bron: SCP (AVP'05/'06-'13/'14)

Opvallend is dat in de sectoren zorg en welzijn, overheid en onderwijs meer dan de helft van de bedrijven een afname verwacht van de omzet (tabel 2.3). Deze organisaties waren in 2013 dus beduidend minder positief over de toekomst dan gemiddeld. Die verwachting hoeft overigens niet onrealistisch te zijn. Binnen de sectoren zorg en welzijn, en overheid vinden er bijvoorbeeld allerlei veranderingen plaats (zoals de invoering van de Participatiewet en de nieuwe Wet maatschappelijke ondersteuning, en de overgang van de jeugdzorg naar de gemeente), die ook gevolgen zullen hebben voor de organisaties in deze sectoren.

Tabel 2.3

Omzetverwachting voor de komende twee jaar, naar sector, 2013 (in procenten van het aantal bedrijven)

	toename	ongeveer constant	afname
industrie en landbouw	49	35	16
bouwnijverheid	40	48	12
handel, horeca en reparatie	52	31	18
transport	55	38	7
zakelijke dienstverlening	62	23	15
zorg en welzijn	12	33	55
overige dienstverlening	32	41	27
overheid	15	33	52
onderwijs	10	37	53
5-9 werknemers	40	35	25
10-19 werknemers	48	29	24
20-49 werknemers	47	31	22
50-99 werknemers	45	33	22
100-199 werknemers	38	33	30
≥ 200 werknemers	35	30	35
totaal	43	33	24

- a Hoewel in de tabel voor alle organisaties de term 'omzet' wordt gebruikt, is in de vragenlijst opgemerkt dat commerciële bedrijven in principe werken in termen van omzet, niet-commerciële bedrijven op basis van budget.

Bron: SCP (AVP'13/'14)

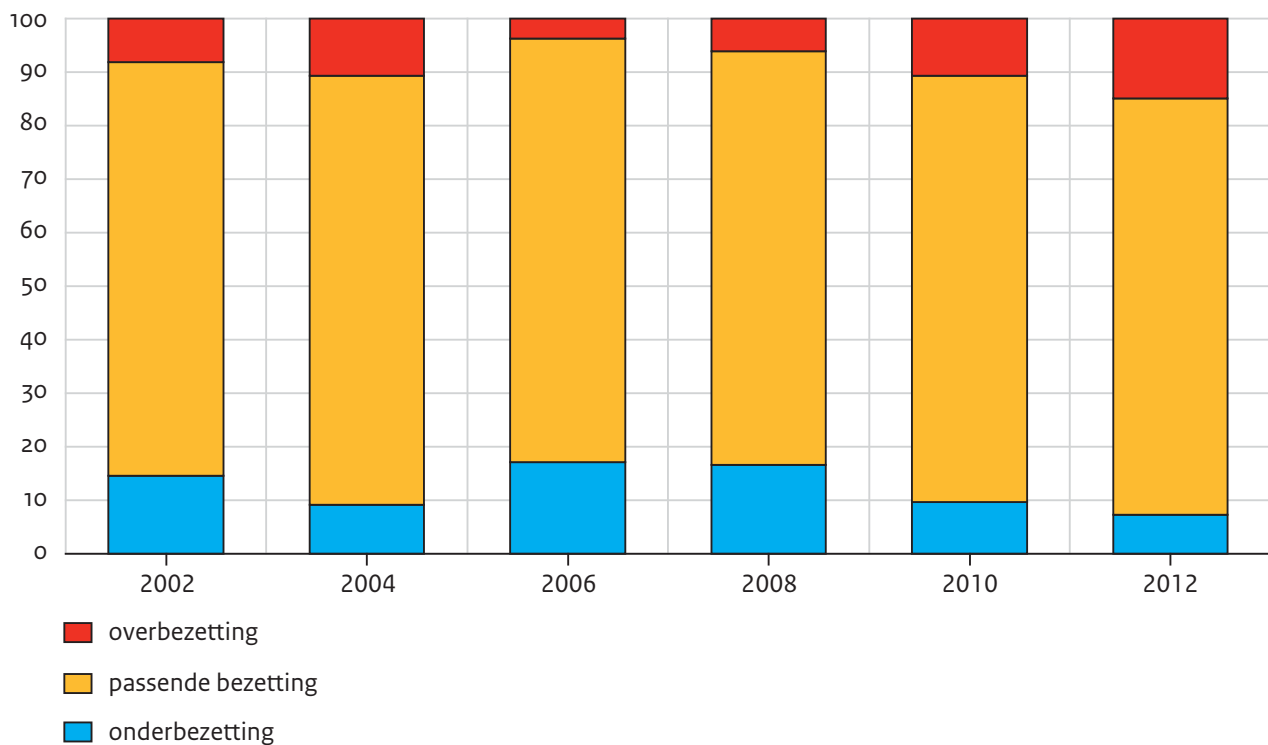
2.3 Personeelsstromen en werkgelegenheidsdynamiek

Schetsten we in paragraaf 2.1 de financiële situatie van bedrijven, deze paragraaf geeft een beeld van de dynamiek in het personeelsbestand. Allereerst zien we dat de personele bezetting binnen bedrijven de effecten van de economische crisis illustreren. Vanaf 2007 geven steeds meer bedrijven aan dat er sprake is van overbezetting (figuur 2.3). In 2006 gaf nog geen 4% van de werkgevers aan dat hier sprake van was, in 2012 was dit 15%. Het is dan ook niet verwonderlijk dat steeds meer bedrijven beleid hebben dat specifiek gericht is op de verkleining van de bedrijfsomvang. In 2005 was dit 14%, in 2013 is dat bijna verdubbeld naar 26%. Met name in de sectoren zorg en welzijn, overheid en onderwijs zijn er veel bedrijven (bijna de helft) die zich richten op krimp (tabel 2.4). Vooral bij de sector zorg en welzijn valt op dat dit aandeel veel hoger is dan in eerdere jaren. Ook in de sector bouwnijverheid zien we een forse stijging in het aandeel bedrijven met een krimpbeleid; dit is een sector die sterk is getroffen door de economische crisis. Binnen de sector onderwijs was een stijging van het aandeel bedrijven met een krimpbeleid al eerder zichtbaar, in 2011. Veel scholen voor voortgezet onderwijs raakten in de periode 2009-2010 in de rode cijfers,

door een groei in de uitgaven per fte en een daling van de vergoeding van de overheid. Zij moesten hierdoor meer (gaan) besparen op personeel (Herwijer et al. 2014).

Figuur 2.3

Bezettingsgraad van bedrijven, 2002-2012 (in procenten van het aantal bedrijven)^a



a 2002 t/m 2010 wijken significant af van 2012 (percentage overbezetting).

Bron: SCP (AVP'03/'04-'13/'14)

In- en uitstroom van personeel

De overheid benadrukt het belang van een hoge mobiliteit op de arbeidsmarkt.

Werknemers die regelmatig van baan wisselen, doen nieuwe ervaringen op en zouden daardoor beter inzetbaar blijven op de arbeidsmarkt. Bovendien zorgt arbeidsmobiliteit voor een goede match tussen vraag en aanbod: mensen die niet op hun plek zijn binnen een bedrijf kunnen door van baan te wisselen soms veel beter tot hun recht komen.

De arbeidsmobiliteit hangt echter sterk samen met de economische situatie. Zo zal een werknemer in tijden van crisis eerder in een niet-passende functie willen blijven.

Het Arbeidsvraagpanel geeft zicht op de mate van mobiliteit, doordat we per organisatie weten hoeveel werknemers er in- en uitstroonden (externe mobiliteit) en wat de doorstroom was binnen de organisatie (interne mobiliteit).

Tabel 2.4

Beleid gericht op verkleining bedrijfsomvang, 2005-2013 (in procenten van het aantal bedrijven)^a

	2005	2007	2009	2011	2013
industrie en landbouw	11	6	15	13	18
bouwnijverheid	8	2	18	18	31
handel, horeca en reparatie	15	5	17	16	18
transport	14	7	15	15	17
zakelijke dienstverlening	9	9	22	16	19
zorg en welzijn	18	12	16	29	48
overige dienstverlening	15	12	14	26	34
overheid	37	23	23	53	48
onderwijs	18	14	24	54	51
totaal	14	8	18	21	26

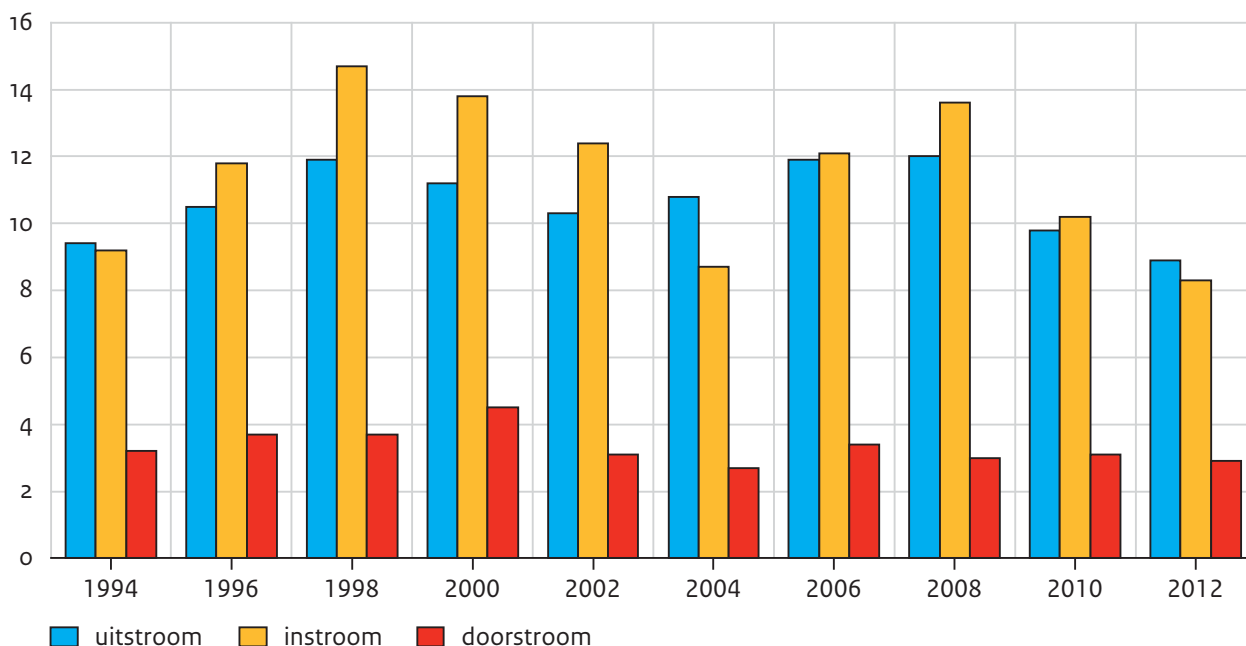
a Vetgedrukte waarden wijken significant af van de waarden in 2013.

Bron: SCP (AVP'05/'06-'13/'14)

Opvallend is dat in 2012 de uitstroom van het personeel voor het eerst in jaren groter was dan de instroom (figuur 2.4). Dit illustreert wederom de invloed van de langdurige economische crisis en komt overeen met het gegeven dat veel bedrijven een krimpbeleid voeren. Daarnaast zien we dat in 2012 zowel de in- als de uitstroom van personeel ten opzichte van 2010 is gedaald. Dit betekent dat de mobiliteit op de arbeidsmarkt is afgenomen. Het is een bekend gegeven dat de mobiliteit van werknemers de conjunctuur volgt (Bierings et al. 2013). Als het goed gaat met de economie, zoals tussen 2005 en 2008, dan neemt de mobiliteit toe, en andersom. Tijdens een economisch gunstige periode zijn er meer mogelijkheden om in te stromen of van baan te veranderen dan als het economisch slecht gaat. Vooral de externe mobiliteit hangt sterk samen met de situatie op de arbeidsmarkt. Schommelingen in interne mobiliteit (doorstroom) zijn een stuk kleiner (zie ook Vlasblom et al. 2015). Ook in het Arbeidsvraagpanel zien we weinig verandering in de doorstroom van personeel ten opzichte van de vorige meting (figuur 2.4).

Figuur 2.4

Ontwikkeling van de uit-, in- en doorstroom van personeel, 1994-2012 (in procenten van het aantal werknemers)



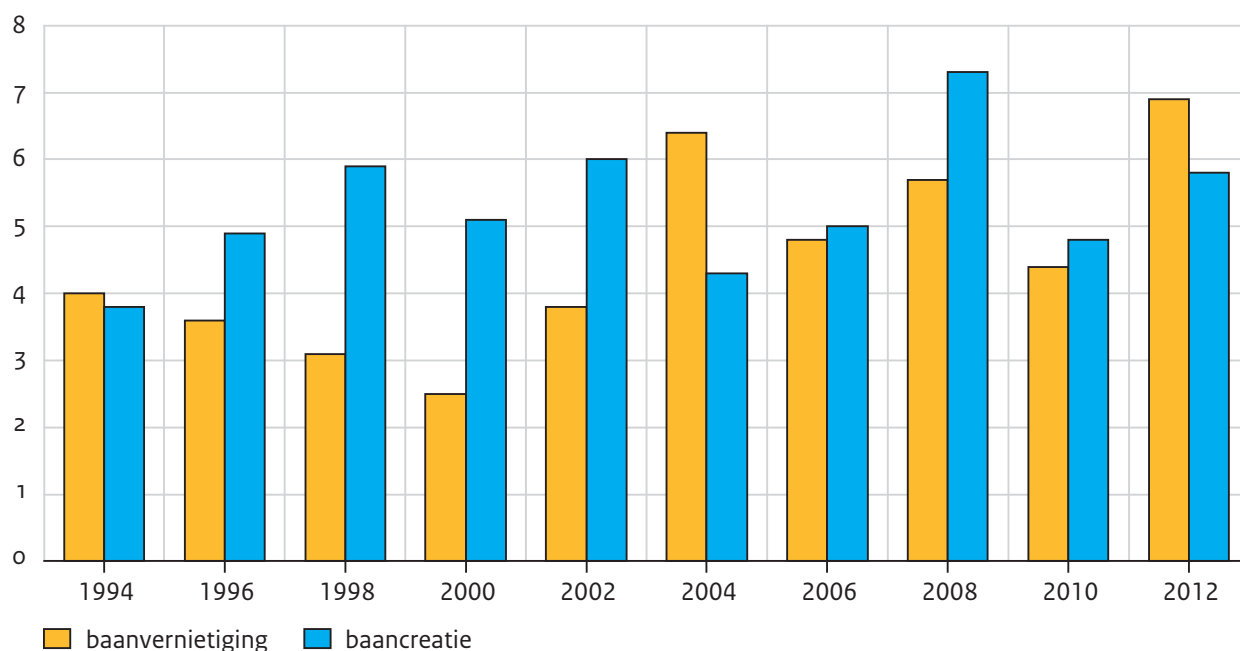
Bron: SCP (AVP'95/'96-'13/'14)

Baancreatie en -vernietiging

Een andere indicator voor de dynamiek op de arbeidsmarkt is de creatie en vernietiging van banen. Baancreatie betekent dat er een nieuwe functie gecreëerd wordt waar een nieuwe medewerker voor aangetrokken wordt, dus zonder dat deze iemand opvolgt. Baanvernietiging wil zeggen dat een werkgever een opengevallen plaats laat vervallen en deze niet laat opvullen door een andere werknemer. De cijfers laten zien dat in 2013 de baanvernietiging voor het eerst sinds de meting in 2002 hoger is dan de baancreatie (figuur 2.5). Dat betekent per saldo dat er banen verloren gaan. De recente economische crisis lijkt daardoor het karakter van de crisis in 2003-2004 te krijgen, toen de krimp in de werkgelegenheid (mede) werd veroorzaakt door een relatief grote baanvernietiging. Het verschil tussen baanvernietiging en baancreatie was vooral hoog in de sectoren bouw- en nijverheid en overige dienstverlening (tabel 2.5) (zie ook Van Uitert en Van der Aalst 2014). Verder valt op dat de dynamiek in de werkgelegenheidsstructuur in 2012 toenam: zowel de baanvernietiging als de baancreatie was in dat jaar groter dan in 2010 (figuur 2.5). De grotere arbeidsmarktdynamiek lijkt een structurele trend te zijn in het afgelopen decennium.

Figuur 2.5

Baanvernietiging en baancreatie, 1994-2012 (in procenten van het aantal banen)



Bron: SCP (AVP'95/'96-'13/'14)

Tabel 2.5

Baanvernietiging en baancreatie naar sector, 2012 (in procenten van het aantal banen)

	baanvernietiging	baancreatie
industrie en landbouw	3,9	4,6
bouwnijverheid	9,8	5,7
handel, horeca en reparatie	8,0	7,9
transport	7,1	5,6
zakelijke dienstverlening	8,2	7,0
zorg en welzijn	9,3	6,9
overige dienstverlening	7,8	4,6
overheid	3,6	2,1
onderwijs	7,1	4,7
totaal	6,9	5,8

Bron: SCP (AVP'11/'12-'13/'14)

Opbouw van de uit- en instroom

De *uitstroom* van personeel uit de organisatie kan verschillende redenen hebben. Tabel 2.6 laat zien dat het aandeel personeelsleden dat vanwege gedwongen ontslag vertrekt in 2012 iets hoger ligt dan in 2010, al is het verschil tussen de jaren niet statistisch significant. In 2012 is er, net als in 2010, ten opzichte van 1998-2000 een daling te zien van het aandeel werknemers dat vanwege vrijwillig ontslag het bedrijf of de onderneming verlaat. Dit komt overeen met het gegeven dat de arbeidsmobiliteit in tijden van crisis afneemt. Er zijn

immers minder andere externe banen waaruit werknemers kunnen kiezen. Daarnaast kiezen werknemers met een vaste baan voor zekerheid: een nieuwe externe baan start vaak met een tijdelijk contract.

Tabel 2.6

Opbouw van de uitstroom, 1994-2012^a

	totaal	(vroeg) pensioen	ziekte (WAO/WIA)	gedwongen ontslag	vrijwillig ontslag	aflopen tijdelijk contract
1994	9,2	0,9	0,3	1,8	3,9	2,0
1996	10,5	0,8	0,3	1,5	5,1	2,5
1998	12,1	0,8	0,4	1,2	7,4	2,7
2000	11,1	0,9	0,4	0,6	7,3	1,7
2002	10,3	1,0	0,3	1,4	5,3	2,5
2004	10,8	1,3	0,2	1,7	4,4	3,1
2006	11,9	1,0	0,2	1,4	5,4	2,7
2008	12,0	1,0	0,1	1,4	6,9	2,6
2010	9,8	0,9	0,2	1,3	4,1	2,8
2012	8,9	0,7	0,1	1,6	2,8	2,6

a Vetgedrukte waarden wijken significant af van de waarden in 2012.

Bron: SCP (AVP'95/'96-'13/'14)

Tabel 2.7 geeft informatie over de samenstelling van de *instroom* van personeel in organisaties, dat wil zeggen welke arbeidsmarktpositie het nieuwe personeel had voordat het instroomde. Het kan bijvoorbeeld gaan om mensen die uit een andere baan kwamen, die werkloos waren of een arbeidsongeschiktheidsuitkering hadden, maar ook om scholieren en studenten die het werk als bijbaan naast hun studie hadden. Scholieren en studenten met een bijbaan maken een steeds groter deel uit van het arbeidsaanbod (Vlasblom et al. 2015). Om deze reden is in het Arbeidsvraagpanel in 2013 voor het eerst specifiek gevraagd naar de instroom van deze groep. Het gaat dus om scholieren en studenten die naast hun studie werken, en niet om schoolverlaters die op zoek zijn naar een reguliere baan. Scholieren en studenten met een bijbaan blijken een relatief groot deel van de instroom uit te maken (16%). Dit geldt bij uitstek voor de sector handel, horeca en reparatie (35%), maar ook voor de sector zakelijke dienstverlening (21%). Doordat in 2013 voor het eerst specifiek gevraagd is naar de instroom van studenten, is een vergelijking van de instroom van personeel met andere jaren lastig te maken.

Ongeveer de helft van de instroom bestaat uit mensen die uit een andere baan komen, de andere helft was voorheen om verschillende redenen niet actief op de arbeidsmarkt. Een klein deel (2%) van de instroom betreft mensen met een wao- of wia-uitkering. Dit aandeel is relatief hoog in de industrie en landbouw (4%) en vanzelfsprekend hoog bij de sociale werkplaatsen. De arbeidsdeelname van mensen met gezondheidsbeperkingen staat, mede vanwege het sociaal akkoord van 2013, de laatste jaren weer volop in de belangstelling. Het gaat dan met name om personen die onder de Participatiewet vallen

(o.a. jonggehandicapten). In hoofdstuk 5 gaan we specifiek in op het aantrekken van mensen met gezondheidsbeperkingen.

Tabel 2.7

Opbouw van de instroom naar sector, 2012

	andere baan	werkloos	schoolverlater	WAO/WIA	herintreder	scholier/student met bijbaan	overig
industrie en landbouw (excl. sw)	52	22	12	4	0	4	6
sw-bedrijven	12	11	1	65	11	0	0
bouwnijverheid	57	20	15	1	1	4	2
handel, horeca en reparatie	33	16	9	1	1	35	6
transport	69	6	9	0	2	6	8
zakelijke dienstverlening	49	12	13	0	1	21	4
zorg en welzijn	60	11	15	1	4	6	3
overige dienstverlening	46	15	16	0	5	10	8
overheid	74	5	11	2	0	5	3
onderwijs	41	11	34	0	2	4	8
totaal	48	13	13	2	2	16	5

Bron: SCP (AVP'13/'14)

2.4 Van-werk-naar-werkactiviteiten

In het voorgaande zagen we dat de personele bezetting en de arbeidsmobiliteit sterk zijn beïnvloed door de economische conjunctuur. Werkgevers kunnen een actieve rol spelen bij het stimuleren van de arbeidsmobiliteit en de begeleiding van werknemers naar nieuw werk. Zo kunnen werkgevers proberen met ontslag bedreigd personeel te begeleiden naar ander werk, om zo te voorkomen dat deze personeelsleden werkloos worden. Dit noemt men van-werk-naar-werkactiviteiten (vwnw). Het kan hierbij gaan om begeleiding naar een andere functie binnen de eigen organisatie of naar werk bij een andere werkgever.

Volgens de SER is het voorkómen van werkloosheid en het verkorten van de duur ervan steeds belangrijker (SER 2015). Want hoewel de eerste tekenen van economisch herstel zichtbaar zijn, blijft de situatie zorgelijk. De werkloosheid is naar Nederlandse maatstaven hoog en de hoge werkloosheid duurt daarnaast ook langer dan voorzien. De Raad adviseert om te investeren in activiteiten vóór de periode waarin ontslag dreigt of het einde van het contract nadert. Volgens het SER-advies vinden nog onvoldoende van-werk-naar-werktransities plaats en zijn van-werk-naar-werkprojecten nog te weinig structureel. Ook de overheid onderschrijft het belang van arbeidsmobiliteit. Het kabinet (TK 2012/2013b) streeft ernaar het functioneren van de arbeidsmarkt te verbeteren, waarbij

iedereen die werkloos is of met ontslag wordt bedreigd in staat wordt gesteld zo snel mogelijk nieuw werk te vinden. Een snelle doorstroming van baan naar baan, met een zo kort mogelijke terugval in een uitkering, is in dat geval wenselijk. Visscher et al. (2012) identificeerden op basis van een aantal vwnw-experimenten de volgende drie succesfactoren voor het slagen van vwnw-trajecten.

- De trajecten moeten geworteld zijn in en voortbouwen op traditionele instituties, zoals de samenwerking tussen sociale partners, sectorfondsen, scholingsinstituten en kenniscentra.
- De vakbond moet er actief bij betrokken zijn.
- Er moeten formele afspraken gemaakt worden, zoals een samenwerkingsconvenant of een stuurgroep/projectteam.

Voor werkgevers kunnen van-werk-naar-werkregelingen voordelen bieden vanuit sociaal oogpunt en kosten oogpunt. Begeleiding naar een nieuwe baan betekent dat werknemers na ontslag niet in de ww terechtkomen. Dit wordt gezien als goed werkgeverschap en is zowel intern als extern goed voor de reputatie van de werkgever. Uit kosten oogpunt kan de begeleiding naar een nieuwe baan aantrekkelijk zijn voor een reorganiserende werkgever. Bovendien zijn werkgevers in de sectoren overheid en onderwijs verplicht eigenrisicodragers voor de Werkloosheidswet (ww). Dat wil zeggen dat zij de kosten van de ww-uitkering betalen als een werknemer werkloos wordt. Begeleiding naar een nieuwe baan kan deze kosten voorkomen. In sommige sociale plannen hoeft de werkgever geen ontslagvergoeding mee te geven als een nieuwe baan wordt gevonden voor een werknemer; die is immers bedoeld om inkomensverlies te compenseren. Meestal is het begeleiden van werk naar werk goedkoper dan het betalen van een ontslagvergoeding. In deze paragraaf bespreken we de ontwikkelingen in het beleid dat werkgevers voeren op dit terrein.

Mobiliteitsbevordering door werkgevers

In het vraagpaneel is gevraagd in hoeverre werkgevers het hun taak vinden om werknemers naar ander werk toe te begeleiden. De grotere werkgevers vinden het zoeken van een nieuwe baan voor met ontslag bedreigde medewerkers veel vaker hun taak dan kleine werkgevers (90% bij de werkgevers met 200 of meer werknemers tegen bijna 70% bij de werkgevers met 5-9 werknemers). Ook tussen de sectoren zijn er verschillen, die voor een belangrijk deel voortkomen uit het gegeven dat er in sommige sectoren meer grotere werkgevers zijn. In de sectoren zorg en welzijn, overheid en onderwijs vinden werkgevers het vaker hun taak om nieuw werk te zoeken voor medewerkers (de percentages 'mee eens' liggen rond de 90) dan in de overige sectoren (de percentages 'mee eens' liggen daar rond de 70).

Tabel 2.8

Reactie van werkgevers op de stelling 'het is de taak van werkgevers om werknemers die de organisatie anders zou moeten ontslaan, naar een nieuwe baan of functie te helpen', 2013 (in aandeel van het aantal bedrijven)

	(helemaal) mee eens	(helemaal) mee oneens
industrie en landbouw	71	29
bouwnijverheid	69	31
handel, horeca en reparatie	71	29
transport	73	27
zakelijke dienstverlening	77	23
zorg en welzijn	87	13
overige dienstverlening	70	30
overheid	93	7
onderwijs	91	9
5-9 werknemers	71	29
10-19 werknemers	78	23
20-49 werknemers	80	20
50-99 werknemers	84	16
100-199 werknemers	83	17
≥ 200 werknemers	90	10
totaal	76	24

Bron: SCP (AVP'13/'14)

Van de bedrijven heeft in 2013 ongeveer een op de vijf een beleid voor vwnw (tabel 2.9). Iets meer dan een kwart heeft de afgelopen vijf jaar vwnw-begeleiding toegepast. Dat gebeurt iets vaker buiten dan binnen het bedrijf. Het aandeel bedrijven dat vwnw-beleid voert, nam licht toe, van 16% in 2007 naar 19% in 2013. Het aandeel dat het beleid de afgelopen vijf jaar daadwerkelijk toepaste daalde echter, van 35% in 2007 naar 27% in 2013. Wellicht is (interne of externe) plaatsing van een werknemer moeilijker geworden door de voortdurende crisis, ook doordat veel bedrijven juist een beleid hebben dat gericht is op krimp. Ongeacht het meetjaar wordt vwnw vaker buiten dan binnen het eigen bedrijf toegepast.

Niet verwonderlijk komt (beleid voor) vwnw vaker voor bij de grotere dan bij de kleinere bedrijven (tabel 2.10). Dit blijkt ook uit ander onderzoek (EIM 2010). Hierbij speelt mee dat vwnw-activiteiten veelal hun vertrekpunt vinden in sociale plannen, die bij MKB-bedrijven beduidend minder vaak voorkomen dan bij bedrijven uit het grootbedrijf. Zo neemt vwnw-begeleiding binnen de sectoren overheid, onderwijs, en zorg en welzijn een veel centralere rol in dan binnen de overige sectoren. De eerste zijn ook de sectoren met relatief gezien veel grote werkgevers. De werkgevers in de sectoren overheid en onderwijs zijn daarnaast

verplicht eigenrisicodragers voor de Werkloosheidswet. De bedrijven in de sectoren industrie en landbouw, en transport hebben met 8% het minst vaak vwnw-begeleiding.

Tabel 2.9

Werkgevers met van-werk-naar-werkactiviteiten, 2007-2013 (in procenten)^{a, b}

	heeft afgelopen vijf jaar werk-naar-werk toegepast			heeft beleid voor vwnw
	aandeel bedrijven totaal	buiten het bedrijf	binnen het bedrijf	
2007	35	27	18	16
2009	29	23	13	17
2011	29 (24)	22 (16)	14 (11)	21
2013	27 (22)	20 (15)	14 (10)	19

a Tussen haakjes: afgelopen twee jaar.

b Vetgedrukte waarden wijken significant af van de waarden in 2013.

Bron: SCP (AVP'07/'08-'13/'14)

Tabel 2.10

Werkgevers met van-werk-naar-werkactiviteiten, naar sector, 2013 (in procenten)^a

	heeft afgelopen vijf jaar werk-naar-werk toegepast			heeft beleid voor vwnw
	aandeel bedrijven totaal	buiten het bedrijf	binnen het bedrijf	
industrie en landbouw	24 (22)	16 (14)	14 (11)	8
bouwnijverheid	21 (15)	16 (9)	11 (8)	13
handel, horeca en reparatie	23 (16)	16 (11)	11 (5)	13
transport	26 (20)	19 (15)	16 (10)	8
zakelijke dienstverlening	23 (21)	17 (16)	13 (8)	15
zorg en welzijn	39 (33)	33 (24)	17 (15)	35
overige dienstverlening	19 (16)	14 (9)	9 (7)	19
overheid	66 (64)	52 (48)	44 (37)	75
onderwijs	42 (37)	26 (20)	27 (21)	59
5-9 werknemers	3 (9)	9 (5)	6 (4)	9
10-19 werknemers	25 (20)	18 (14)	12 (7)	21
20-49 werknemers	34 (28)	22 (17)	21 (15)	31
50-99 werknemers	55 (50)	45 (38)	27 (18)	32
100-199 werknemers	66 (63)	57 (44)	44 (35)	34
≥ 200 werknemers	78 (77)	70 (64)	57 (52)	55
totaal	27 (22)	20 (15)	14 (10)	19

a Tussen haakjes: afgelopen twee jaar.

Bron: SCP (AVP'13/'14)

Ondersteuning van het personeel

Aan bedrijven die bezig zijn met inkrimpen of waarbij ontslagen zijn gevallen, is gevraagd wat voor soort ondersteuning zij bieden voor personeel dat zijn werk kwijt dreigt te raken (tabel 2.11). In het onderzoek is gekeken naar het aanbieden van omscholingstrajecten, hulp bij loopbaanoriëntatie en bemiddeling bij het vinden van ander werk. Iets meer dan de helft van de bedrijven helpt het boventallige personeel door middel van bemiddeling bij het vinden van ander werk. Deze vorm van ondersteuning wordt het vaakst toegepast binnen de overheidssector (89%), gevolgd door de onderwijssector (73%) en de sector zorg en welzijn (65%). Dit patroon zien we ook terug bij het aanbieden van omscholingstrajecten en hulp bij loopbaanoriëntatie. Gemiddeld gezien wordt hulp bij loopbaanoriëntatie aangeboden door de helft van bedrijven die te maken hebben met krimp of ontslag. Het aanbieden van omscholingstrajecten gebeurt in ruim een derde van de desbetreffende bedrijven. Voor handel, horeca en reparatie geldt dat ruim de helft van de bedrijven geen van de drie hier besproken typen van ondersteuning biedt. Dit zijn ook vaak de kleinere bedrijven.

Tabel 2.11

Ondersteuning van het personeel dat zijn werk kwijtraakt, selectie bedrijven waar ontslagen zijn gevallen of die bezig zijn met inkrimpen van het personeelsbestand, 2013

	bedrijven met krimp/ontslag	bemiddeling vinden ander werk	hulp bij loopbaan-oriëntatie	aanbieden omscholings-trajecten	geen van deze drie
industrie en landbouw	49	56	42	29	38
bouwnijverheid	57	56	48	28	36
handel, horeca en reparatie	49	42	35	24	52
transport	51	57	49	28	41
zakelijke dienstverlening	58	55	55	34	35
zorg en welzijn	71	65	61	46	27
overige dienstverlening	59	55	44	37	35
overheid	69	88	95	83	4
onderwijs	68	73	74	61	19
totaal	56	56	50	35	37

Bron: SCP (AVP'13/'14)

Sociaal plan

Een sociaal plan beschrijft de voorzieningen die werknemers ontvangen bij collectief ontslag. Er is sprake van collectief ontslag bij gelijktijdig ontslag van twintig werknemers of meer. Om de gevolgen van het ontslag te compenseren organiseert de werkgever financiële ondersteuning en hulp bij het vinden van een nieuwe baan. Deze voorzieningen worden vastgelegd in het sociaal plan.

Van de bedrijven waar ontslagen zijn gevallen, heeft ongeveer een vijfde een sociaal plan (tabel 2.12). Waarschijnlijk valt dit aandeel laag uit doordat het niet bij alle bedrijven waarin ontslagen zijn gevallen, zal gaan om een collectief ontslag van twintig personen of meer.² De bedrijven in de overheidssector geven verreweg het vaakst (83%) aan dat zij een sociaal plan hebben. De bedrijven in de sector zorg en welzijn geven het vaakst aan dat er een sociaal plan in ontwikkeling is.

Tabel 2.12

Bedrijven met een sociaal plan, selectie bedrijven waarin het afgelopen jaar ontslagen zijn gevallen, 2013 (in procenten)

	bedrijven waarin ontslagen zijn gevallen	ja	sociaal plan is in ontwikkeling	
			ja	nee
industrie en landbouw	44	14	3	83
bouwnijverheid	51	20	7	73
handel, horeca en reparatie	45	13	5	82
transport	46	15	3	82
zakelijke dienstverlening	55	21	7	72
zorg en welzijn	56	36	12	52
overige dienstverlening	45	12	5	83
overheid	49	83	8	9
onderwijs	37	39	8	54
5-9 werknemers	34	13,5	5,4	81,1
10-19 werknemers	43	19,1	6,7	74,2
20-49 werknemers	61	20,6	7,2	72,3
50-99 werknemers	73	32,1	5,5	62,5
100-199 werknemers	90	29,2	9,1	61,7
≥ 200 werknemers	91	57,4	4,3	38,3
totaal	48	21	6	72

Bron: SCP (AVP'11/'12-'13'14)

De verschillen tussen de sectoren hangen voor een deel samen met de omvang van de bedrijven. Zo kent de overheidssector relatief gezien veel grote bedrijven. Uit tabel 2.12 blijkt dat hoe groter het bedrijf is, hoe groter de kans is dat er sprake is van een sociaal plan. Verder valt op dat er ook bij een deel van de kleinere bedrijven (ook de bedrijven met minder dan twintig werknemers) soms een sociaal plan is. Zij hebben hier, gezien het aantal werknemers, geen verplichting toe.

Noten

- 1 Hoewel in de tekst voor zowel commerciële als niet-commerciële organisaties de term 'omzet' wordt gebruikt, is in de vragenlijst opgemerkt dat commerciële bedrijven in principe werken in termen van omzet, en niet-commerciële bedrijven op basis van budget.
- 2 We kunnen helaas niet selecteren op bedrijven waarbij het om een collectief ontslag van twintig personen of meer ging; daar is bij dit onderdeel van de vragenlijst niet naar gevraagd.

3 Flexibele inzet van personeel

3.1 Inleiding en belangrijkste bevindingen

Een werkgever kan op verschillende manieren flexibiliteit aanbrengen in de manier waarop het werk georganiseerd wordt (Olsthoorn 2011).

- Onder *externe numerieke flexibiliteit* vallen het inhuren van tijdelijk personeel, uitzendkrachten en/of zzp'ers, en payrollconstructies. Door de inhuur van flexibel personeel kan de werkgever het aantal werknemers relatief snel en gemakkelijk aanpassen aan veranderingen in de vraag vanuit de markt. Deze vorm van flexibilisering stond de laatste jaren veelvuldig in de maatschappelijke en wetenschappelijke belangstelling door de sterke toename van het aandeel tijdelijke contracten en de inhuur van zzp'ers.
- *Interne numerieke flexibiliteit* heeft betrekking op veranderingen in de betaalde uren die werknemers maken. Door het bestaande personeelsbestand meer of minder uren te laten werken, worden veranderingen in de vraag opgevangen. Betaald en onbetaald overwerk zijn hier belangrijke voorbeelden van.
- Bij *functionele flexibiliteit* worden bestaande taken anders verdeeld over werknemers. Een voorbeeld hiervan is taakroulatie.
- *Loonflexibiliteit*, tot slot, is het aanpassen van de arbeidskosten aan de vraag vanuit de markt. Loonflexibiliteit heeft bijvoorbeeld betrekking op prestatiebeloningen, bonus- en andere variabele beloningen. Deze vorm van flexibiliteit kwam de laatste jaren veelvuldig in de aandacht door de discussie over de hoge bonussen van bestuursleden en topmanagers.

In dit hoofdstuk komen de hierboven genoemde vormen van flexibiliteit aan bod. De minste aandacht krijgt de functionele flexibiliteit, omdat het Arbeidsvraagpanel hier de geringste informatie over bevat. De nadruk zal in het hoofdstuk liggen op de externe numerieke flexibiliteit, en meer specifiek de flexibele inzet van personeel in termen van de zogenaamde flexibele schil. Naast de flexibele schil kijken we naar betaald overwerk, prestatiebeloning en taakroulatie. We geven trends, gaan in op de overwegingen van werkgevers voor een flexibeler inzet van personeel en bezien de kenmerken (o.a. grootte, sector) van organisaties die hiervoor kiezen. De cijfers laten een aantal zaken zien.

- Bijna twee derde van de bedrijven maakte in 2013 gebruik van tijdelijke contracten. Dit is een verdubbeling ten opzichte van 1995.
- Het gebruik van tijdelijke contracten met uitzicht op een vast dienstverband is in 2013 afgenomen ten opzichte van 2011, terwijl het gebruik van tijdelijke contracten zonder uitzicht op vast juist is toegenomen.
- Slechts 5% van de bedrijven heeft payrollers in dienst. Payrolling wordt binnen de overheids- en onderwijssector door meer werkgevers gebruikt (35% resp. 16%) dan binnen de andere sectoren.

- De redenen om een flexibel contract aan te gaan verschillen sterk per type contract. Terwijl uitzendkrachten ingezet worden voor pieken in het werk, en tijdelijke contracten zonder uitzicht op een vast dienstverband dienen als proefperiode, wordt payrolling ingezet om administratieve rompslomp en ingewikkelde ontslagprocedures te vermijden.
- Betaald overwerk werd in de periode 2007-2013 minder ingezet dan in 2005. In 2013 maakte 39% van de bedrijven hiervan gebruik, tegenover 48% in 2005. In de overheidssector komt betaald overwerk relatief vaak voor (70%), in de sector onderwijs het minst (11%).
- Individuele prestatiebeloningen werden in de periode 2007-2013 steeds minder vaak toegepast. Zij werden net zo vaak ingezet bij de lagere en middenfuncties als bij het topmanagement.

3.2 Externe numerieke flexibiliteit: flexibele contracten

Steeds meer bedrijven maken gebruik van flexibele contracten, zo bleek reeds uit de vorige editie van *Vraag naar arbeid* (Van Echtelt et al. 2014). Ook ander onderzoek laat zien dat de omvang van de flexibele schil de afgelopen decennia is toegenomen (bv. Goudswaard et al. 2014), al hangt de precieze omvang af van de gebruikte definities (Hilbers et al. 2011). De toenemende flexibilisering van de arbeidsmarkt heeft geleid tot veel maatschappelijke, politieke en wetenschappelijke discussie (Goudswaard en Sanders 2013). Critici wijzen bijvoorbeeld op risico's voor de kwaliteit van arbeid en vrezen voor een tweedeling op de arbeidsmarkt. Verdere flexibilisering van de arbeidsmarkt zou ook slecht zijn voor het competitieve vermogen van de Nederlandse economie. Om het competitieve vermogen te verhogen is innovatie nodig, en flexibele arbeid zou eerder tot minder dan tot meer innovatie leiden.

Op het moment van de meest recente dataverzameling van het Arbeidsvraagpanel waren er twee belangrijke ontwikkelingen gaande op de arbeidsmarkt, met een tegengestelde werking op het aandeel tijdelijke contracten. Enerzijds was er de eerdergenoemde structurele trend naar een toenemende mate van flexibilisering. Anderzijds speelde de economische crisis al een aantal jaren, waardoor werkgevers genoodzaakt waren het personeelsbestand aan te passen aan de veranderende vraag. Flexibel personeel, zoals uitzendkrachten en mensen met een tijdelijk contract, hadden daarbij de grootste kans om het bedrijf te moeten verlaten ten gunste van het personeel met een vast contract.

Aandeel bedrijven dat gebruikmaakt van flexibele contracten,^a 2011-2013 (in procenten van het aantal bedrijven en van het totale personeelsbestand)^b

	tijdelijk met uitzicht op vast		tijdelijk zonder uitzicht op vast		zfp'ers en freelancers		uitzendkrachten		oproepkrachten	
	bedrijven	personeel	bedrijven	personeel	bedrijven	personeel	bedrijven	personeel	bedrijven	personeel
2011										
industrie en landbouw	60	5	17	2	27	1	38	8	19	
bouwnijverheid	41	6	13	1	50	7	34	8	14	
handel, horeca en reparatie	56	13	22	5	10	1	12	3	20	
transport	62	10	18	2	19	3	37	13	32	
zakelijke dienstverlening	56	8	22	4	31	3	19	5	18	
zorg en welzijn	60	6	27	3	21	1	23	1	44	
overige dienstverlening	54	8	33	5	29	5	30	9	24	
overheid	56	4	38	5	29	0	52	3	18	
onderwijs	36	5	51	10	16	2	29	2	26	
totaal	54	7	24	4	23	2	23	5	23	

Tabel 3.1
(Vervolg)

	tijdelijk met uitzicht op vast		tijdelijk zonder uitzicht op vast		zzp'ers en freelancers		uitzend- krachten		oproep- krachten	
	bedrijven	personeel	bedrijven	personeel	bedrijven	personeel	bedrijven	personeel	bedrijven	personeel
2013										
industrie en landbouw	48	5	22	2	26	1	32	8	20	
bouwnijverheid	36	4	19	2	42	7	28	9	19	
handel, horeca en reparatie	47	10	29	8	12	1	11	4	21	
transport	49	8	22	3	23	3	35	15	26	
zakelijke dienstverlening	59	8	27	6	35	9	13	3	16	
zorg en welzijn	46	6	37	7	22	1	12	1	47	
overige dienstverlening	49	8	31	7	20	7	18	5	23	
overheid	44	2	45	3	39	1	62	4	26	
onderwijs	37	4	49	8	20	3	22	2	28	
totaal	48	6	29	5	24	3	19	5	24	

a Tijdelijke contracten op het moment van bevraging; overige contracten afgelopen maand.

b Vetgedrukte waarden wijken significant af van de waarden in 2013.

Bron: SCP (AVP'11/'12-'13/'14)

Tabel 3.1 laat zien dat het aandeel bedrijven dat werknemers met tijdelijke contracten met uitzicht op een vast dienstverband heeft, in 2013 is afgenomen ten opzichte van 2011 (van 54% naar 48%); daarentegen is het aandeel bedrijven dat werknemers in dienst heeft op basis van een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast toegenomen (van 24% naar 29%). Dit is waarschijnlijk het gevolg van de economische crisis. Bedrijven konden in 2013 minder vaak een uitzicht bieden op een vast contract dan in 2011. Het aandeel bedrijven dat zzp'ers/freelancers en oproepkrachten in dienst had, was nagenoeg gelijk in 2011 en 2013 (23%). Het aandeel bedrijven dat uitzendkrachten in dienst had, was in 2013 (19%) iets lager dan in 2011 (23%). Dit komt overeen met de bevinding uit andere onderzoeken dat het aantal uitzendkrachten al sinds het begin van de crisis licht daalt (Vermeulen et al. 2014). Al met al was het aandeel bedrijven dat een of meer van de bovengenoemde vormen van een flexibel contract toepaste in 2013 iets (maar niet significant) lager dan in 2011 (83% versus 80%) (tabel 3.2). Door veranderingen in de vraagstelling kunnen we niet voor alle vormen van flexibele arbeid een langere tijdreeks laten zien. Dit kan alleen voor de tijdelijke contracten met en zonder uitzicht op vast, waar we later in deze paragraaf op terug zullen komen.

Er is een voorkeur voor specifieke flexibele contracten binnen de verschillende sectoren (tabel 3.1). Binnen de overheid komen de verschillende typen tijdelijke contracten vaak voor. Voor een belangrijk deel zal dit samenhangen met het gegeven dat er in deze sector veel grote werkgevers zijn, waardoor de kans op de inzet van een of meer tijdelijke contracten relatief groot is. Daarnaast zijn er in de sectoren zorg en welzijn, en onderwijs relatief veel bedrijven die tijdelijke contracten zonder uitzicht op vast inzetten. Van zzp'ers en freelancers maken veel bedrijven in de sectoren bouwnijverheid en zakelijke dienstverlening gebruik. Bedrijven in de sectoren industrie en landbouw, en transport maken vaak gebruik van uitzendkrachten. Oproepkrachten komen relatief vaak voor bij de bedrijven binnen de sector zorg en welzijn. Opvallend is dat in veel sectoren het aandeel bedrijven dat een of meer vormen van flexibel personeel gebruikt, vrijwel niet is gewijzigd tussen 2011 en 2013, behalve voor de sector handel, horeca en reparatie (tabel 3.2). Wellicht is deze groep extra geraakt door de crisis en is er personeel uit de flexibele schil afgestoten ten gunste van personeel in vaste dienst.

Tabel 3.2

Aandeel bedrijven dat gebruikmaakt van een of meer tijdelijke contracten^a op jaarbasis, 2011-2013
(in procenten van het aantal bedrijven)^b

	2011		2013	
	aandeel bedrijven met flexibele contracten	gemiddeld aantal typen contracten	aandeel bedrijven met flexibele contracten	gemiddeld aantal typen contracten
industrie en landbouw	80	1,8	78	1,8
bouwnijverheid	85	1,8	86	1,9
handel, horeca en reparatie	81	1,4	73	1,4
transport	86	1,9	86	1,9
zakelijke dienstverlening	82	1,6	83	1,8
zorg en welzijn	89	2,0	88	1,9
overige dienstverlening	91	1,9	85	1,6
overheid	86	2,1	88	2,4
onderwijs	84	1,7	86	1,7
5-9 werknemers	73	1,2	68	1,2
10-19 werknemers	85	1,6	83	1,6
20-49 werknemers	93	2,0	92	2,2
50-99 werknemers	96	2,5	98	2,6
100-199 werknemers	99	3,0	98	3,0
≥ 200 werknemers	99	3,3	99	3,4
totaal	83	1,7	80	1,7

a Tijdelijke contracten met of zonder uitzicht op een vast contract, zzp'ers en freelancers, uitzendkrachten en gedetacheerden of oproepkrachten.

b De vetgedrukte waarde wijkt significant af van de waarde in 2013.

Bron: SCP (AVP'11/'12-'13/'14)

Payrollcontracten

Een relatief nieuwe vorm van een flexibel contract is het payrollcontract. Bij payrolling geeft een bedrijf de verantwoordelijkheid voor zijn werkgeverschap uit handen en komt het personeel in dienst van een payrollonderneming. Via een payrollconstructie besteedt de inlener juridische en administratieve aangelegenheden zoals de salarisadministratie, afdracht van sociale premies, contractbeheer en bijvoorbeeld pensioenen, uit aan een payrollonderneming. Personeel dat volgens een payrollconstructie betaald wordt, valt onder een andere collectieve arbeidsovereenkomst (cao) dan de geldende cao in de betreffende bedrijfstak. Veelal wordt er voor payrollkrachten een uitzend-cao gehanteerd.

Door recente wetwijzigingen (per 30 maart 2015, dus na de laatste dataverzameling) zijn payrollbedrijven verplicht een aantal elementen uit de cao van de betreffende bedrijfstak toe te passen op payrollcontracten, de zogenaamde inlenersbeloning. Het verschil tussen

een payrollfirma en een uitzendbureau is dat bij payrolling het inlenende bedrijf de werknemer zelf werft en dat de terbeschikkingstelling door het payrollbedrijf veelal voor onbepaalde tijd is. Payrolling wordt ook toegepast bij freelancers die geen verklaring arbeidsrelatie (VAR) hebben. De payrollondernemingen nemen de freelancers in dienst en verzorgen de facturatie aan de opdrachtgever en de salarisadministratie. De freelancer behoudt zo de vrijheden van het ondernemen, maar heeft tevens de zekerheden van loondienst met de daarbij behorende sociale regelingen.

In de literatuur over flexibele arbeidscontracten (bv. ABU 2014) wordt gesteld dat payrolling sterk in opkomst is, door de voordelen die het werkgevers biedt. In de laatste meting van het Arbeidsvraagpanel is voor het eerst specifiek gevraagd naar payrollcontracten (tabel 3.3). Van de bedrijven heeft 5% een of meerdere werknemers via een payrollcontract in dienst. De payrollwerknemers maken gemiddeld nog geen procent uit van het personeelsbestand. Payrolling was hiermee in 2013 de minst frequente vorm van een flexibel contract (zie ter vergelijking tabel 3.1).

Payrolling wordt binnen de overheids- en onderwijssector door een groter aandeel werkgevers ingezet dan binnen de andere sectoren. Binnen de overheidssector heeft meer dan een derde van de bedrijven een werknemer via een payrollcontract in dienst; in de onderwijssector is dat ongeveer een zesde. Dit kan komen doordat deze sectoren relatief veel grote bedrijven kennen, waar de kans om een payroller in dienst te hebben groter is. In de sector zorg en welzijn wordt het minst vaak gebruik gemaakt van een payrollcontract: slechts een half procent van de bedrijven heeft een payrollwerknemer in dienst.

Uit de antwoorden van de werkgevers in het Arbeidsvraagpanel kunnen we opmaken dat veel werkgevers (42%) payrollers hebben meegeteld bij het aantal uitzendkrachten in hun organisatie. Dit betekent dat de percentages uitzendkrachten die in tabel 3.1 zijn gegeven, enigszins geflatteerd zijn. Tabel 3.3 geeft het percentage uitzendkrachten in het personeelsbestand, gecorrigeerd voor payrollkrachten (deze zijn dus uit dit percentage gehaald). Doordat payrolling relatief gezien weinig voorkomt, verschillen de percentages uitzendkrachten in tabel 3.3 niet veel van die in tabel 3.1.

Tabel 3.3

Aandeel bedrijven dat gebruikmaakt van payrollcontracten, 2013 (in procenten van het aantal bedrijven en van het totale personeelsbestand)

	bedrijven	personeel	uitzendkrachten gecorrigeerd voor payrollers
industrie en landbouw	7	1,1	8
bouwnijverheid	2	0,1	9
handel, horeca en reparatie	2	0,6	4
transport	8	1,9	14
zakelijke dienstverlening	4	0,8	3
zorg en welzijn	1	0,0	1
overige dienstverlening	6	1,9	5
overheid	35	1,2	4
onderwijs	16	1,2	1
totaal	5	0,7	5

Bron: SCP (AVP'13/'14)

Tijdelijke contracten met en zonder uitzicht op vast dienstverband

Over het gebruik van tijdelijke contracten met of zonder uitzicht op een vast dienstverband is in het Arbeidsvraagpanel een langere tijdsreeks beschikbaar (tabel 3.4). De ontwikkeling door de jaren heen weerspiegelt de algemene toename van de flexibele schil, waar al eerder over is gesproken. In de jaren negentig van de vorige eeuw maakte ongeveer 30% van de bedrijven gebruik van tijdelijke contracten. De laatste jaren is dat aandeel verdubbeld: in 2013 maakt 63% van de bedrijven hiervan gebruik. In de sectoren zorg en welzijn, overheid en onderwijs waren tijdelijke contracten al in 1995 populair. Binnen deze sectoren is er relatief weinig ontwikkeling te zien; zo is het aandeel bedrijven dat gebruikmaakt van tijdelijke contracten binnen de overheid in 2013 even hoog als in 1995. Binnen de overige sectoren is er juist veel ontwikkeling te zien. Zo maakte in de sector handel, horeca en reparatie in 1995 16% van de bedrijven gebruik van tijdelijke contracten en in 2013 61%.

Na een jarenlange stijging van het aandeel bedrijven dat gebruikmaakt van tijdelijke contracten, verschilt het aandeel in 2013 (63%) niet veel van dat in 2011 (65%). Uit tabel 3.1 weten we echter dat hier wel een ontwikkeling achter schuilgaat: het aandeel bedrijven dat gebruikmaakt van tijdelijke contracten zonder uitzicht op een vast dienstverband is toegenomen en het aandeel bedrijven dat gebruikmaakt van tijdelijke contracten met een uitzicht op vast is afgenomen. De sector industrie en landbouw laat een relatief grote daling zien van het aandeel bedrijven met tijdelijke contracten. Dit is een sector die relatief sterk is getroffen door de economische crisis.

Tabel 3.4

Aandeel bedrijven dat gebruikmaakt van tijdelijke contracten (met of zonder uitzicht op vast), 1995-2013 (in procenten van het aantal bedrijven)^a

	1995	1997	1999	2001	2003	2005	2007	2009	2011	2013
industrie en landbouw	31	30	37	40	44	51	59	56	66	58
bouwnijverheid	16	15	13	16	36	33	39	48	47	46
handel, horeca en reparatie	16	18	25	34	44	50	55	62	67	61
transport	29	26	22	34	59	60	59	63	68	64
zakelijke dienstverlening	32	36	39	52	47	57	62	65	64	71
zorg en welzijn	66	61	72	61	58	63	65	71	69	67
overige dienstverlening	39	29	34	41	55	65	65	70	69	68
overheid	68	70	66	68	60	72	68	64	70	65
onderwijs	67	64	64	71	64	66	67	65	68	67
totaal	31	30	34	42	48	54	58	62	65	63

a Vetgedrukte waarden wijken significant af van de waarden in 2013.

Bron: SCP (AVP'95/'96-'13/'14)

Motivatie voor het gebruik van flexibele contracten

Waarom maken werkgevers gebruik van flexibele contracten? Tabel 3.5 geeft de belangrijkste redenen voor werkgevers, per type flexibel contract. Die redenen blijken sterk te verschillen per type contract. Een tijdelijk contract zonder uitzicht op vast wordt vaak gebruikt als een soort proefperiode om te bepalen of een werknemer geschikt is. Daarnaast wordt deze contractvorm vaak ingezet als er onzekerheid is over de toekomstige hoeveelheid werk. Zzp'ers en freelancers komen in beeld als er tijdelijk behoefte is aan specialistische kennis of wanneer er een tijdelijke piek in de hoeveelheid werk is. Uitzendkrachten worden met name aangenomen vanwege pieken in het werk: de belangrijkste redenen om uitzendkrachten in dienst te nemen betreffen seizoenswerk en tijdelijke fluctuaties in de hoeveelheid werk. Dit is ook bekend uit ander onderzoek (Vermeulen et al. 2014). Bij oproepkrachten gaat het met name om vervanging voor een zieke of afwezige werknemer en om extra handen bij schommelingen in de bedrijfsdruk. Het aannemen van payrollers komt voort uit de economische voordelen die samenhangen met dit specifieke type flexibel contract. Bij payrolling is er weinig administratieve rompslomp, is ontslag van personeel eenvoudiger en zijn er geen extra kosten bij ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Tabel 3.5

Belangrijkste reden om gebruik te maken van flexibel personeel, 2013 (in procenten van het aantal bedrijven dat de desbetreffende contractvorm toepast)

	tijdelijk zonder uitzicht op vast	zfp'ers en freelancers	uitzend- krachten	oproep- krachten	payrollers
'proefperiode'	16	-	7	-	2
stage, leercontract	5	-	-	-	-
tijdelijke vervanging personeel	8	6	17	33	2
vervanging van zieke of afwezige werknemer					
pieken in het werk					
tijdelijke financiering	4	5	2	-	-
seizoenswerk of tijdelijke fluctuaties in de hoeveelheid werk	11	24	28	-	8
tijdelijk behoefte aan specialistische kennis	2	43	8	-	4
schommelingen in de bedrijfsdrukte	-	-	-	30	-
meer flexibiliteit in personeelsomvang	13	-	23	23	8
tekort aan personeel	-	-	-	3	-
onzekere toekomst					
onzekeerheid over toekomstige hoeveelheid werk	17	3	3	-	1
anticiperen op toekomstige krimp, reorganisatie	5	1	1	-	-
geen vaste contracten mogelijk vanwege bezuinigingen	8	-	-	1	-

Tabel 3.5
(Vervolg)

	tijdelijk zonder uitzicht op vast	zfp'ers en freelancers	uitzend- krachten	oproep- krachten	payrollers
(economische) voordelen					
voorkur van het personeel	-	-	-	0	1
geen administratieve rompslomp met salarisadministratie, belastingen	-	-	-	-	18
ontslag personeel is eenvoudiger	-	-	-	-	16
geen extra kosten bij ziekte of arbeidsongeschiktheid	-	-	-	-	10
goedkoper	-	-	-	2	9
dit contract is vaker te verlengen	-	-	-	-	6
gepensioneerden aannemen	-	-	-	-	1
anders	12	19	12	8	16

Bron: SCP (AVP'13/'14)

Bij payrolling wordt ook genoemd dat dit type contract vaker te verlengen is dan andere typen tijdelijke contracten, ook onder de ketenregeling die per 1 juli 2015 ingaat. Dit aspect wordt benadrukt door payrollwerkgevers (bedrijven die payrollers verhuren aan andere bedrijven) die op internet adverteren.

De motieven die in dit onderzoek worden gevonden, komen grotendeels overeen met die in ander onderzoek. Zo constateerden Goudswaard et al. (2014) dat externe flexibele contracten (uitzendkrachten, detachering, payrolling en zzp'ers) volgens werkgevers zelf vooral ingezet worden om pieken in werk op te vangen en om specifieke kennis in te huren. Goudswaard et al. (2014) geven ook aan waarom werkgevers er soms juist *niet* voor kiezen om flexibele contracten in te zetten: de lange inwerktijden, de kosten, het werken met gevoelige informatie of omdat het niet nodig is.

3.3 Interne numerieke flexibiliteit: betaald overwerk

Betaald overwerk is een specifieke vorm van interne numerieke flexibiliteit. Door betaald overwerk kan de werkgever tijdelijk het aantal uren dat werknemers werken verhogen, zodat bijvoorbeeld pieken in het werk kunnen worden opgevangen en deadlines kunnen worden gehaald. Wettelijk gezien mag een werkgever van een werknemer verlangen dat deze langer werkt als dat nodig is voor het bedrijf of de instelling, bijvoorbeeld omdat een bepaalde klus af moet, of omdat er veel zieken zijn. Als men op eigen initiatief langer werkt dan in het contract staat, hoeft dat geen overwerk te zijn: de werkgever heeft er niet om gevraagd. Voor veel functies wordt in het contract bedongen dat voor overwerk geen vergoeding wordt betaald. Er wordt dan aangenomen dat het bij de functie hoort en al in het salaris is verwerkt. Zo krijgen bij de overheid werknemers vanaf salarisschaal 11 een vast salaris per maand, zonder vergoeding voor extra uren of bijzondere uren.

Het Arbeidsvraagpanel bevat alleen gegevens over betaald overwerk, niet over onbetaald overwerk. Het aandeel werkgevers dat gebruikmaakte van betaald overwerk lag in de periode 2007-2013 wat lager dan in 2005 (tabel 3.6).¹ In 2013 maakte 39% van de bedrijven hiervan gebruik, tegenover 48% in 2005. Mogelijk was er door de economische crisis minder vaak sprake van pieken in het werk en hadden relatief veel bedrijven overbezetting in het personeelsbestand, waardoor betaald overwerk minder noodzakelijk was. De resultaten uit het Arbeidsaanbodpanel – een enquête onder werknemers – geeft een wat ander beeld; daar ligt de piek in het betaalde overwerk in 2008. De reeksen laten echter beide zien dat er geen structurele ontwikkelingen in het betaalde overwerk zijn. Zo fluctueert het aandeel werkgevers dat gebruikmaakt van betaald overwerk in de periode 1997-2013, maar ligt het steeds rond de 40%. De bedrijven in de sectoren overheid en transport maken het meest gebruik van betaald overwerk, gevolgd door de sector industrie en landbouw en de sector zorg en welzijn. In het onderwijs wordt opvallend weinig gebruikgemaakt van betaald overwerk. Bij slechts een op de tien bedrijven komt dit voor.

Tabel 3.6

Aandeel werkgevers dat het afgelopen jaar^a gebruik heeft gemaakt van betaald overwerk, 1997-2013^b

	1997	1999	2001	2003	2005	2007	2009	2011	2013
industrie en landbouw	63	66	69	65	67	66	63	59	55
bouwnijverheid	31	41	41	34	43	42	38	33	38
handel, horeca en reparatie	41	46	40	38	49	36	39	33	33
transport	75	72	75	65	75	72	66	65	68
zakelijke dienstverlening	47	39	32	38	40	37	33	33	34
zorg en welzijn	33	41	33	41	46	45	51	43	44
overige dienstverlening	25	32	31	40	40	39	35	40	28
overheid	90	86	69	62	68	67	76	60	70
onderwijs	7	7	11	18	17	15	11	11	11
totaal	44	46	42	41	48	43	42	38	39

a Tot en met 2009 is er gevraagd naar betaald overwerk in het afgelopen kalenderjaar en waren de antwoordcategorieën 'ja' en 'nee'. In 2011 en 2013 is gevraagd naar de afgelopen twaalf maanden en waren de antwoordcategorieën 'regelmatig', 'incidenteel' en 'kwam niet voor'.

b Vetgedrukte waarden wijken significant af van de waarden in 2013.

Bron: SCP (AVP'97/'98-'13/'14)

De belangrijkste reden waarom werkgevers gebruikmaken van overwerk zijn schommelingen in de bedrijfsdrukke (45% van de bedrijven geeft dit als de belangrijkste reden), op afstand gevolgd door activiteiten naast de normale uren (16,5%) en afwezigheid of ziekte van de werknemers (9,9%) (tabel 3.7). De belangrijkste redenen verschillen iets per sector. In de sector onderwijs wordt betaald overwerk vooral ingezet voor activiteiten naast de normale uren. Ook wordt in deze sector betaald overwerk relatief vaak ingezet om afwezigheid of ziekte van werknemers op te vangen. Deze laatste reden wordt ook het vaakst genoemd binnen de sector zorg en welzijn. Betaald overwerk zou ook kunnen worden ingezet om een tekort aan personeel op te vangen of omdat het goedkoper zou zijn dan het inhuren van nieuw personeel, maar deze redenen worden nauwelijks genoemd. De motieven voor betaald overwerk zijn tamelijk constant door de jaren heen (niet in de tabel).

Tabel 3.7

Belangrijkste reden om gebruik te maken van overwerk. 2013 (in procenten van het aantal bedrijven)

	indus- trie en land- bouw	bouw- nijver- heid	handel, horeca en reparatie	trans- port	zakelijke dienst- verlening	zorgen welzijn	overige dienst- verlening	over- heid	onder- wijs	totaal
schommelingen in de bedrijfsdrukke	54	54	52	35	51	26	37	37	26	45
activiteiten naast de normale uren	12	24	14	17	16	19	16	33	32	17
afwezigheid of ziekte van werknemers	3	0	12	7	3	29	24	4	23	10
achterstand wegwerken	5	7	3	2	7	3	1	3	9	4
tekort aan personeel	2	1	4	1	2	4	3	3	0	3
goedkoper dan het aannemen van extra werknemers	3	2	1	3	2	0	0	0	0	2
voorkeur van het personeel	3	2	1	1	0	4	2	1	6	2
anders	18	10	13	33	19	16	18	19	3	18

Bron: SCP (AVP'13/'14)

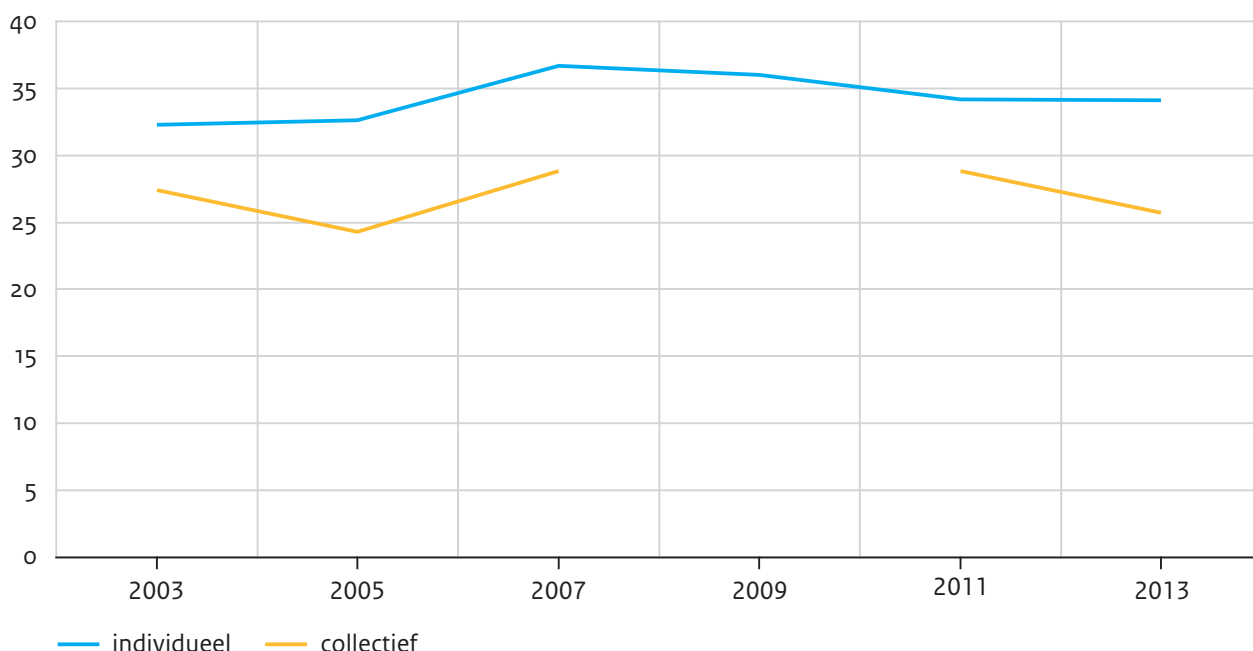
3.4 Loonflexibiliteit en functionele flexibiliteit: prestatiebeloning en taakrotatie

Prestatiebeloning is een vorm van loonflexibiliteit. Het wordt door bedrijven ingezet om de betrokkenheid en de motivatie van hun medewerkers te vergroten. Prestatiebeloningen worden uitgekeerd als een van tevoren bepaalde prestatie is geleverd. Deze beloning kan gekoppeld zijn aan een individuele prestatie (individuele prestatiebeloning) of aan een prestatie van een team, groep of bedrijf (collectieve prestatiebeloning). Een prestatiebeloning mag alleen ingevoerd worden met toestemming van de ondernemingsraad en heeft voor- en nadelen. Een voordeel is bijvoorbeeld dat het de betrokkenheid en motivatie van de medewerkers kan vergroten. Een nadeel kan zijn dat het ten koste kan gaan van de intrinsieke motivatie van medewerkers, omdat medewerkers vooral werken voor de financiële beloning.

Door de jaren heen hebben werkgevers vaker individuele dan collectieve prestatiebeloning toegepast (figuur 3.1). Bij de individuele prestatiebeloning zien we dat het aandeel bedrijven dat deze vorm van beloning toepast licht lijkt te stijgen van 2003 naar 2007 en daarna weer daalt; de verschillen ten opzichte van 2013 zijn echter niet significant. Hoewel bij de collectieve prestatiebeloning gegevens over 2009 ontbreken, lijkt de trend hier hetzelfde.

Figuur 3.1

Aandeel werkgevers dat individuele of collectieve prestatiebeloning toepast, 2003-2013^a

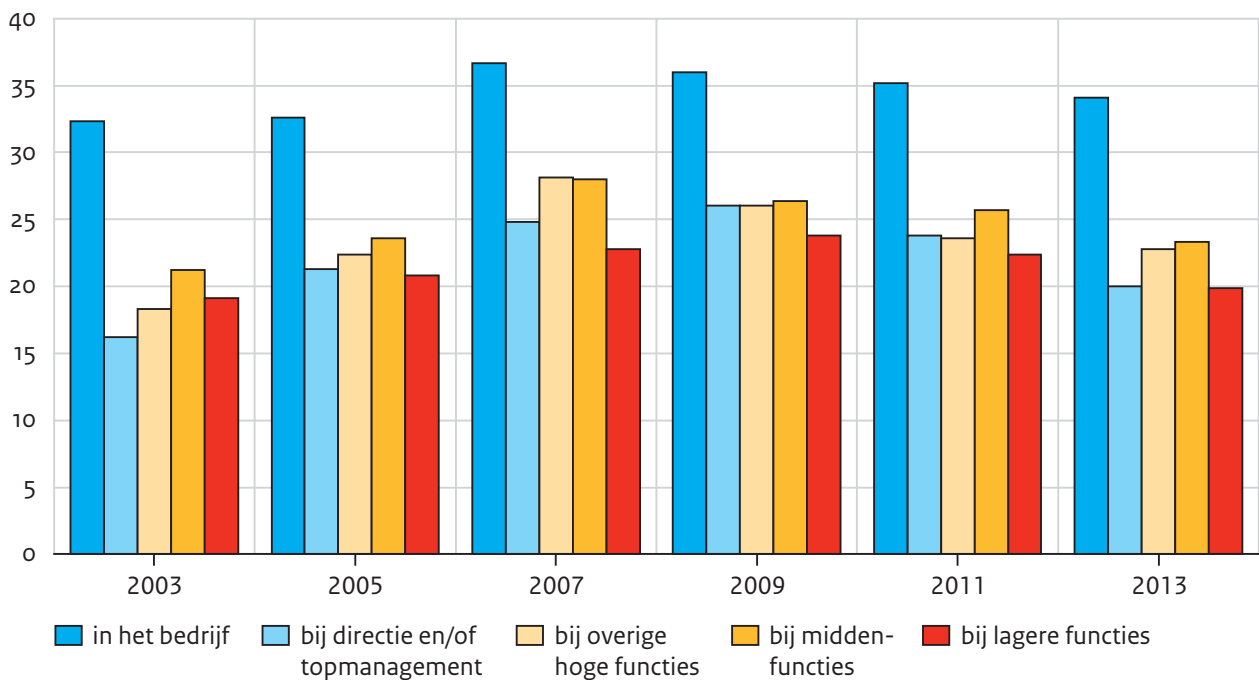


a In 2009 is niet gevraagd naar collectieve prestatiebeloning.

Bron: SCP (AVP'03/'04-'13/'14)

Figuur 3.2

Aandeel werkgevers dat individuele prestatiebeloning toepast, 2003-2013^a



- a Directie: 2003, 2007, 2009 en 2011 wijken significant af van 2013.
 Overige hogere functies: 2003 en 2007 wijken significant af van 2013.
 Middenfuncties: 2003 en 2007 wijken significant af van 2013.
 Lagere functies: 2009 wijkt significant af van 2013.

Bron: SCP (AVP'03/'04-'13/'14)

Directie en bestuursleden die hoge bonussen en beloningen krijgen, zijn volop in het nieuws geweest. In figuur 3.2 is het toekennen van een individuele prestatiebeloning uitgesplitst naar vier functieniveaus, van lagere functies tot en met directie. Het specifieke patroon verschilt per meetjaar, maar in het algemeen passen werkgevers prestatiebeloning bij alle functieniveaus even vaak toe. We weten overigens niet de *hoogte* van de individuele prestatiebeloningen per functie. Het is mogelijk dat hier wel verschillen in zijn. Uitgesplitst naar de individuele functies zien we een daling vanaf 2007/2009 in het aandeel bedrijven dat een individuele prestatiebeloning toekent (deze dalingen zijn wel significant). Individuele prestatiebeloningen worden verreweg het vaakst ingezet door werkgevers in de sector overheid (68%), gevolgd door de zakelijke dienstverlening (43%) (tabel 3.8). Bij de overheid hangt dit voor een deel samen met het gegeven dat deze sector veel grote werkgevers kent, waardoor de kans dat prestatiebeloning voorkomt hoger is. In het onderwijs en zorg en welzijn worden het minst vaak individuele prestatiebeloningen toegekend (22%). In het onderwijs is er veel discussie geweest over het wel of niet toepassen van individuele prestatiebeloningen. Zo werd in 2013 overwogen individuele prestatiebeloningen in het onderwijs in te voeren, maar dit leverde heftige reacties op, onder andere van vakbonden.

Ook collectieve prestatiebeloningen komen het vaakst voor in de zakelijke dienstverlening en de overheidssector, en het minst in het onderwijs. Alleen in de transportsector worden individuele prestatiebeloningen het vaakst uitgedeeld aan het topmanagement. In de bouw, de overheid en het onderwijs worden zij juist relatief vaak ingezet bij de midden- en lagere functies.

Tabel 3.8

Aandeel werkgevers dat individuele en collectieve prestatiebeloning toepast naar sector, 2013

	individuele prestatiebeloning					collectieve prestatiebeloning
	in het bedrijf	bij directie en/of topmanagement	bij overige hoge functies	bij middenfuncties	bij lagere functies	
industrie en landbouw	32	18	19	17	18	25
bouwnijverheid	35	12	13	18	28	20
handel, horeca en reparatie	36	21	26	22	15	28
transport	39	32	27	28	25	21
zakelijke dienstverlening	43	28	36	36	29	39
zorg en welzijn	21	12	11	17	13	21
overige dienstverlening	31	18	21	23	20	19
overheid	68	51	57	67	67	29
onderwijs	22	7	10	15	14	7
totaal	34	20	23	23	20	26

Bron: SCP (AVP'13/'14)

Taakrotatie

Taakrotatie is een vorm van functionele flexibiliteit. Het Arbeidsvraagpanel bevat hierover beperkte informatie. Werkgevers is gevraagd of werknemers in hun organisatie regelmatig een ander takenpakket krijgen toegewezen (tabel 3.9). Slechts een vijfde van de werkgevers antwoordt hierop bevestigend, wat aangeeft dat verandering in het takenpakket een relatief onpopulaire manier van flexibilisering is. In het onderwijs gebeurt dit nog relatief vaak (29%) en ook de overheidssector past taakrotatie meer dan gemiddeld toe (26%), terwijl het in de transportsector relatief weinig (8%) wordt ingezet.

Tabel 3.9

Oordeel van werkgevers over functionele flexibiliteit, 2013 (aandeel bedrijven dat het (zeer) eens was met de stelling)

in onze organisatie/vestiging krijgen werknemers met enige regelmaat een ander takenpakket toegewezen

industrie en landbouw	20
bouwnijverheid	21
handel, horeca en reparatie	23
transport	8
zakelijke dienstverlening	24
zorg en welzijn	15
overige dienstverlening	17
overheid	26
onderwijs	29
totaal	21

Bron: SCP (AVP'13/'14)

Noot

- 1 Hierbij moet wel opgemerkt worden dat deze reeks een trendbreuk bevat. Tot en met 2009 is er gevraagd naar betaald overwerk in het afgelopen kalenderjaar en waren de antwoord categorieën 'ja' en 'nee'. In 2011 en 2013 is gevraagd naar de afgelopen twaalf maanden en waren de antwoord categorieën 'regelmatig', 'incidenteel' en 'kwam niet voor'.

4 Investerings in personeel

4.1 Inleiding en belangrijkste bevindingen

De overheid benadrukt het belang van de duurzame inzetbaarheid van werkenden en legt daarbij een belangrijke verantwoordelijkheid neer bij werkgever en werknemer.

Werknemers zouden tot aan de pensioengerechtigde leeftijd blijvend en breed actief moeten kunnen blijven op de arbeidsmarkt. Bij maatregelen die dit moeten bewerkstelligen, gaat het niet alleen om gezonde arbeidsomstandigheden, maar ook om bijvoorbeeld scholing en ontwikkelmogelijkheden voor personeel en de afstemming van werk op zorgtaken. Het is verre van vanzelfsprekend dat werkgevers maatregelen doorvoeren die een duurzame inzetbaarheid bewerkstelligen, ook wanneer deze bewezen effectief zijn (Houtman et al. 2012). Sommige organisaties voelen niet de urgentie om hier zorg voor te dragen; kosten, gebrek aan informatie of onvoldoende voordelen voor de werkgever zelf kunnen redenen zijn om dit niet te doen.

Dit hoofdstuk beschrijft de ontwikkelingen in een aantal thema's op dit terrein. In hoeverre investeren werkgevers in hun personeel? Welke organisaties doen dit veel en welke minder? We gaan eerst in op de prioriteiten die werkgevers geven aan verschillende thema's in het personeelsbeleid. Vervolgens lichten we een aantal thema's van dit personeelsbeleid uit, namelijk arbeidsomstandigheden, de combinatie van arbeid en zorg, beoordeling van werknemers, en scholing. Tot slot bespreken we de belangrijkste knelpunten die werkgevers in het personeelsbeleid ervaren en de wijzigingen die zij wenselijk achten in het overheidsbeleid. Op basis van onze cijfers kunnen we een aantal zaken concluderen.

- Werkgevers gaven in 2013 minder prioriteit aan investeringen in het personeelsbeleid, zoals scholing, arbeidsvoorwaarden en de combinatie van arbeid en zorg, dan in 2011.
- Arbeidsomstandigheden kregen het afgelopen decennium steeds minder aandacht van werkgevers.
- Telewerken stagneert. Vanaf 2003 steeg het aandeel bedrijven met telewerkers sterk. In 2013 nam het aandeel echter af ten opzichte van 2011.
- Het gebruik van ouderschapsverlof en kortdurend zorgverlof namen toe in de periode 2003-2013. Langdurend zorgverlof nam niet toe.
- Hoewel er over een langere periode (sinds de jaren negentig) sprake was van een stijging in het aandeel werknemers dat een opleiding of cursus volgt, neemt scholing het laatste decennium niet toe. Ook het aandeel bedrijven waarin studieverlof werd aangevraagd, nam niet toe.
- Het zijn relatief vaak werknemers met een vast contract die een aan het werk gerelateerde cursus of opleiding volgen.

4.2 Prioriteiten in het personeelsbeleid

Aan werkgevers is een aantal thema's binnen het personeelsbeleid voorgelegd en gevraagd in welke mate elk thema prioriteit heeft in het personeelsbeleid. De cijfers geven een indicatie van de rangorde van thema's die door werkgevers belangrijk gevonden worden; tevens geven zij zicht op veranderingen in opvattingen hierover in het afgelopen decennium. In tabel 4.1 is per thema het aandeel werkgevers weergegeven dat het een zeer hoge of tamelijke hoge prioriteit geeft.

Veel thema's in het personeelsbeleid lijken in 2013 in belang te hebben ingeboet ten opzichte van de vorige meting. In een enkel geval is dit een voortzetting van een langer lopende ontwikkeling. Met name de prioriteit die werkgevers geven aan arbeidsomstandigheden laat sinds 2007 een dalend verloop zien. Stond het onderwerp in 2003 nog bovenaan de prioriteitenlijst, in 2013 is het gezakt naar de derde plaats. In een ander geval is het echter een kentering in een langer lopende trend. Zo liet de prioriteit die werkgevers geven aan opleiding en scholing vanaf 2007 een stijgende lijn zien, maar is deze in 2013 weer gedaald naar het niveau van 2005. Ook de prioriteit voor het aantrekken van niet-westerse migranten en voor meer vrouwen aan de top daalde in 2013 ten opzichte van 2011 (maar hiervoor is geen langere tijdreeks beschikbaar). Het ligt voor de hand te veronderstellen dat de economische crisis van invloed is geweest op de houding van werkgevers ten aanzien van het personeelsbeleid. Mogelijk zijn ze hierdoor meer bezig met overleven dan met investeringen in het personeel. Dat ontslag een van de weinige thema's is die in 2013 een hogere prioriteit krijgen van werkgevers dan in de voorgaande meting, versterkt deze gedachte.

In de rangorde van prioritering is het afgelopen decennium niet veel veranderd. Werkgevers geven de meeste prioriteit aan thema's waar zij hoofdverantwoordelijk voor zijn, zoals personeelsplanning, beoordeling van medewerkers en arbeidsomstandigheden. Daarna volgen onderwerpen die een gezamenlijke verantwoordelijkheid zijn van werkgevers en werknemers, zoals scholing en loopbaanontwikkeling. Het aantrekken van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt, zoals personen uit migrantengroepen en arbeidsbeperkten, heeft een lage prioriteit (zie hoofdstuk 5).

Tabel 4.1

Aandeel werkgevers dat een zeer of tamelijk hoge prioriteiten geeft aan thema over personeelsbeleid,^a 2003-2013 (in procenten van het aantal bedrijven)^b

	2003	2005	2007	2009	2011	2013
personeelsplanning	73	74	76	78	85	83
beoordeling van medewerkers	85	81	79	82	82	79
arbeidsomstandigheden	85	84	84	82	81	78
opleiding en scholing	67	66	67	69	72	66
arbeidsvoorwaarden en beloning	.	72	76	71	72	65
ziekteverzuim en re-integratie	.	.	62	59	59	62
medezeggenschap	58	59	55	53	53	54
loopbaanontwikkeling en mobiliteit	49	46	54	51	54	51
combineren werk en privé	.	.	45	47	49	46
oudere werknemers	.	.	40	36	38	39
werving en selectie	38	38	53	37	39	32
ontslag	.	.	15	20	15	18
meer vrouwen op hogere functies	18	14
aantrekken arbeidsbeperkten	9	9
aantrekken van allochtonen	12	9

a Niet naar alle aspecten is in ieder jaar gevraagd.

b Vetgedrukte waarden wijken significant af van de waarden in 2013.

Bron: SCP (AVP'03/'04-'13/'14)

Er is zeker variatie in de mate waarin bedrijven bepaalde thema's van het personeelsbeleid belangrijk vinden. Zo zien we duidelijke verschillen tussen sectoren (tabel 4.2). 'Opleiding en scholing' en 'loopbaanontwikkeling en mobiliteit' krijgen bijvoorbeeld weinig aandacht in de sector industrie en landbouw en in de bouwnijverheid, terwijl dit in de sectoren overheid en onderwijs juist hoge prioriteit krijgt. Arbeidsomstandigheden krijgen relatief veel aandacht in de sectoren industrie en landbouw, bouwnijverheid en transport, sectoren waar de fysieke belasting hoog ligt. In het onderwijs en de zakelijke dienstverlening hebben arbeidsomstandigheden weinig prioriteit. Het aantrekken van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt (arbeidsbeperkten, niet-westerse migranten), de combinatie van werk en privé en het aandeel vrouwen op hogere posities zijn thema's die vooral bij de overheid prioriteit krijgen.

Een aantal van deze thema's behandelen we in dit hoofdstuk (arbeidsomstandigheden, combineren werk en privé, beoordeling van medewerkers, opleiding en scholing). Thema's rond het diversiteitsbeleid komen uitgebreider aan bod in hoofdstuk 5.

Tabel 4.2

Prioriteiten van het personeelsbeleid naar sector, 2013 (in procenten van het aantal bedrijven)

	industrie, landbouw	bouw	handel, horeca, reparatie	transport	zakelijke dienst- verlening	zorgen welzijn	overige dienst- verlening	over- heid	onder- wijs	totaal
personeelsplanning	80	80	83	80	80	92	85	77	90	83
beoordeling van medewerkers	66	74	80	82	82	80	82	88	90	79
arbeidsomstandigheden	86	86	81	88	61	80	77	73	62	78
opleiding en scholing	50	55	64	68	66	74	72	85	91	66
arbeidsvoorwaarden en beloning	64	66	68	78	67	58	68	61	42	65
ziekteverzuim en re-integratie	61	64	58	74	46	76	62	72	69	62
medezeggenschap	50	53	52	46	45	73	55	69	61	54
loopbaanontwikkeling en mobiliteit	36	40	45	47	62	62	50	77	69	51
combineren werk en privé	37	39	44	39	52	60	50	65	38	46
oudere werknemers	44	42	41	40	22	43	42	47	44	39
werving en selectie	28	20	33	31	40	34	32	34	32	32
ontslag	16	19	14	16	16	28	18	15	26	18
meer vrouwen op hogere functies	9	7	16	12	17	19	20	19	13	14
aantrekken arbeidsbeperkten	13	9	8	10	7	14	10	17	3	9
aantrekken van allochtonen	6	3	12	12	6	12	8	12	6	9

Bron: SCP (AVP'13/'14)

4.3 Arbeidsomstandigheden

Het voorgaande liet zien dat de prioriteit die arbeidsomstandigheden krijgen in het personeelsbeleid het afgelopen decennium is afgenomen. Dit is opvallend, omdat door een wijziging in de Arbeidsomstandighedenwet in 2007 er meer ruimte is voor werkgevers en werknemers om invulling te geven aan het beleid. Het is mogelijk dat de arbeidsomstandigheden beter zijn geworden en daarom minder aandacht behoeven, maar het is ook mogelijk dat werkgevers er minder aandacht voor hebben. Krachtens de Arbeidsomstandighedenwet en het Arbeidsomstandighedenbesluit is de werkgever verantwoordelijk voor de aanpak van arbeidsrisico's.

Recentelijk is er beleidsmatig weer meer aandacht voor de aanpak van arbeidsrisico's die psychosociale arbeidsbelasting kunnen veroorzaken (TK 2013/2014a). Tabel 4.3 geeft een indicatie van de ontwikkeling in de arbeidsomstandigheden volgens werkgevers.

Het betreft hier antwoord op de vraag welk aandeel van de werknemers te maken heeft met ongunstige omstandigheden. In de periode 2005-2013 zijn daarin geen duidelijke ontwikkelingen te zien. Uit het Arbeidsaanbodpanel – een enquête van het SCP onder werkenden en niet-werkenden – blijkt dat het aandeel werkenden dat te maken heeft met tijdsdruk en geestelijk zwaar werk redelijk stabiel blijft, terwijl het lichamenlijk zware werk licht daalt. Voor zover deze licht dalende tendens te zien is in tabel 4.3, is deze niet statistisch significant. Een uitsplitsing naar sectoren (tabel 4.4) laat zien dat vooral de bouwnijverheid hoog scoort op lichamenlijk zwaar werk en belastende omstandigheden, maar ook werken onder tijdsdruk komt er vrij vaak voor. In de sectoren zorg en welzijn, en onderwijs is er volgens werkgevers veel personeel dat te maken heeft met geestelijk zwaar werk en werken onder tijdsdruk.

Tabel 4.3

Arbeidsomstandigheden, 2005-2013 (in procenten van het aantal werknemers)

	2005	2007	2009	2011	2013
lichamelijk zwaar werk	27	25	25	25	25
belastende omstandigheden (lawaai, stof, stank, enz.)	23	24	21	20	22
geestelijk zwaar werk	22	23	20	21	21
werken onder tijdsdruk	44	42	41	43	44

Bron: SCP (AVP'05/'06-'13/'14)

Tabel 4.4

Arbeidsomstandigheden naar sector, 2013 (in procenten van het aantal werknemers)

	lichamelijk zwaar werk	belastende omstandigheden (lawaai, stof, stank, enz.)	geestelijk zwaar werk	werken onder tijdsdruk
industrie en landbouw	27	32	11	34
bouwnijverheid	50	51	14	45
handel, horeca en reparatie	26	19	11	41
transport	32	35	11	51
zakelijke dienstverlening	9	8	20	49
zorg en welzijn	37	18	40	45
overige dienstverlening	23	22	14	37
overheid	11	12	24	36
onderwijs	6	14	36	52
totaal	25	22	21	44

Bron: SCP (AVP'13/'14)

4.4 Combineren werk en privé

In het overheidsbeleid wordt gestreefd naar een hogere arbeidsdeelname; in dit kader wordt het vergemakkelijken van de combinatie van arbeid en zorg gestimuleerd (Van Echtelt en Cloïn 2013). Het beleid richt zich onder andere op regelingen die het voor werknemers makkelijker maken hun werktijden aan te passen aan hun privéomstandigheden, zoals de mogelijkheid om te telewerken en verlofregelingen. Deze paragraaf beschrijft de opvattingen van werkgevers over de combinatie van arbeid en zorg en de ontwikkelingen in telewerken, het aanpassen van de arbeidsduur en het gebruik van verlofregelingen.

Opvattingen werkgevers over arbeid en zorg

Tabel 4.1 (§ 4.2) liet zien dat bijna de helft van de bedrijven (46%) een hoge prioriteit geeft aan het combineren van werk en privé. In de periode 2007-2011 leek dit aandeel licht te stijgen, maar in 2013 is het weer wat gedaald ten opzichte van 2011. Aanvullend is aan werkgevers een aantal stellingen voorgelegd om zicht te krijgen op hun opvattingen over hun rol bij het faciliteren van regelingen die de combinatie van arbeid en zorg vergemakkelijken (tabel 4.5). Hieruit blijkt dat het merendeel van de werkgevers (77%) het als hun verantwoordelijkheid ziet om de combinatie van arbeid en zorg te faciliteren. In de sectoren zorg en welzijn, overheid en onderwijs is dit aandeel hoger dan in bijvoorbeeld de sectoren bouwnijverheid en industrie.

Tabel 4.5

Uitspraken over het personeelsbeleid naar sector, percentage (helemaal) mee eens,^a 2013 (in procenten van het aantal bedrijven)

	de leiding van onze organisatie/vestiging vindt een goede afstemming tussen arbeid en zorgtaken ook háár verantwoordelijkheid	onze organisatie/vestiging staat positief tegenover in deeltijd werken op alle functieniveaus	de meeste werknemers in onze organisatie/vestiging kunnen zelf hun begin- en eindtijden bepalen	ouders met kinderen worden in onze organisatie/vestiging te veel ontzien
industrie en landbouw	70	33	12	4
bouwnijverheid	67	21	7	5
handel, horeca en reparatie	77	46	11	11
transport	81	30	5	5
zakelijke dienstverlening	75	60	40	5
zorg en welzijn	89	91	22	6
overige dienstverlening	83	74	15	8
overheid	87	75	63	2
onderwijs	85	74	14	5
totaal	77	52	18	7

a Antwoordmogelijkheden waren 'helemaal mee eens', 'mee eens', 'noch eens / noch oneens', 'mee oneens', 'helemaal mee oneens'.

Bron: SCP (AVP '13/'14)

Ook vindt slechts een klein deel (7%) dat ouders met jonge kinderen in hun organisatie te veel worden ontzien. Tussen 2011 en 2013 zien we nauwelijks verandering in deze opvattingen (zie bijlage B, te vinden via www.scp.nl bij het desbetreffende rapport).

Wanneer het om concrete maatregelen gaat, zijn werkgevers iets minder welwillend. Zo is ongeveer de helft (52%) van de werkgevers voorstander van de mogelijkheid om deeltijd te werken op alle functieniveaus. Ook is het aandeel bedrijven waar werknemers zelf hun begin- en eindtijden kunnen bepalen, beperkt (18%). Ook hierin zien we grote verschillen tussen sectoren. In de sectoren overheid en zakelijke dienstverlening staan werkgevers bijvoorbeeld veel positiever tegenover deeltijdwerk en flexibele werktijden dan in de sectoren bouwnijverheid en transport.

Telewerken

Telewerken is werk dat men thuis kan doen, waarbij de werknemer met behulp van telefoon en computer contact houdt met de werkgever.¹ Telewerken heeft voor zowel de werkgever als de werknemer voordelen. Voor de werknemer heeft het als voordeel dat deze niet hoeft te reizen, waardoor het werk makkelijker is te combineren met andere taken, zoals zorgtaken. Ook kan telewerken een uitkomst zijn als een werknemer door langdurige ziekte niet in staat is om te reizen. Voordelen voor de werkgever zijn dat deze de werknemer bijvoorbeeld minder vergoeding voor het reizen hoeft te geven en geen vervanging hoeft te zoeken voor een langdurig zieke werknemer die toch thuis kan werken. Als telewerken grotere vormen aanneemt, is het zelfs mogelijk dat de werkgever kan bezuinigen op werkruimte.

In april 2015 is de Eerste Kamer akkoord gegaan met het voorstel voor de Wet flexibel werken (Wfw). Dit is een uitbreiding van de Wet aanpassing arbeidsduur, waarbij de werknemer meer mogelijkheden krijgt om op verzoek te telewerken. Naast het aanpassen van de arbeidsduur kan een werknemer door deze wet ook een verzoek doen om de arbeidsplaats en arbeidstijden aan te passen.

Vanaf 2003 is het aandeel bedrijven met telewerkers sterk gestegen (tabel 4.6). Dit komt overeen met andere onderzoeken (CBS 2013). Volgens cijfers van CBS (2013) bood in 2012 59% van de bedrijven met tien of meer werkzame personen de mogelijkheid tot telewerken; in 2003 was dat iets meer dan 20%. Wij vinden in het Arbeidsvraagpanel lagere aandelen, omdat in de vragenlijst gevraagd wordt of medewerkers daadwerkelijk telewerken en niet alleen of het bedrijf hiertoe de mogelijkheid biedt. Het algemene patroon (een sterke stijging vanaf 2003) is echter hetzelfde.

Het aandeel bedrijven met telewerkers verschilt per sector. Vooral binnen de overheid zijn er veel bedrijven met telewerkers (88%). Dit zal ook samenhangen met de grootte van de organisaties in deze sector, waardoor de kans op een of meer telewerkers relatief groot is. Ook in de sectoren zakelijke dienstverlening, zorg en welzijn, en onderwijs komt telewerken relatief vaak voor: ongeveer de helft van de bedrijven in deze sectoren heeft telewerkers.

Tabel 4.6

Aandeel bedrijven met telewerknemers naar sector en omvang, 2004-2014 (in procenten)^a

	2004	2006	2008	2010	2012	2014
industrie en landbouw	17	19	29	35	32	30
bouwnijverheid	20	13	18	29	31	34
handel, horeca en reparatie	9	14	19	26	30	26
transport	12	15	27	32	34	28
zakelijke dienstverlening	35	40	61	70	70	55
zorg en welzijn	20	18	33	51	55	49
overige dienstverlening	20	24	32	48	51	38
overheid	30	44	57	65	75	88
onderwijs	40	34	49	70	66	51
5-9 werknemers	15	17	21	29	33	23
10-19 werknemers	19	18	34	45	44	39
20-49 werknemers	25	30	45	56	58	50
50-99 werknemers	28	36	44	67	66	65
100-199 werknemers	26	38	55	61	72	75
≥ 200 werknemers	30	45	62	75	74	79
totaal	19	22	32	43	46	38

a Vetgedrukte waarden wijken significant af van de waarden in 2014.

Bron: SCP (AVP'03/'04-'13/'14)

In 2013 is er ten opzichte van 2011 een daling zichtbaar in het aandeel bedrijven met telewerkers: 38% in 2013 tegen bijna 46% in 2011. Ook CBS (2013) rapporteert een lichte daling in 2012 ten opzichte van 2010. Het is onduidelijk waardoor deze komt. De daling doet zich vooral voor in de sectoren zakelijke dienstverlening en onderwijs. Bij de zakelijke dienstverlening komt dit wellicht door een trend die zich in Amerika al voordoet. Hier zetten bedrijven als HP en Yahoo een actieve stop op telewerken. De reden hiervoor is dat in tijden van crisis het belangrijk is dat werknemers betrokken zijn bij het bedrijf, wat minder het geval is als er veel thuis gewerkt wordt. Ook is het mogelijk dat werknemers zelf in tijden van economische crisis en veel baanonzekerheid fysiek aanwezig willen zijn op het werk, om zichtbaar te blijven voor de werkgever. Een andere verklaring is dat het, door het toenemend gebruik van digitale media zoals tablets, steeds onduidelijker is wat er precies onder telewerken moet worden verstaan. De grens tussen wel en niet telewerken wordt wellicht in de loop der jaren minder duidelijk. Uitzondering op de daling is de sector overheid; daar zette de stijgende trend zich ook in 2013 voort.

Tabel 4.7

Redenen voor het gebruik van telewerken, 2014 (in procenten van het aantal bedrijven met telewerkers)

	verhogen productiviteit	betere afstemming arbeid-privé	verminderen reistijd	aantrek- kingskracht op de arbeidsmarkt vergrooten	kantoorruimte besparen	andere redenen
industrie en landbouw	58	51	43	13	5	34
bouwnijverheid	58	48	39	8	3	24
handel, horeca en reparatie	72	53	50	12	14	37
transport	66	66	34	8	1	35
zakelijke dienstverlening	65	72	56	29	7	28
zorg en welzijn	83	61	46	18	20	27
overige dienstverlening	55	66	46	11	9	35
overheid	73	89	56	41	33	22
onderwijs	69	63	23	6	1	46
totaal	69	61	46	17	10	32

Bron: SCP (AVP'13/14)

De belangrijkste reden waarom werkgevers het gebruik van telewerken mogelijk maken, is het verhogen van de productiviteit (tabel 4.7). Ook een betere afstemming tussen arbeid en privé wordt door hen veel genoemd. Deze redenen worden binnen alle sectoren belangrijk gevonden. De derde belangrijke reden voor telewerken is het verminderen van de reistijd van de medewerker. Dit wordt minder vaak belangrijk gevonden in de sectoren onderwijs en transport.

‘Aantrekkingskracht op de arbeidsmarkt vergroten’ en ‘kantoorruimte besparen’ worden door werkgevers het minst vaak genoemd als belangrijke reden. Het vergroten van de aantrekkingskracht op de arbeidsmarkt wordt relatief vaak genoemd door werkgevers uit de sectoren zakelijke dienstverlening en overheid. Het besparen op kantoorruimte wordt relatief vaak genoemd binnen de sectoren zorg en welzijn, en overheid. De genoemde redenen verschillen in 2013 nauwelijks van die in 2011.

Ongeveer een derde van de werkgevers heeft een reden voor het telewerken gegeven die niet onder de al eerder genoemde redenen viel (de categorie ‘anders’ in tabel 4.7). Inspectie van de gegevens liet zien dat de ‘andere’ redenen vooral te maken hebben met flexibiliteit en bereikbaarheid. Bij flexibiliteit gaat het er met name om dat werknemers kunnen kiezen waar en wanneer ze het werk uitvoeren. Vaak betreft het dan het uitvoeren van werk buiten de reguliere kantoortijden om, zoals een leerkracht die ’s avonds thuis de leerlingendossiers bijwerkt. Bereikbaarheid kan betrekking hebben op collega’s, maar ook wordt vaak genoemd dat bereikbaarheid belangrijk is voor de klanten.

Aanpassen arbeidsduur

Een van de regelingen die de combinatie van arbeid en zorg moeten vergemakkelijken, is de Wet aanpassing arbeidsduur. Hiermee krijgen werknemers het recht om – onder bepaalde voorwaarden – hun arbeidsduur aan te passen. De wet is van toepassing op bedrijven met ten minste tien werknemers. Sinds 1 januari 2015 kan de werktijd ook kortdurend worden aangepast, bijvoorbeeld om tijdelijk mantelzorg te verlenen (dit is niet van toepassing op onze cijfers uit 2013/’14). De wettelijke mogelijkheden om minder te gaan werken zijn ruimer dan de mogelijkheden om de arbeidsduur uit te breiden. Zo kan de mogelijkheid om meer te werken bij cao worden uitgesloten.

Een aanzienlijk deel van de bedrijven (47%) heeft in de twee jaar voorafgaand aan de enquête te maken gehad met een of meer verzoeken tot vermindering van de arbeidsduur (tabel 4.8). Deze verzoeken worden zelden geweigerd. Verzoeken tot uitbreiding van de werkuren komen minder vaak voor (35%). Deze verzoeken worden ook vaker geweigerd; een kwart van de bedrijven geeft aan dat geen of vrijwel geen van de verzoeken is gehonoreerd. Opvallend is dat dit zich in de sector onderwijs relatief vaak voordoet. In deze sector worden relatief veel verzoeken tot uitbreiding van de werkduur gedaan, die ook relatief vaak worden geweigerd.

Tabel 4.8

Afgelopen twee jaar door een of meer medewerkers verzocht om uitbreiding of inkorting van de arbeidsduur, 2014 (in procenten van het aantal bedrijven)

	geen verzoeken	allemaal gehonoreerd	wel verzoeken gedeeltelijk gehonoreerd	geen of vrijwel geen verzoek gehonoreerd
uitbreiding arbeidsduur				
industrie en landbouw	80	12	5	3
bouwnijverheid	88	6	1	5
handel, horeca en reparatie	66	15	9	10
transport	69	19	8	3
zakelijke dienstverlening	68	20	7	5
zorg en welzijn	45	19	22	14
overige dienstverlening	61	17	11	11
overheid	37	24	31	9
onderwijs	40	11	20	30
totaal	65	16	10	9
inkorting arbeidsduur				
industrie en landbouw	57	36	3	4
bouwnijverheid	74	18	3	5
handel, horeca en reparatie	60	34	5	1
transport	58	36	2	4
zakelijke dienstverlening	47	46	5	2
zorg en welzijn	35	55	9	1
overige dienstverlening	58	40	2	0
overheid	25	67	9	0
onderwijs	30	66	4	0
totaal	53	41	5	2

Bron: SCP (AVP'13/'14)

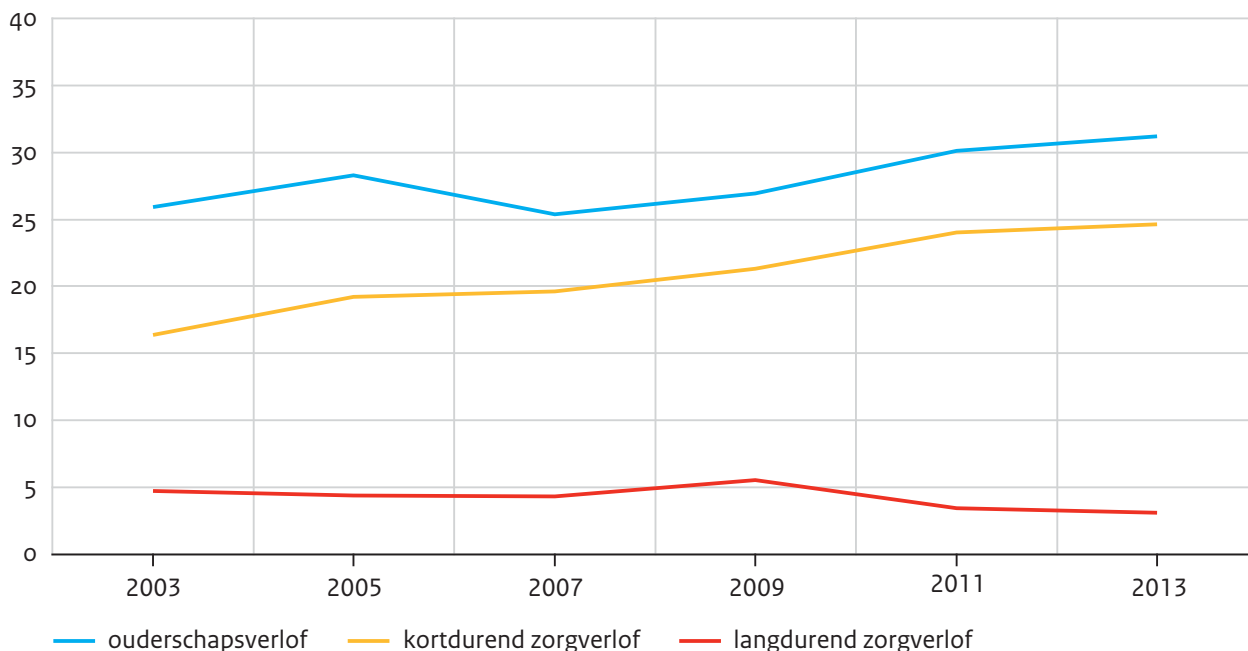
Verlofregelingen

Ook zorgverlofregelingen moeten het makkelijker maken betaald werk te combineren met zorgverplichtingen. Kortdurend verlof wordt gegeven wanneer een werknemer zorg verleent aan naasten. Per 1 januari 2015 is deze regeling verruimd, waardoor zij niet alleen geldt voor zorg aan een ouder, partner of kind, maar ook voor zorg aan bijvoorbeeld een zieke zus of broer (tweedegraads bloedverwanten), burens en vrienden. Zowel van kortdurend verlof als van ouderschapsverlof neemt het gebruik toe en ook in 2013 zette deze trend door (figuur 4.1). Het langdurend zorgverlof, bedoeld voor de zorg voor een kind of partner met een levensbedreigende ziekte, wordt veel minder vaak ingezet; het gebruik daalde iets in de afgelopen jaren. Verzoeken om deze wettelijke verlofregelingen mogen door de werkgever in principe niet worden geweigerd, tenzij er sprake is van zwaarwegend

bedrijfsbelang. Op de vraag of de verzoeken zijn gehonoreerd, antwoordden vrijwel alle werkgevers dan ook bevestigend.

Figuur 4.1

Aanvragen van verschillende soorten verlof,^a aandeel bedrijven dat aangeeft dat een bepaald type verlof aangevraagd is, 2003-2013 (in percentage van het aantal bedrijven)



- a Ouderschapsverlof: 2003, 2007 en 2009 wijken significant af van 2013
Kortdurend zorgverlof: 2003, 2005 en 2007 wijken significant af van 2013
Langdurend zorgverlof: 2003 en 2009 wijken significant af van 2013

Bron: SCP (AVP'03/'04-'13/'14)

Tussen sectoren zijn er grote verschillen in het aandeel bedrijven dat verlofregelingen toepast. Werkgevers is gevraagd of in de afgelopen twee jaar een of meer werknemers de betreffende verlofregeling hebben aangevraagd, en of het loon geheel of gedeeltelijk wordt doorbetaald tijdens het ouderschapsverlof (tabel 4.9). Met name bij de overheid en het onderwijs is het aandeel bedrijven dat aangeeft dat een bepaald type verlof is aangevraagd hoog. Ook wordt in deze sectoren bij ouderschapsverlof het loon relatief vaak doorbetaald. In de handel en horeca ligt dit aandeel het laagst. Of er verlofsituaties zijn die minder vaak voorkomen in bepaalde sectoren, of dat er in de andere sectoren minder vaak gebruikgemaakt wordt van de regeling, kan uit de cijfers niet worden opgemaakt.

Tabel 4.9

Aanvragen van verschillende soorten verlof naar sector, aandeel bedrijven dat aangeeft dat een bepaald type verlof aangevraagd is, 2013 (in percentage van het aantal bedrijven)

	ouderschaps- verlof	kortdurend zorgverlof	langdurend zorgverlof	ouderschapsverlof wordt doorbetaald
industrie en landbouw	22	24	3	53
bouwnijverheid	27	20	1	57
handel, horeca en reparatie	21	16	2	63
transport	26	21	1	54
zakelijke dienstverlening	36	27	3	57
zorg en welzijn	44	37	6	53
overige dienstverlening	23	22	1	67
overheid	89	85	29	94
onderwijs	63	36	5	95
totaal	31	25	3	62

Bron: SCP (AVP'13/'14)

4.5 Beoordeling van medewerkers

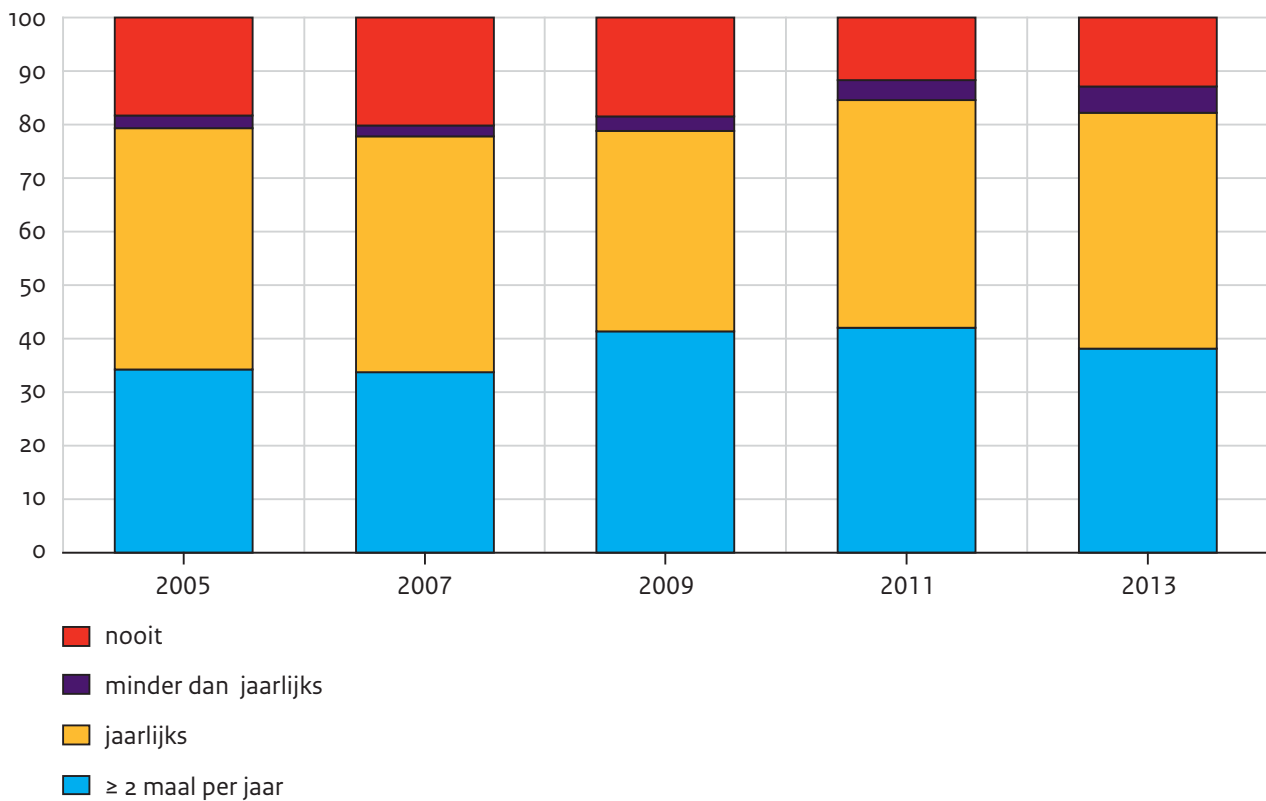
Het beoordelen van medewerkers staat hoog op het prioriteitenlijstje van werkgevers. Ongeveer 80% geeft hieraan zeer of tamelijk hoge prioriteit (zie tabel 4.1). In deze paragraaf bespreken we twee zaken die hieraan gerelateerd zijn, namelijk het gebruik van functioneringsgesprekken en de beoordeling van het personeelsbestand, dat wil zeggen de vraag of het personeel volgens de werkgever voldoende is toegerust om het werk te verrichten.

Functioneringsgesprekken

Het functioneringsgesprek kan een belangrijk instrument zijn bij het verbeteren van de inzetbaarheid van werknemers. Voor veel organisaties is het houden van functioneringsgesprekken bij cao geregeld; soms is het bij wet verplicht gesteld (bv. voor politieambtenaren in het Besluit algemene rechtspositie politie).

Figuur 4.2

Frequentie van het voeren van personeelsgesprekken, 2005-2013 (in procenten van het aantal werkgevers)^a



a 2005, 2007 en 2009 wijken significant af van 2013 (percentage dat nooit gesprekken houdt).

Bron: SCP (AVP'05/'06-'13/'14)

Figuur 4.2 laat zien dat het merendeel van de werkgevers (84%) ten minste eenmaal per jaar functioneringsgesprekken en/of beoordelingsgesprekken voert met het personeel. Ongeveer 13% van de werkgevers zegt nooit dergelijke gesprekken te voeren. In 2011 en 2013 lag het aandeel bedrijven dat functioneringsgesprekken houdt iets hoger dan in de periode daarvoor. Of dit een gevolg is van de economische crisis of een meer structureel karakter heeft, zal in de toekomst moeten blijken.

Vooral in de kleine bedrijven (vijf tot tien werknemers) worden functioneringsgesprekken minder vaak gevoerd (tabel 4.10). Ook in de sectoren industrie en landbouw, bouwnijverheid, en transport is het aandeel bedrijven dat nooit dergelijke gesprekken voert relatief groot (20%).

Tabel 4.10

Frequentie van het voeren van personeelsgesprekken,^a naar sector en omvang, 2013 (in procenten van het aantal werkgevers)

	≥ 2x per jaar	jaarlijks	< jaarlijks	nooit
industrie en landbouw	27	46	8	18
bouwnijverheid	30	44	6	20
handel, horeca en reparatie	42	40	3	16
transport	37	39	4	20
zakelijke dienstverlening	50	34	4	12
zorg en welzijn	31	59	8	2
overige dienstverlening	48	40	3	10
overheid	55	43	1	1
onderwijs	30	62	7	1
5-9 werknemers	36	38	5	22
10-19 werknemers	36	52	5	8
20-49 werknemers	40	47	6	7
50-99 werknemers	48	47	5	1
100-199 werknemers	42	47	8	3
≥ 200 werknemers	46	48	6	1
totaal	38	44	5	13

a Hiermee worden zowel functionerings- als beoordelingsgesprekken bedoeld.

Bron: SCP (AVP'13/'14)

Oordeel over de kwaliteit van het personeelsbestand

In de aanloop naar de bevraging over investering in scholing en ontwikkeling van personeel, is aan werkgevers gevraagd of er in het huidige personeelsbestand werknemers zijn die onvoldoende zijn toegerust voor de eisen die het werk stelt voor de komende jaren. Een ruime 18% van de werkgevers antwoordt hierop bevestigend (tabel 4.11). Dit aandeel is tamelijk constant in het afgelopen decennium; gemiddeld gaat het bij deze werkgevers om 15% van het personeelsbestand. Er zijn wel aanzienlijke verschillen naar sector. Met name in de sectoren overheid en onderwijs is dit aandeel hoog, namelijk bijna 40%. Dit zijn ook sectoren die aangeven dat de benodigde kennis en vaardigheden van werknemers snel veranderen (niet in de tabel). Daarbij moet worden opgemerkt dat er relatief veel grote bedrijven zijn in deze sectoren, waardoor de kans dat ze een werknemer hebben die is onvoldoende is toegerust relatief groot is.

Tabel 4.11

Onvoldoende toegerust zijn voor de eisen van het werk, naar sector, 2003-2013 (in procenten van het aantal bedrijven)^a

	2003	2005	2007	2009	2011	2013
personeel onvoldoende toegerust voor de eisen van het werk	17	17	17	16	17	18
% van het personeel dat onvoldoende is toegerust (bij de desbetreffende bedrijven)	20	24	17	16	17	15
personeel onvoldoende toegerust voor de eisen van het werk						
industrie en landbouw	19	19	18	19	21	21
bouwnijverheid	19	14	8	10	11	14
handel, horeca en reparatie	13	11	12	12	11	14
transport	14	19	13	8	12	13
zakelijke dienstverlening	11	19	21	16	16	14
zorg en welzijn	33	24	21	21	25	26
overige dienstverlening	17	14	16	17	19	19
overheid	43	30	41	36	37	39
onderwijs	33	31	29	30	34	38

a De vetgedrukte waarden wijken significant af van de waarden in 2013.

Bron: SCP (AVP'03/'04-'13/'14)

Aan de werkgevers met onvoldoende toegerust personeel is gevraagd waar dat aan kan liggen. De sectoren overheid, onderwijs en zorg en welzijn vielen in het voorgaande op omdat in deze sectoren relatief veel werkgevers zeggen dat het personeel onvoldoende is toegerust. Tabel 4.12 laat zien dat de hoge percentages komen doordat het personeel in het verleden te weinig bijscholing kreeg als het werk veranderde of doordat werknemers in het verleden te weinig aanwijzingen kregen over het verbeteren van hun functioneren. In de sector onderwijs geven werkgevers bovendien meer dan gemiddeld aan dat het personeel te weinig bereid is of vermogen heeft tot scholing. Overigens kunnen – naast een gebrek aan kennis of vaardigheden – ook fysieke beperkingen een oorzaak zijn van onvoldoende toerusting. In de sectoren transport, bouwnijverheid, en zorg en welzijn speelt dit een grotere rol dan in andere sectoren en behoort het tot de top vier van genoemde redenen. We zien geen duidelijke ontwikkeling over de jaren in de redenen die werkgevers noemen voor onvoldoende toerusting (niet in de tabel). Wel lijkt het gebrek aan inhoudelijke kennis en vaardigheden in de periode 2009-2013 wat af te nemen (van 73% naar 62%), terwijl het gebrek aan brede inzetbaarheid iets toeneemt (48% naar 59%).

2 Tabel 4.12

Redenen waarom het personeel onvoldoende is toegerust voor het werk, naar sector, selectie bedrijven die aangeven dat personeel onvoldoende is toegerust voor het werk, 2013 (in procenten van het aantal bedrijven)

	industrie en landbouw	bouw- nijver- heid	handel, horeca en reparatie	tran- sport	zakelijke dienst- verlening	zorg en welzijn	overige dienst- ver- lening	over- heid	onder- wijs	totaal
tekort aan vakinhoudelijke kennis en vaardigheden	64	54	59	34	68	65	47	65	75	62
gebrek aan brede inzetbaarheid	57	51	58	65	68	59	55	72	57	59
tekort aan communicatieve vaardigheden	48	44	66	46	57	39	42	58	47	51
te weinig bereidheid of vermogen tot scholing	49	38	47	39	47	39	45	48	56	46
onvoldoende zelfstandig kunnen werken	50	39	48	32	58	36	52	50	30	44
te weinig klantgerichtheid	21	31	50	16	44	36	32	30	37	37
fysieke beperkingen	37	44	42	45	15	44	32	30	32	36
in het verleden te weinig bijscholing gehad als het werk veranderde	27	37	23	31	26	43	32	47	60	35
in het verleden te weinig aanwijzingen gehad over het verbeteren van het functioneren	30	27	21	23	35	45	31	57	45	34
te weinig relevante werkervaring	30	11	25	15	19	20	29	21	15	21

Bron: SCP (AVP'13/'14)

4.6 Opleiding en scholing

Het overheidsbeleid benadrukt het belang van scholing en opleiding van werknemers, mede vanuit het oogpunt van de duurzame inzetbaarheid van werknemers. Scholing zou niet alleen het functioneren van werknemers in de organisatie verbeteren, maar zou ook moeten voorkomen dat zij door veroudering van kennis of onvoldoende kwalificaties zonder werk komen te zitten. Het is echter voorstelbaar dat werkgevers door de economische crisis en de toenemende mate van flexibilisering eerder minder dan meer investeren in scholing van werknemers. In paragraaf 4.2 zagen we dat de prioriteit die werkgevers geven aan scholing wat leek toe te nemen in de periode 2005-2011, maar dit is in 2013 weer gedaald. Deze paragraaf gaan we in op een aantal zaken die met scholing en opleiding te maken hebben, zoals het gebruik van het persoonlijk opleidingsplan (pop) en studieverlof. We besteden ook kort aandacht aan de mogelijkheden die werkgevers bieden voor de opleiding van jongeren (stages, bbl-plaatsen).

Verantwoordelijkheidsverdeling scholing

In het overheidsbeleid lijkt de verantwoordelijkheid voor scholing sinds het begin van de eeuw wat te verschuiven van werkgevers naar werknemers (Van Echtelt en Josten 2012). Een belangrijke vraag is dan ook wie verantwoordelijk is voor de scholing van werknemers. Gegevens op basis van het Arbeidsaanbodpanel lieten zien dat het merendeel van de scholing bekostigd wordt door de werkgever, maar dat ongeveer de helft van de werkenden die een opleiding volgen dit deels of volledig in de eigen tijd doet (Vlasblom et al. 2015). Het Arbeidsvraagpanel laat zien dat een kwart van de werkgevers vindt dat werkgerelateerde opleidingen en cursussen zo veel mogelijk buiten werktijd moeten worden gevolgd (tabel 4.13). In de sector onderwijs ligt dit aandeel hoger dan gemiddeld (41%). Ongeveer een derde van de werkgevers is van mening dat werknemers er zelf op moeten letten dat ze de nodige cursussen en opleidingen doen. Dit aandeel is vooral hoog in de sectoren overheid en onderwijs. Dit zijn ook de sectoren die relatief vaak aangeven dat het personeel onvoldoende is toegerust voor het werk (zie hierboven).

Tabel 4.13

Uitspraken over het personeelsbeleid^a naar sector, percentage (helemaal) mee eens 2013 (in procenten van het aantal bedrijven)

	in onze organisatie/vestiging moeten werknemers er zelf op letten dat zij de nodige cursussen en opleidingen doen	werkgerelateerde opleidingen en cursussen moeten zo veel mogelijk buiten werktijd worden gevolgd
industrie en landbouw	27	27
bouwnijverheid	24	16
handel, horeca en reparatie	25	27
transport	14	34
zakelijke dienstverlening	48	12
zorg en welzijn	34	24
overige dienstverlening	33	28
overheid	56	2
onderwijs	55	41
totaal	32	24

a Antwoordmogelijkheden waren ‘helemaal mee eens’, ‘mee eens’, ‘noch eens / noch oneens’, ‘mee oneens’, ‘helemaal mee oneens’.

Bron: SCP (AVP'13/'14)

Pop en pob

In een persoonlijk opleidingsplan (pop) maken werknemer en werkgever afspraken over de persoonlijke ontwikkeling van de betreffende werknemer. Hieraan kan ook een persoonlijk budget gekoppeld worden, het persoonlijk opleidingsbudget (pob). De werknemer krijgt in dat geval een individueel en geoormerkt budget om te werken aan zijn persoonlijke ontwikkeling in het kader van het opleidingsplan. Vier op de tien werkgevers maakt gebruik van het persoonlijk ontwikkelplan; dit aandeel is sinds 2009 tamelijk constant, al laat de daaraan voorafgaande periode (2005-2009) wel een stijgende lijn zien (tabel 4.14).

Ondanks de economische crisis is het aandeel dus niet gedaald, al moet nog blijken of de eerder ingezette stijging zich voortzet als de economie aantrekt. Het aandeel bedrijven dat aan een persoonlijk opleidingsplan ook een formeel geoormerkt individueel budget koppelt in de vorm van een persoonlijk opleidingsbudget, is beperkt. Het aandeel in 2013 was vrijwel gelijk aan dat in de vorige meting (14%). Als een organisatie een persoonlijk opleidingsplan inzet, wil dat overigens niet zeggen dat dat voor alle werknemers gebeurt (niet in de tabel). De grootste groep (bijna de helft) zet een persoonlijk opleidingsplan in voor slechts enkele medewerkers. Een derde van deze organisaties zet een persoonlijk opleidingsplan in voor alle medewerkers en ongeveer een op de zes doet dit voor veel medewerkers, maar niet voor allemaal.

De verschillen tussen sectoren in het gebruik van een persoonlijk opleidingsplan zijn groot. In de sectoren overheid en onderwijs hanteert het merendeel van de organisaties (circa

85%) het persoonlijk opleidingsplan. Vooral in het onderwijs doet een groot aandeel van deze organisaties (60%) dit voor alle medewerkers. In de sectoren transport en bouwnijverheid wordt een persoonlijk opleidingsplan veel minder vaak gebruikt (door 25% van de bedrijven).

Tabel 4.14

Bedrijven die gebruikmaken van persoonlijk ontwikkelingsplan (pop) of persoonlijk opleidingsbudget (pob), 2005-2013 (in procenten van het aantal werkgevers)^a

	2005	2007	pop 2009	2011	2013	pob 2011	2013
industrie en landbouw	25	26	33	37	29	14	11
bouwnijverheid	18	24	29	24	26	11	18
handel, horeca en reparatie	22	29	34	36	35	8	8
transport	24	23	26	18	24	9	6
zakelijke dienstverlening	42	48	43	46	44	18	14
zorg en welzijn	38	45	49	45	55	18	18
overige dienstverlening	37	27	43	44	40	11	15
overheid	76	86	90	86	88	11	40
onderwijs	64	80	91	85	84	30	35
totaal	31	37	41	42	41	14	14

a Vetgedrukte waarden wijken significant af van de waarden in 2013.

Scholing en studieverlof

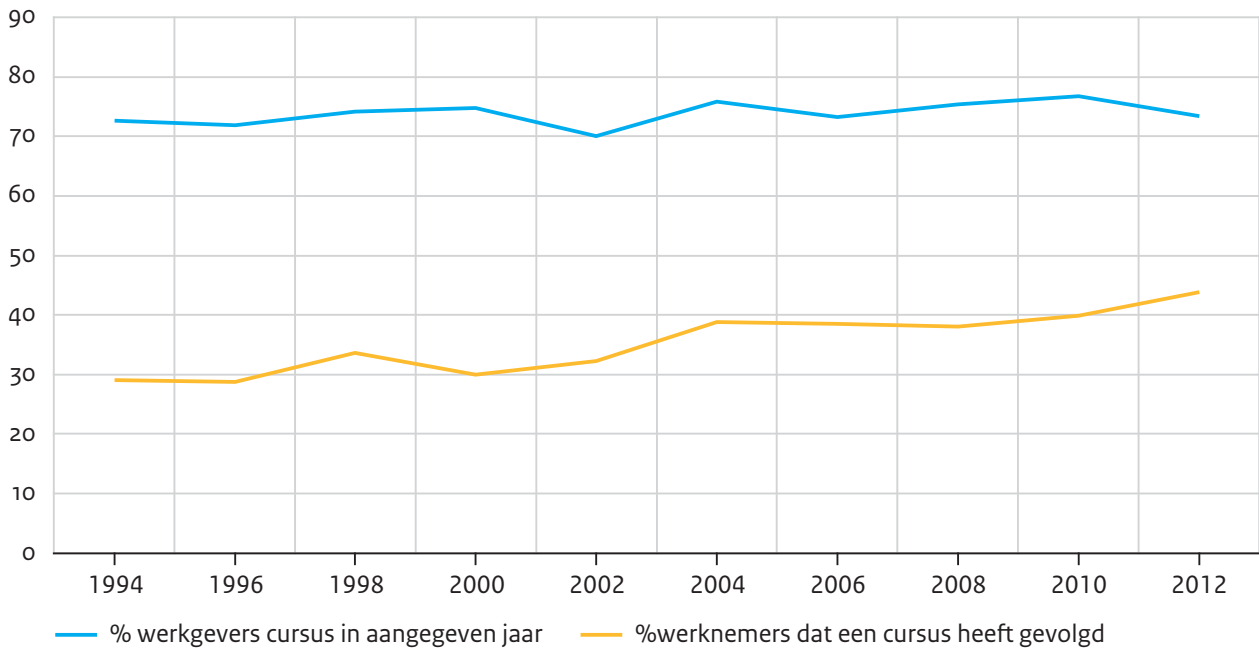
Bijna driekwart van de bedrijven geeft aan dat er in het afgelopen jaar werknemers waren die interne of externe bedrijfsopleidingen of -cursussen volgden (figuur 4.3). Dit aandeel is het grootst in de sectoren overheid, onderwijs, en zorg en welzijn, en neemt toe met de omvang van het bedrijf (niet in de figuur). Het aandeel is tamelijk constant over de tijd, op enkele fluctuaties na, en lag in de periode 1994-2012 steeds tussen de 70% en 80%.

Terwijl er vanaf 2006 een zeer lichte stijging leek op te treden, is het aandeel bedrijven in 2012 weer iets gedaald.

In figuur 4.3 is tevens aangegeven welk aandeel van het personeelsbestand cursussen volgde bij de bedrijven die dit aanboden. Dit aandeel laat in de periode 1994-2004 een stijgende lijn zien, waarna het zich stabiliseert. In 2012 zette de opwaartse trend weer door. In 2012 volgde ruim 40% van de werknemers binnen de organisatie een opleiding, terwijl dat in 1994 ongeveer 30% was. Het Arbeidsaanbodpanel laat zien dat het aandeel werkenden dat een cursus volgde in de periode 2004-2012 constant was (Vlasblom et al. 2015), wat met uitzondering van het laatste jaar overeenkomt met de cijfers uit het Arbeidsvraagpanel in figuur 4.3. Hoewel er over een langere periode (sinds de jaren negentig) dus sprake lijkt te zijn van een toename in het aandeel werknemers dat een opleiding of cursus volgt, neemt scholing in het laatste decennium nauwelijks toe.

Figuur 4.3

Werkgerelateerde interne en externe cursussen, 1994-2012 (in procenten van het aantal werkgevers en van het personeelsbestand)^a



a Percentage werkgevers: geen significante afwijkingen ten opzichte van 2012
Percentage werknemers: alle jaren wijken significant af van 2012

Bron: SCP (AVP'05/'06-'13/'14)

Werkgevers is gevraagd om aan te geven welk aandeel van de werknemers die een interne of externe cursus of opleiding gevolgd hebben, een vast of een tijdelijke aanstelling heeft (tabel 4.15). Het blijkt dat het merendeel van de cursusdeelnemers een vaste aanstelling heeft. Het aandeel tijdelijke medewerkers dat een cursus volgt, is laag wanneer we het vergelijken met het totale aandeel tijdelijke contractanten. Dit beeld komt in vrijwel alle sectoren terug. In sommige sectoren (bouwnijverheid, handel en horeca, zakelijke dienstverlening, overheid en onderwijs) geldt dit vooral voor kortdurende (korter dan een jaar) tijdelijke contracten.

Tabel 4.15

Contractvorm van cursusdeelnemers en alle werknemers, 2012 (in procenten van het aantal cursusdeelnemers en het totale aantal werknemers)

	cursusdeelnemers			alle werknemers		
	vast contract	langdurig tijdelijk contract	kortdurend tijdelijk contract	vast contract	langdurig tijdelijk contract	kortdurend tijdelijk contract
industrie en landbouw	89	6	5	88	7	6
bouwnijverheid	94	4	2	88	4	5
handel, horeca en reparatie	80	10	10	76	10	15
transport	87	7	6	85	8	7
zakelijke dienstverlening	88	4	8	81	8	12
zorg en welzijn	89	5	6	82	9	9
overige dienstverlening	84	8	8	80	10	9
overheid	94	6	0	87	11	3
onderwijs	87	9	4	78	11	11
totaal	88	7	6	82	8	9

Bron: SCP (AVP'13/'14)

Studieverlof

Een andere indicator voor de ontwikkelingen in scholingsdeelname van werknemers is het gebruik van studieverlof. Studieverlof is niet wettelijk geregeld, maar veel cao's bevatten een scholingsbepaling. In 2014 waren er in bijna een op de vijf bedrijven een of meer werknemers die studieverlof hebben aangevraagd (tabel 4.16). Dit aandeel was in de periode 2004-2014 constant (de licht dalende tendens is niet statistisch significant). Ook het aandeel organisaties waarin studieverlof mogelijk is, veranderde niet. Vrijwel alle aanvragen voor studieverlof worden geheel of gedeeltelijk gehonoreerd.

De mogelijkheden die organisaties bieden voor studieverlof verschillen naar sector (tabel 4.17). In de sectoren overheid en onderwijs bieden de meeste bedrijven de mogelijkheid tot studieverlof aan: ruim 80%. In de sector overige dienstverlening gebeurt dit het minst (53%). Of werknemers gebruikmaken van die mogelijkheid varieert echter nog sterker tussen sectoren. In de sectoren transport, industrie, bouwnijverheid en de handel en horeca is bij ongeveer 10% van de bedrijven studieverlof aangevraagd, terwijl dat in de sector overheid (58%) en onderwijs (40%) veel vaker dan gemiddeld het geval is.

Tabel 4.16

Aanvragen van verschillende soorten verlof, aandeel bedrijven dat aangeeft dat een bepaald type verlof aangevraagd is, 2004-2014 (in procenten van het aantal bedrijven)

	2004	2006	2008	2010	2012	2014
studieverlof aangevraagd ^a	22	22	22	20	20	19
studieverlof mogelijk	65	66	69	70	68	66
studieverlof gehonoreerd						
ja, allemaal	93	93	95	94	92	95
ja, gedeeltelijk	7	6	5	6	8	5
nee, geen of vrijwel geen	0	1	0	0	0	0

a In procenten van het totale aantal bedrijven (dus niet als percentage van de bedrijven die aangeven dat het mogelijk is om studieverlof aan te vragen).

Bron: SCP (AVP'03/'04-'13/'14)

Tabel 4.17

Studieverlof naar sector, 2014 (in procenten van het aantal bedrijven)

	studieverlof mogelijk	studieverlof aangevraagd
industrie en landbouw	62	11
bouwnijverheid	66	12
handel, horeca en reparatie	61	10
transport	64	12
zakelijke dienstverlening	72	30
zorg en welzijn	66	25
overige dienstverlening	53	12
overheid	84	58
onderwijs	83	40
totaal	66	19

Bron: SCP (AVP'13/'14)

Stages bol/bbl

De rol van werkgevers bij scholing begint al vroeg in de loopbaan van werkenden, namelijk met het creëren van stages en leerwerkplekken voor scholieren en studenten. Om de arbeidsmarktkansen van jongeren te vergroten probeert de overheid het aanbieden van leerplekken door werkgevers te stimuleren, onder andere als onderdeel van de Aanpak jeugdwerkloosheid (TK 2012/2013a). In de praktijk blijkt het voor studenten niet altijd eenvoudig te zijn een stageplaats te vinden, terwijl het wel een belangrijk – en vaak zelfs verplicht – onderdeel is van hun opleiding.

In het Arbeidsvraagpanel is in 2011 voor het eerst een vraag opgenomen naar leerplekken, met de bedoeling de komende jaren de ontwikkelingen in de rol van werkgevers hierin te

volgen. Daarbij is onderscheid gemaakt tussen verschillende leerplekken (tabel 4.18). Bij de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) zijn leerlingen bij het bedrijf in dienst en krijgen ze een groot deel van hun opleiding op de werkplek. Om jongeren in het bedrijf een bbl-opleiding te mogen laten volgen, moet het bedrijf een zogenaamd erkend leerbedrijf zijn en daarmee voldoen aan een aantal kwaliteitseisen. Volgens de Barometer van de Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) waren er in 2013 ongeveer 227.000 erkende leerbedrijven (SBB 2013). De beroepsopleidende leerweg (bol) vindt voornamelijk plaats op school, maar wordt ondersteund door stageplekken. Daarnaast zijn in tabel 4.18 cijfers weergegeven voor duale hbo-opleidingen en stagiairs van het hbo.

Ongeveer 70% van de bedrijven in het Arbeidsvraagpanel is naar eigen zeggen een erkend leerbedrijf in het kader van het mbo-onderwijs. Het aandeel verschilt per sector: in de bouwnijverheid zijn relatief veel erkende leerbedrijven (83%), terwijl zij in de zakelijke dienstverlening minder voorkomen (51%). Als bedrijven erkend zijn als leerbedrijf, wil dit niet zeggen dat ze allemaal leerwerkplekken aanbieden; ongeveer de helft heeft geen bbl'ers in dienst. Er lijkt dus nog relatief veel onbenutte opleidingscapaciteit te bestaan, met name in de sectoren onderwijs, zorg en welzijn, en overheid. Daarentegen is het aannemen van stagiairs uit het mbo en hbo in deze sectoren gebruikelijker dan in de overige sectoren (tabel 4.18). Bol en bbl zijn communicerende vaten: in laagconjunctuur vindt de opleiding meer op school plaats; als het economisch beter gaat zijn er meer bbl-plaatsen. Op basis van de twee meetmomenten (2011/'12 en 2013/'14) is het echter nog niet goed mogelijk ontwikkelingen te schetsen in het aandeel leer- en stageplekken.

Tabel 4.18

Aandeel erkende leerbedrijven en bedrijven met leerplaatsen,^a naar sector, 2014 (in procenten van het aantal bedrijven)

	erkend leerbedrijf	wel leerbedrijf, geen mbo/ bbl'ers in dienst		bedrijven met werknemers via duale opleiding hbo		bedrijven met stagiairs via mbo/bol		hbo
				mbo/bbl		mbo/bol		
bouwnijverheid	69	43	26	5	23	6		
handel, horeca en reparatie	83	54	28	8	27	10		
transport	73	48	25	5	29	9		
zakelijke dienstverlening	55	40	15	4	18	6		
zorg en welzijn	51	43	9	8	15	26		
overige dienstverlening	80	57	22	13	48	22		
overheid	69	48	21	2	21	11		
onderwijs	69	56	13	19	44	64		
	69	60	9	11	27	65		
totaal	69	49	20	7	27	18		

a De steekproef bevat een aantal bedrijven die voor de sector bouwnijverheid als intermediair optreden voor bbl-plaatsen. Deze bedrijven worden door het CBS als onderwijsinstelling geassocieerd. De scholieren zijn weliswaar in dienst van deze organisatie, maar werken in een bouwbedrijf. Daarom zijn deze bedrijven buiten de tabel gehouden.

Bron: SCP (AVP '13/'14)

4.7 Knelpunten in het personeelsbeleid

Deze paragraaf laat zien welke knelpunten werkgevers zelf ervaren in het personeelsbeleid en welke maatregelen in het overheidsbeleid zij wenselijk of nodig achten om de problemen het hoofd te kunnen bieden. Tabel 4.19 laat zien dat de hoofdbreken voor werkgevers in 2014 weinig verschilden van die in de vorige meting (2012). Hoge loonkosten, het beheersen van de werkdruk en ziekteverzuim behoren tot de top drie van genoemde knelpunten en worden relatief vaak gezien als een groot of matig probleem in de organisatie. Wel lijkt het aantrekken van nieuw personeel wat minder vaak een knelpunt te zijn, terwijl het afstoten van overtollig personeel wat vaker als een groot probleem wordt gezien. Het ligt voor de hand dat de economische crisis hier een rol bij heeft gespeeld.

Tabel 4.19

Knelpunten in het personeelsbeleid in het afgelopen jaar, 2012-2014 (in procenten van het aantal bedrijven)^a

	2012			2014		
	groot	matig	geen	groot	matig	geen
hoge loonkosten	14	36	51	17	35	48
beheersing werkdruk	9	34	57	11	39	50
ziekteverzuim	10	24	66	11	21	68
ontoereikende kwalificaties van het personeel	5	25	69	5	26	69
onvoldoende breed inzetbaar zijn van het personeel	3	22	75	3	26	71
afstoten overtollig personeel	9	15	77	12	16	72
vakantieregelingen	5	21	74	3	22	75
aantrekken nieuw personeel	9	21	71	6	15	79
lage productiviteit	3	19	78	4	15	81
vasthouden van personeel	3	10	88	2	8	90
vertrek goede arbeidskrachten door pensionering	2	5	93	1	4	95

a Vetgedrukte waarden wijken significant af van de waarden in 2014.

Bron: SCP (AVP '11/'12-'13/'14)

Er is een duidelijk verband tussen de gerapporteerde knelpunten en de financiële situatie van het bedrijf (tabel 4.20). Bedrijven met een slechte financiële situatie rapporteren meer knelpunten. Het gaat dan niet alleen om financiële knelpunten, zoals hoge loonkosten, maar ook om andere zaken, zoals het beheersen van de werkdruk. Wat precies de richting of het onderliggende mechanisme van het verband is, laten de cijfers niet zien. Het kan zijn dat bedrijven met een benarde financiële positie meer problemen rapporteren, omdat er geen geld is om allerlei zaken te kunnen regelen. Het omgekeerde kan ook het geval zijn: bedrijven die moeite hebben het personeelsbeleid onder controle te houden, ervaren (daardoor) meer financiële problemen.

Aan werkgevers is tevens gevraagd welk overheidsbeleid ze van groot belang achten voor hun bedrijf (tabel 4.21). Immers, ervaren knelpunten vereisen soms maatregelen die buiten de reikwijdte van het individuele personeelsbeleid vallen. De meest gewenste verandering betreft de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte: 68% van de werkgevers vindt dit van groot belang voor hun bedrijf. In Nederland zijn de verplichtingen van werkgevers bij ziekte relatief groot in vergelijking met die van andere landen, met name de periode van twee jaar waarin het loon moet worden doorbetaald. De invoering hiervan heeft weliswaar geleid tot een verlaging van de instroom in de arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, maar de keerzijde lijkt te zijn dat werkgevers terughoudend zijn geworden bij het aannemen van mensen met gezondheidsbeperkingen (Van Echtelt 2012; Euwals et al. 2014). Het versoepelen van het ontslagrecht stond ook in de vorige meting bovenaan de lijst met gewenste overheidsmaatregelen. Opvallend is dat deze wens niet direct te herleiden is tot de knelpunten die werkgevers ervaren, al wordt het afstoten van personeel in 2013 meer als een probleem ervaren dan in de vorige meting. Onderaan de wensenlijst van werkgevers staat het verlagen van het minimumloon. Het veelgenoemde knelpunt van hoge loonkosten heeft blijkbaar vooral betrekking op de kosten bij ziekte en de belasting op arbeid en sociale premies. Hoewel de hoogte van het minimumloon ter discussie staat in het kader van de arbeidsmarktkansen van lager opgeleiden (zie bv. De Graaf-Zijl et al. 2015), is dit blijkbaar geen maatregel waar veel werkgevers behoefte aan hebben.

Grote/matige knelpunten in het personeelsbestand in het afgelopen jaar, naar financiële situatie, 2014 (in procenten van het aantal bedrijven)

	hoge loonkosten	beheersing werkdruk	ziekteverzuim	ontoreikende kwalificaties van het personeel	onvolbreed inzetbaar van het personeel	afstoten overtollig personeel	vakantie-regelingen	aantrekken nieuw personeel	lage productiviteit	vasthouden van personeel	vertrek goede arbeidskrachten door pensioenering
financiële situatie											
vrij/zeer goed	47	46	29	29	26	21	21	22	15	9	5
niet goed of slecht	61	53	36	32	33	34	32	20	23	12	7
vrij/zeer slecht	61	63	42	40	38	60	28	20	35	12	6
totaal	52	49	32	31	29	28	25	21	19	10	5

Bron: SCP (AVP'13/'14)

Gewenste maatregelen naar sector, 2014 (in procenten van het aantal bedrijven)

	indus- trie en land- bouw	bouw- nijver- heid	handel, horeca en repa- ratie	trans- port	zake- lijke dienst- ver- lening	zorg en wel- zijn	overige dienst- ver- lening	over- heid	onder- wijs	totaal
minder verantwoordelijkheid van werkgevers voor kosten ziekteverzuim/WAO	79	81	68	70	62	64	65	35	58	68
versepelen ontslagrecht	73	75	67	67	66	62	63	42	66	67
lagere belasting op arbeid of sociale premies	64	74	61	55	54	50	64	29	33	57
meer overheidsinvesteringen in scholing en training	53	58	56	54	46	59	49	56	83	56
meer ruimte voor eigen arbeidsvoorwaardenbeleid	54	46	49	48	39	51	59	32	48	48
cao's minder vaak algemeen verbindend verklaren	41	49	39	34	28	31	49	19	38	37
invoeren van een deeltijd-ww-regeling	45	49	32	29	34	44	41	20	29	37
meer leer-/werkplaatsen	36	51	41	23	23	34	43	40	35	36
lagere loonontwikkeling	37	49	32	40	26	30	34	18	17	32
hogere kinderopvangtoeslag	21	12	26	13	23	55	25	18	44	28
hogere subsidies bij het in dienst nemen van bepaalde doelgroepen	22	25	26	25	16	24	29	25	30	24
meer overheidsinvesteringen in ICT	14	13	22	20	27	19	24	36	60	23
meer gesubsidieerde banen	17	21	22	14	13	29	24	25	41	21
lagere uitkeringen	29	29	22	20	13	6	21	11	15	19
verlenging van de werkweek	22	19	12	13	12	9	9	10	4	13
hogere pensioengerechtigde leeftijd	13	9	12	8	11	9	10	15	7	11

Tabel 4.21
(Vervolg)

	indus- trie en land- bouw	bouw- nijver- heid	handel, horeca en repa- ratie	transport	zake- lijke dienst- ver- lening	zorg en wel- zijn	overige dienst- ver- lening	over- heid	onder- wijs	totaal
ruimere mogelijkheden om werknemers uit het buitenland aan te trekken	11	4	8	14	13	4	5	3	9	9
lager minimumloon	11	16	7	14	8	0	16	2	5	8

Bron: SCP (AVP'13/'14)

Noot

- 1 In de vragenlijst is de volgende vraag gebruikt: wordt er door het personeel in de organisatie/vestiging gebruikgemaakt van telewerken? Hiermee wordt telewerken in brede zin bedoeld, dus werkzaamheden die normaliter op het werk plaatsvinden, nu thuis uitvoeren met behulp van ICT. (Toelichting: het gaat puur om thuiswerken met behulp van ICT. Dus een computer met internetverbinding, bv. voor het lezen van e-mails. Bij een klant werken of onderweg naar kantoor werken met behulp van ICT telt niet mee).

5 Diversiteitsbeleid

5.1 Inleiding en belangrijkste bevindingen

In 2009 stelde de SER vast dat diversiteit in het personeelsbestand, gegeven de toenemende diversiteit op de arbeidsmarkt, inmiddels geen keuze meer is, maar een hard gegeven (SER 2009: 7). Het streven van de overheid naar het verhogen van de arbeidsdeelname houdt in dat zo veel mogelijk groepen op de arbeidsmarkt, zoals ouderen, mensen met beperkingen en niet-westerse migranten, zo veel mogelijk aan het werk gaan en blijven. Deze groepen moeten daarvoor wel de kans krijgen van werkgevers. Een recenter adviesrapport van de SER gaf opnieuw het belang aan van diversiteitsbeleid in relatie tot discriminatie (SER 2014a). Onder andere naar aanleiding van verschillende SCP-rapporten (Andriessen et al. 2014; Nievers en Andriessen 2010) was de SER gevraagd een advies te geven over discriminatie op de arbeidsmarkt. Een van de hoofdlijnen van dat advies is het nog verder inzetten op en vormgeven van diversiteitsbeleid. In een reactie op het SER-advies neemt de regering het advies van de SER over: ‘Het benadrukken van het positieve effect van een divers personeelsbestand vanuit de top van een organisatie kan het verschil maken bij de bestrijding van discriminatie’ (TK 2013/2014b: 12). Met betrekking tot diversiteitsbeleid worden de volgende doelgroepen genoemd:

- vrouwen (zwangere vrouwen worden gediscrimineerd op de arbeidsmarkt; er zijn beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen; er zijn meer vrouwen aan de top nodig)
- lhbt’ers¹
- ouderen²
- niet-westerse migranten
- mensen met een handicap of chronische ziekte.

Dit hoofdstuk gaat in op het diversiteitsbeleid van werkgevers ten aanzien van deze groepen. De groepen komen in dit hoofdstuk om beurten aan bod. De lhbt’ers blijven buiten beschouwing, omdat we in het Arbeidsvraagpanel geen informatie over hen hebben.³ We beginnen het hoofdstuk met de prioriteit die werkgevers geven aan specifiek beleid voor de verschillende doelgroepen. De cijfers in dit hoofdstuk maken een aantal zaken duidelijk.

- Het aantrekken van arbeidsbeperkten, niet-westerse migranten en meer vrouwen aan de top heeft weinig prioriteit bij werkgevers. De aandacht voor de twee laatstgenoemde thema’s nam af tussen 2011 en 2013.
- Ouderen krijgen steeds minder vaak een speciale behandeling in organisaties: regelingen als extra vrije dagen, kortere werkweken, vrijstelling van overwerk en aangepaste werktijden (de zogenaamde ontziemaatregelen) kwamen het afgelopen decennium steeds minder vaak voor.

- De negatieve houding van werkgevers ten aanzien van oudere werknemers betreft niet zozeer hun functioneren, als wel de verhouding van hun productiviteit en de loonkosten: 24% vindt de productiviteit van ouderen lager dan de loonkosten.
- Het aandeel niet-westerse migranten onder de leidinggevenden is een stuk lager (2,8%) dan het aandeel niet-westerse migranten in het gehele personeelsbestand (6%).
- Een kwart van de werkgevers is niet bekend met regelingen als loonkostensubsidie en werken met behoud van uitkeringen. Voor no-riskpremies en vrijstelling van sociale premies geldt dit voor de helft van de bedrijven.

5.2 Prioriteiten van het doelgroepenbeleid

Het vormgeven van diversiteitsbeleid door werkgevers kan voortkomen uit verschillende motivaties (SER 2009 en 2014a).

- De werkgever wil zich aanpassen aan veranderingen op de arbeids- en afzetmarkt (dit zijn redenen van bedrijfseconomische aard). Diversiteit wordt dan gezien als een weg om zo efficiënt mogelijk organisatiedoelstellingen te realiseren.
- Daarnaast kan er sprake zijn van moreel-ethische motieven. Hiermee geven organisaties uiting aan hun maatschappelijke verantwoordelijkheid.
- Ten slotte kan beleid gericht op diversiteit ingegeven zijn door druk van buitenaf, bijvoorbeeld door een moederbedrijf of door de politiek.

Naast deze motivaties die genoemd worden door de SER, is diversiteitsbeleid van belang vanuit het oogpunt van volledige talentbenutting: als bepaalde groepen (gedeeltelijk) uitgesloten worden van de arbeidsmarkt, blijven er vaardigheden onbenut die van belang kunnen zijn voor de algehele economische ontwikkeling. Ook kan diversiteitsbeleid de positieve uitstraling van een werkgever bevorderen: deze wordt dan gezien als een goede werkgever.

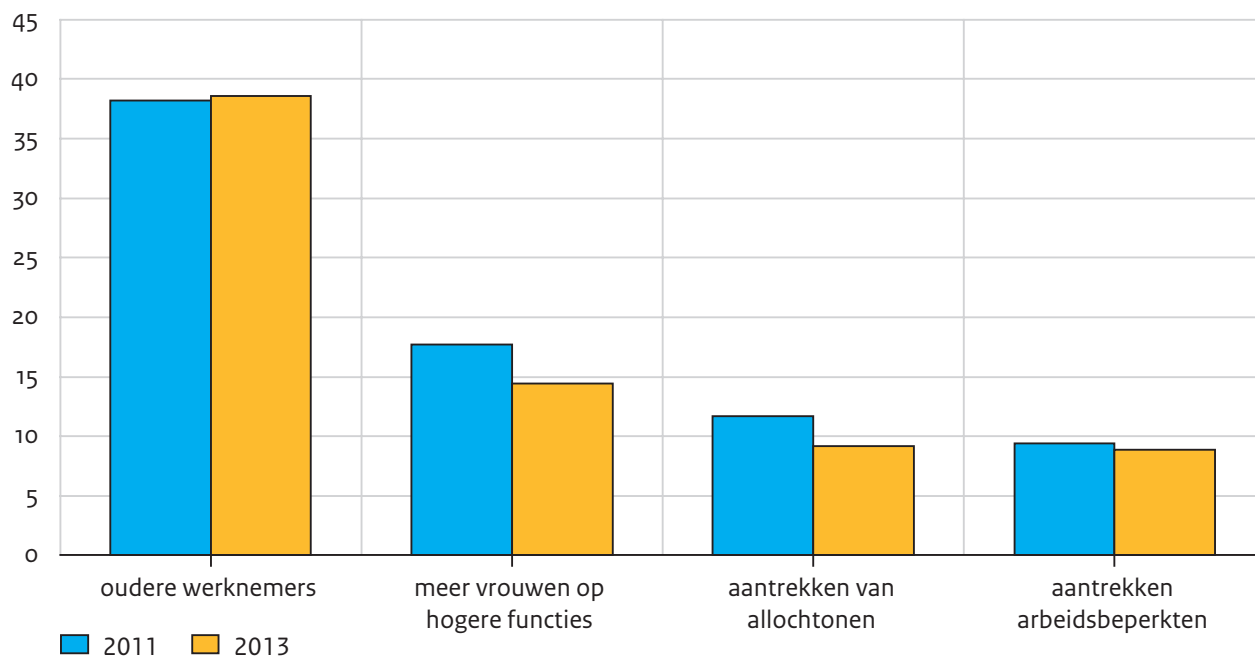
Op basis van het Arbeidsvraagpanel kunnen we niet zeggen welke motivaties de werkgevers precies hebben; wel weten we welke prioriteit ze geven aan diversiteit, dat wil zeggen aan specifiek beleid voor de verschillende doelgroepen.

In hoofdstuk 4 werd aangegeven welke thema's in het personeelsbeleid een (zeer of tamelijk) hoge prioriteit krijgen van werkgevers. Het doelgroepenbeleid heeft in het algemeen geen hoge prioriteit voor werkgevers, zeker als we dit vergelijken met andere thema's als personeelsplanning of de beoordeling van medewerkers. Het grootste belang hechten werkgevers aan specifiek beleid voor oudere werknemers: 39% van de werkgevers geeft dit thema een hoge prioriteit in 2013 (figuur 5.1). Beleid rondom de overige doelgroepen wordt veel minder vaak als prioriteit aangemerkt. Het belang dat werkgevers geven aan het aantrekken van meer vrouwen in hogere functies en het aantrekken van allochtonen ligt in 2013 zelfs nog iets lager dan in 2011. Het aantrekken van mensen met een arbeidsbeperking wordt in 2011 en 2013 ongeveer even belangrijk gevonden; rond de 9% geeft hier een hoge

prioriteit aan. Het geven van een langere tijdreeks is niet mogelijk, omdat pas twee meetrondes (vanaf 2011) naar deze thema's worden gevraagd.

Figuur 5.1

Prioriteit van het doelgroepenbeleid binnen het algemene personeelsbeleid, 2011-2013 (in procenten van het aantal bedrijven)^{a, b}



a Dit is een optelling van tamelijk hoge prioriteit en zeer hoge prioriteit.

b Meer vrouwen in hogere functies en aantrekken van allochtonen: 2011 wijkt significant af van 2013.

Bron: SCP (AVP'11/'12-'13/'14)

De prioriteiten voor het doelgroepenbeleid worden per sector anders gelegd, zo blijkt uit tabel 5.1. De sectoren overheid en zorg en welzijn vallen op, doordat zij aan alle vier de thema's (ouderen, vrouwen, niet-westerse migranten en arbeidsbeperkten) relatief vaak een hoge prioriteit geven. Daarentegen geven de sectoren industrie en landbouw, en bouwnijverheid, uitgezonderd aan ouderen, weinig prioriteit aan diversiteitsbeleid. Uitzondering hierop is het aantrekken van arbeidsbeperkten in de industriële sector, maar dit komt doordat hierbij ook de sociale-werkplaatsbedrijven zijn meegenomen.⁴ De hoge prioriteit voor het ouderenbeleid en de lage prioriteit voor meer vrouwen aan de top hangen samen met het feit dat er in deze sectoren relatief veel ouderen en weinig vrouwen werken (zie § 5.3 en 5.4). Opvallend is dat ook in de onderwijssector het aantrekken van allochtonen en arbeidsbeperkten laag op de prioriteitenlijst staat. In de zakelijke dienstverlening werken relatief weinig ouderen en dat zien we ook terug in de prioriteit die het ouderenbeleid krijgt. Echter, ook het aantrekken van niet-westerse migranten en arbeidsbeperkten heeft in deze sector weinig prioriteit. Tot slot valt de sector transport op vanwege het relatief grote belang dat deze bedrijven hechten aan het aantrekken van niet-westerse migranten en arbeidsbeperkten.

Tabel 5.1

Prioriteiten doelgroepenbeleid naar sector, 2013 (in procenten van het aantal bedrijven)

	oudere werknemers	meer vrouwen in hogere functies	aantrekken van allochtonen	aantrekken arbeidsbeperten
industrie en landbouw	44	9	6	13
bouwnijverheid	42	7	3	9
handel, horeca en reparatie	41	16	12	8
transport	40	12	12	10
zakelijke dienstverlening	22	17	6	7
zorg en welzijn	43	19	12	14
overige dienstverlening	42	20	8	10
overheid	47	19	12	17
onderwijs	44	13	6	3
totaal	39	14	9	9

Bron: SCP (AVP'13/'14)

5.3 Emancipatie van vrouwen op de arbeidsmarkt

Het bevorderen van emancipatie van vrouwen op de arbeidsmarkt is een beleidsdoel van de centrale overheid (Auditdienst Rijk 2014). Het gaat hierbij onder andere om de gelijke beloning van mannen en vrouwen en het bevorderen van de arbeidsdeelname van vrouwen (zie ook Merens en Van den Brakel 2014). Sinds 2007 is emancipatie van vrouwen de verantwoordelijkheid van het ministerie van ocv (daarvoor szw). Er is specifieke aandacht voor vrouwen aan de top en meisjes in de techniek. Zo is in 2014 via het ministerie van Economische Zaken een bedrag van 650.000 euro als subsidie verleend aan de stichting Talent naar de top. De stichting heeft onder andere het charter Talent naar de top tot stand gebracht. Echter, in vergelijking met het thema ouderen en andere beleidsthema's heeft het thema vrouwen aan de top voor werkgevers een relatief lage prioriteit, zo bleek uit paragraaf 4.2.

Uit CBS-cijfers en SCP-publicaties (zie bv. Merens en Van den Brakel 2014) blijkt dat het aandeel vrouwen in de werkzame beroepsbevolking de afgelopen decennia constant is genomen. In 2013 was dat aandeel 47% (CBS StatLine). In het Arbeidsvraagpanel is het aandeel vrouwen in het personeelsbestand in 2013 43%⁵ (tabel 5.2). Vrouwen zijn niet binnen alle sectoren even goed vertegenwoordigd. In de industrie en landbouw, de bouwnijverheid en het transport werken relatief weinig vrouwen, terwijl de sector zorg en welzijn relatief veel vrouwelijke werknemers kent. Dit beeld komt overeen met dat van andere onderzoeken (Merens en Van den Brakel 2014). Voor een deel hangen deze aantallen samen met de prioriteit die de verschillende sectoren geven aan het thema meer vrouwen aan de top, al is uiteraard moeilijk vast te stellen wat oorzaak en wat gevolg is.

Tabel 5.2

Aandeel vrouwen in het personeelsbestand, 2013 (in procenten van het personeelsbestand)

industrie en landbouw	20
bouwnijverheid	10
handel, horeca en reparatie	40
transport	22
zakelijke dienstverlening	38
zorg en welzijn	77
overige dienstverlening	56
overheid	41
onderwijs	58
totaal	43

Bron: SCP (AVP'13/'14)

Vrouwen aan de top

Een specifieke doelstelling van het emancipatiebeleid is dat er meer vrouwelijke leidinggevendenden komen. Tabel 5.3 geeft hier informatie over. Niet alle bedrijven hebben leidinggevendenden,⁶ dus ook niet in alle bedrijven kunnen vrouwelijke leidinggevendenden voorkomen. In 2013 heeft een kleine 80% van de bedrijven in het Arbeidsvraagpanel een of meer leidinggevendenden, zo blijkt uit de bovenste rij van tabel 5.3. Iets meer dan een derde (38%) van de bedrijven in het Arbeidsvraagpanel heeft een of meer vrouwelijke leidinggevendenden. Voor de bedrijven die leidinggevendenden hebben, is berekend welk aandeel van deze leidinggevendenden vrouw is. Dat ligt in 2013 rond een derde (30%) en is niet significant toegenomen ten opzichte van 2011. Vergeleken met het totale aandeel vrouwen dat werkzaam is (43%, zie tabel 5.2) is het aandeel vrouwelijke leidinggevendenden laag. Het aandeel komt overeen met het aandeel zoals gevonden in het Arbeidsaanbodpanel (Vlasblom et al. 2015) en zoals aangegeven door Merens en Bierings (2014). Deze laatsten rapporteerden op basis van de Enquête beroepsbevolking dat in 2012 van alle leidinggevendenden bijna 30% vrouw was, waarbij de definitie was dat een leidinggevende leiding geeft aan vijf personen of meer. Het aandeel van 30% vrouwelijke leidinggevendenden lijkt dus een robuust gegeven.

Tabel 5.3

Aandeel bedrijven met vrouwelijke leidinggevendenden, 2011 en 2013

	2011	2013
bedrijven met leidinggevendenden ^a	85	79
bedrijven met vrouwelijke leidinggevendenden ^a	42	38
percentage vrouwelijke leidinggevendenden binnen de leidinggevendenden ^b	31	30

a Alle bedrijven.

b Selectie bedrijven met leidinggevendenden.

Bron: SCP (AVP'11/'12-'13/'14)

Tabel 5.4

Vrouwelijke leidinggevenden naar sector, 2013 (aandeel bedrijven met vrouwelijke leidinggevenden en percentage vrouwen binnen de groep leidinggevenden)

	bedrijven met leidinggevenden ^a	bedrijven met vrouwelijke leidinggevenden ^a	percentage vrouwelijke leidinggevenden binnen de leidinggevenden ^b
industrie en landbouw	74	18	10
bouwnijverheid	80	13	4
handel, horeca en reparatie	79	37	26
transport	78	32	11
zakelijke dienstverlening	82	32	28
zorg en welzijn	74	65	67
overige dienstverlening	72	46	37
overheid	99	69	30
onderwijs	93	56	39
totaal	79	38	30

a Alle bedrijven.

b Selectie bedrijven met leidinggevenden.

Bron: SCP (AVP'13/'14)

Sommige sectoren hebben meer vrouwelijke leidinggevenden dan andere.

Binnen bedrijven in de sector bouwnijverheid is het percentage vrouwelijke leidinggevenden slechts 4% (tabel 5.4). Binnen zorg en welzijn is dit aandeel het grootst; daar is 67% van de leidinggevenden vrouw. Merens en Bierings (2014) vonden soortgelijke patronen. Het aandeel vrouwelijke leidinggevenden binnen een sector heeft een duidelijke relatie met het aandeel vrouwen dat binnen die sector werkzaam is. Zo zijn er in de bouwsector weinig vrouwelijke werknemers, terwijl het aandeel in de sector zorg en welzijn juist hoog ligt.

5.4 Ouderen

Met het verhogen van de AOW-leeftijd heeft de overheid het duidelijke signaal gegeven dat zij wenst dat ouderen langer doorwerken. De arbeidsdeelname van ouderen is echter niet altijd vanzelfsprekend. Zo komen werkloze ouderen moeilijker aan een baan dan jongeren (zie bv. de laatste rapportage van het Arbeidsaanbodpanel, Vlasblom et al. 2015). Hierbij spelen onder andere stereotype opvattingen over ouderen een rol (SER 2014a). Met allerlei maatregelen probeert de overheid al enige jaren de arbeidsparticipatie van ouderen te bevorderen. En met succes. De OECD concludeert dat Nederland met de maatregelen om werk lonender te maken, vervroegde uittredingsroutes via de VUT af te sluiten, de uittreding via arbeidsongeschiktheid in te perken en de AOW-leeftijd te verhogen, tot de landen behoort die de afgelopen jaren de meeste vooruitgang hebben geboekt ten aanzien van het vergroten van de arbeidsparticipatie van ouderen (OECD 2014). Niettemin blijft de

arbeidsdeelname van ouderen nog wel achter bij die van de jongere generaties. In deze paragraaf gaan we in op de ontwikkelingen in de arbeidsdeelname van ouderen vanuit het perspectief van werkgevers en beschrijven we de opvattingen van werkgevers over werkende ouderen en de maatregelen die zij nemen voor deze doelgroep.

Aandeel ouderen binnen de bedrijven

Nederland is aan het vergrijzen, en dat wordt gereflecteerd door de samenstelling van het personeelsbestand van organisaties. Was in 2003 volgens werkgevers 8% van het personeelsbestand 55 jaar of ouder, in 2013 was dat toegenomen tot 14% (tabel 5.5). Er zijn grote verschillen tussen sectoren wat betreft de leeftijdsverdeling van het personeelsbestand (zie bijlage B, te vinden via www.scp.nl bij het desbetreffende rapport). Zo is de sector handel, horeca en reparatie een relatief jonge sector (11% van het personeel is jonger dan 20 jaar en 9% is ouder dan 55 jaar). Ook in de zakelijke dienstverlening zijn weinig ouderen te vinden (9%). Binnen de overheidssector en het onderwijs is het aandeel ouderen juist relatief groot (resp. 20% en 18%).

Tabel 5.5

Leeftijdsverdeling van het personeelsbestand, 2003-2013 (in procenten)

	< 20 jaar	20-29 jaar	30-39 jaar	40-49 jaar	50-54 jaar	≥ 55 jaar
2003	7	19	28	26	12	8
2005	5	19	27	26	13	10
2007	5	19	26	27	13	10
2009	5	18	25	27	13	12
2011	4	18	24	27	15	12
2013	4	16	23	27	15	14

Bron: SCP (AVP'03/'04-'13/'14)

De toename van het aantal oudere werknemers (≥ 55 jaar) is ook terug te zien in het aandeel bedrijven dat een of meer oudere werknemers in dienst heeft (tabel 5.6). Had in 2003 48% van de bedrijven minstens één oudere in dienst, in 2013 is dat 63%. Anno 2013 heeft landelijk gezien dus meer dan de helft van de bedrijven minstens een oudere in dienst. Binnen de overheid en het onderwijs heeft vrijwel iedere organisatie (negen op de tien) een of meer ouderen in dienst.

Tabel 5.6

Bedrijven met een of meer ouderen (≥ 55 jaar) in dienst, 2003-2013 (in procenten van het aantal bedrijven)^a

	2003	2005	2007	2009	2011	2013
industrie en landbouw	58	64	62	73	73	69
bouwnijverheid	58	52	62	65	65	72
handel, horeca en reparatie	38	43	46	47	49	58
transport	58	69	66	63	78	74
zakelijke dienstverlening	43	48	41	57	49	49
zorg en welzijn	45	52	60	51	58	60
overige dienstverlening	53	50	52	59	58	54
overheid	70	80	79	84	87	91
onderwijs	78	80	84	92	88	92
totaal	48	52	54	59	59	63

a Vetgedrukte waarden wijken significant af van de waarden in 2013.

Bron: SCP (AVP'03/'04-'13/'14)

Oordeel over het functioneren en de productiviteit van ouderen

Hoe kijken bedrijven aan tegen het functioneren en de productiviteit van ouderen?

Voor een belangrijk deel hangt dit samen met het gegeven of bedrijven wel of geen ouderen in dienst hebben (zie tabel 5.7). Bedrijven zonder ouderen in dienst vinden veel vaker dat ouderen slechter functioneren dan jongeren (31% in 2013) dan bedrijven die wel ouderen in dienst hebben (9% in 2013). Hetzelfde beeld is zichtbaar bij de inschatting van de productiviteit van oudere werknemers ten opzichte van hun loonkosten: bedrijven zonder ouderen in dienst oordelen negatiever over de verhouding tussen productiviteit en loonkosten van ouderen dan bedrijven die wel ouderen in dienst hebben. Het is niet duidelijk of er hier een causaal verband is en in welke richting dat gaat. Eén mogelijkheid is dat bedrijven geen ouderen in dienst nemen omdat ze al van mening zijn dat ouderen minder goed functioneren en presteren dan jongeren. Een andere mogelijkheid is zelfselectie. Wellicht oordelen bedrijven die geen ouderen in dienst hebben negatiever over ouderen omdat ze in het verleden ouderen in dienst hebben gehad die niet goed presteerden. Op basis van deze ervaringen hebben ze dan niet opnieuw ouderen aangenomen.⁷

Van de bedrijven met ouderen in dienst vindt ruim driekwart dat ouderen even goed presteren als jongeren, en nog eens 15% vindt dat ouderen zelfs beter presteren (tabel 5.7). Echter, hoe werknemers uit verschillende leeftijdscategorieën functioneren is, in de ogen van de werkgevers, duidelijk iets anders dan de verhouding tussen productiviteit en loonkosten. Over dit laatste hebben de werkgevers een negatievere mening. Bijna een kwart van de werkgevers (23,9%) vindt in 2013 dat de productiviteit van ouderen lager ligt dan hun loonkosten rechtvaardigen. Het is dus niet zozeer het verminderd functioneren van de ouder wordende werknemer, als wel de stijgende loonkostenstructuur waar werkgevers kritisch over zijn.

Hoewel werkgevers met ouderen in dienst het afgelopen decennium iets positiever zijn gaan denken over oudere werknemers, lijkt hun oordeel de laatste jaren weer wat negatiever te worden. Het aandeel werkgevers dat aangeeft dat de productiviteit van ouderen lager ligt dan hun loonkosten rechtvaardigen, steeg in de periode 2009-2013 van 19% naar 24%. Het oordeel over het functioneren van ouderen ten opzichte van jongeren is het laatste decennium echter niet veranderd. De vragen naar het functioneren en de productiviteit van ouderen worden pas sinds 2011 ook gesteld aan bedrijven die geen ouderen in dienst hebben. Er is dus alleen voor de bedrijven met ouderen in dienst een langere tijdsreeks beschikbaar.

Tabel 5.7

Oordeel van werkgevers over het functioneren van ouderen ten opzichte van jongeren en de productiviteit van ouderen ten opzichte van hun loonkosten, 2003-2013 (in procenten van het aantal bedrijven)^a

	2003	2005	2007	2009	2011	2013
het functioneren van ouderen ten opzichte van jongeren						
bedrijven met ouderen in dienst						
beter	13	15	17	14	15	15
even goed	75	73	74	78	76	76
slechter	12	12	9	9	10	9
bedrijven zonder ouderen in dienst						
beter					11	10
even goed					61	59
slechter					28	32
de productiviteit van ouderen ten opzichte van hun loonkosten						
bedrijven met ouderen in dienst						
hoger	16	13	15	14	15	13
gelijk	54	63	64	67	64	63
lager	29	24	21	19	22	24
bedrijven zonder ouderen in dienst						
hoger					12	6
gelijk					50	51
lager					38	43

a Vetgedrukte waarden wijken significant af van de waarden in 2013.

Bron: SCP (AVP'03/'04-'13/'14)

In sectoren met veel ouderen oordeelt men vaak positiever dan gemiddeld over ouderen (zie bijlage B op internet). Zo denkt men in de sector overheid (veel ouderen in dienst) positiever over het functioneren en de productiviteit van ouderen dan in de sector handel en horeca (weinig ouderen). Dit gaat echter niet altijd op. In de zakelijke dienstverlening (weinig ouderen) oordeelt men bijvoorbeeld bovengemiddeld positief. In de bouw-

nijverheid (veel ouderen) zijn werkgevers opvallend negatief over de productiviteit: bijna een derde van de werkgevers geeft aan dat ouderen een lagere productiviteit hebben dan hun loonkosten rechtvaardigen.

Wenselijkheid van doorwerkende ouderen

Werkgevers vinden het steeds vaker gewenst dat ouderen langer doorwerken. Terwijl in 2003 bijna een kwart van de werkgevers met ouderen in dienst (23%) het onwenselijk vond dat werknemers na hun zestigste doorwerkten, is dat in 2013 gedaald naar 13% (tabel 5.8). Ook het aandeel werkgevers dat doorwerken na het vijfenzestigste jaar onwenselijk vond, daalde in de periode 2009-2013 (een langere tijdreeks is niet beschikbaar). Wel vinden werkgevers dit duidelijk minder onwenselijk dan doorwerken na het zestigste levensjaar. Anno 2013 vindt nog altijd de helft van de werkgevers met ouderen in dienst (51%) het onwenselijk dat ouderen doorwerken na hun vijfenzestigste.

Werkgevers zonder ouderen in dienst (gevraagd vanaf 2011) zijn negatiever over doorwerkende ouderen dan werkgevers met ouderen in dienst. Hierbij kunnen dezelfde processen spelen als bij het oordeel over het functioneren van ouderen: werkgevers zonder ouderen in dienst hebben slechte ervaringen met doorwerkende ouderen en/of werkgevers zonder ouderen in dienst hebben een slechter oordeel over ouderen en nemen ze daarom niet in dienst.

Binnen de bouwnijverheid is men veel minder vaak van mening dat het wenselijk is om ouderen na hun zestigste te laten doorwerken (tabel 5.9). Waarschijnlijk heeft dit te maken met de negatieve mening over de productiviteit van ouderen in deze sector. De bedrijven in de sectoren overheid en onderwijs hebben veel ouderen in dienst en hebben beide een gematigd oordeel over het functioneren van ouderen, maar verschillen wel in de wenselijkheid om oudere tot na hun zestigste te laten doorwerken: in de onderwijssector vindt men dit veel minder wenselijk dan in de overheidssector.

Tabel 5.8

Oordeel van werkgevers over de wenselijkheid van doorwerken na het zestigste en vijftenzestigste jaar, 2003-2013 (in procenten van het aantal bedrijven)^a

	2003	2005	2007	2009	2011	2013
doorwerken na zestigste jaar						
bedrijven met ouderen in dienst						
(zeer) wenselijk	43	44	61	55	61	60
wenselijk, noch onwenselijk	34	34	25	29	26	27
(zeer) onwenselijk	23	22	14	16	13	13
bedrijven zonder ouderen in dienst						
(zeer) wenselijk					41	33
wenselijk, noch onwenselijk					24	29
(zeer) onwenselijk					33	39
doorwerken na vijftenzestigste jaar						
bedrijven met ouderen in dienst						
(zeer) wenselijk				15	17	19
wenselijk, noch onwenselijk				27	32	30
(zeer) onwenselijk				58	51	51
bedrijven zonder ouderen in dienst						
(zeer) wenselijk				12	12	9
wenselijk, noch onwenselijk				31	22	25
(zeer) onwenselijk				57	66	66

a Vetgedrukte waarden wijken significant af van de waarden in 2013.

Bron: SCP (AVP'03/'04-'13/'14)

Tabel 5.9

Aandeel werkgevers dat het (zeer) wenselijk vindt dat werknemers doorwerken na hun zestigste jaar, naar sector, 2013 (in procenten van het aantal bedrijven)

	alle bedrijven	bedrijven met ouderen in dienst	bedrijven zonder ouderen in dienst
industrie en landbouw	59	63	42
bouwnijverheid	43	45	
handel, horeca en reparatie	53	63	26
transport	61	61	
zakelijke dienstverlening	52	63	32
zorg en welzijn	62	68	45
overige dienstverlening	43	60	
overheid	59	59	
onderwijs	45	45	
totaal	54	60	33

Bron: SCP (AVP'13/'14)

Maatregelen voor oudere werknemers

Werkgevers kunnen speciale maatregelen treffen voor oudere werknemers. Deze kunnen worden onderverdeeld in ontzie- en ontwikkelmaatregelen (Josten et al. 2012).

Ontziemaatregelen moeten het werk minder zwaar maken; ontwikkelmaatregelen moeten de kennis en vaardigheden van oudere werknemers op peil houden. In het kader van de duurzame inzetbaarheid stimuleert de overheid met name ontwikkelmaatregelen (TK 2008/2009). Ontziemaatregelen (zoals een kortere werkweek of extra vrije dagen) maken ouderen duurder, waardoor hun kansen op de arbeidsmarkt mogelijk afnemen (Van Dalen et al. 2007). Speciale maatregelen voor oudere werknemers kunnen afgesproken zijn in cao's, maar kunnen ook bedrijfsspecifiek zijn.

Opvallend is dat werkgevers vanaf het meetjaar 2005 steeds minder specifieke maatregelen zijn gaan nemen voor oudere werknemers (zie tabel 5.10). Pasten in 2005 werkgevers gemiddeld 2,8 maatregelen toe voor oudere werknemers, in 2013 is dat gemiddeld 2,4.⁸ Dat zien we ook terug in het voorkomen van de individuele maatregelen. Vrijwel alle maatregelen die erop gericht zijn om ouderen te ontlasten (de ontziemaatregelen) worden in 2013 minder vaak toegepast dan in 2005 (extra vrije dagen, een kortere werkweek, een ander takenpakket, vrijstellen van ploegendienst, vrijstelling van overwerk en aanpassing van de werktijden). Het stimuleren van scholings- of cursusdeelname (een ontwikkelmaatregel) is ongeveer op hetzelfde niveau gebleven als in de periode 2005-2013. Demotie wordt in 2013 vaker toegepast dan een aantal jaren geleden, maar komt nog steeds slechts sporadisch voor.

Tabel 5.10

Specifieke maatregelen voor oudere werknemers, 2005-2013 (in procenten van het aantal bedrijven en gemiddelde aantal maatregelen)^a

	2005	2007	2009	2011	2013
extra vrije dagen	76	74	73	72	71
kortere werkweek	44	45	39	39	33
taakverlichting	35	35	34	33	32
stimulering van de scholings- of cursusdeelname	22	25	21	25	25
ander takenpakket	28	26	25	27	25
vrijstellen van onregelmatige diensten of ploegendienst	28	23	24	23	20
vrijstellen van overwerk	25	23	18	19	16
aanpassing werktijden	20	21	18	17	14
demotie	5	5	5	6	7
gemiddeld aantal maatregelen	2,8	2,8	2,6	2,6	2,4

a Vetgedrukte waarden wijken significant af van de waarden in 2013.

Bron: SCP (AVP'05/'06-'13/'14)

De overheidssector past gemiddeld gezien de meeste maatregelen voor ouderen toe (gemiddeld 3,2), de sector zakelijke dienstverlening de minste (1,7; tabel 5.11). Dit is niet verwonderlijk, want in de sector overheid heeft vrijwel ieder bedrijf een of meer ouderen in dienst, terwijl dat aandeel in de zakelijke dienstverlening veel lager is. Afhankelijk van de sector komen specifieke maatregelen voor ouderen wel of niet voor. Zo komt binnen het onderwijs het vrijstellen van ploegendienst vrijwel niet voor, omdat hier niet in ploegendienst gewerkt wordt. Opvallend is dat demotie met name bij de overheid voorkomt.

Tabel 5.11

Specifieke maatregelen voor oudere werknemers, naar sector, 2013 (in procenten van het aantal bedrijven)

	extra vrije dagen	kortere werkweek	taakverlichting	stimulering van scholing	ander takenpakket	vrijstellen van ploegen dienst	vrijstellen van overwerk	aanpassing werktijden	demonstratie	gemiddeld aantal maatregelen
industrie en landbouw	89	32	39	15	27	26	19	11	6	2,7
bouwnijverheid	89	41	41	18	26	21	21	8	4	2,7
handel, horeca en reparatie	69	25	39	27	28	26	22	16	9	2,6
transport	73	25	25	25	16	20	16	13	4	2,2
zakelijke dienstverlening	53	28	15	21	17	11	11	9	7	1,7
zorg en welzijn	77	38	22	31	17	20	11	22	8	2,5
overige dienstverlening	62	27	27	33	26	11	12	14	3	2,1
overheid	86	39	33	35	37	42	14	25	17	3,2
onderwijs	49	64	42	38	40	5	6	12	6	2,6
totaal	71	33	32	25	25	20	16	14	7	2,4

Bron: SCP (AVP '13/'14)

Regelingen voor vervroegd uittreden

Regelingen voor vervroegd uittreden of vervroegd pensioen komen steeds minder voor. De nadruk ligt tegenwoordig immers op het steeds langer doorwerken. In 2005 had nog meer dan de helft van de bedrijven (58%) een regeling voor vervroegde uittreding dan wel vervroegd pensioen; in 2013 is dat geslonken tot minder dan een derde (31%; tabel 5.12). Binnen de overheid, het onderwijs en de bouwnijverheid komen in 2013 regelingen voor vervroegd uittreden en/of vervroegd pensioen relatief vaak voor. In deze sectoren werken relatief gezien veel ouderen. In de zakelijke dienstverlening en de overige dienstverlening (weinig ouderen) komen dergelijke regelingen veel minder vaak voor (bij ongeveer 15%).

Tabel 5.12

Regeling voor vervroegde uittreding of vervroegd pensioen, naar sector, 2005-2013 (in procenten van het aantal bedrijven)^a

	2005	2007	2009	2011	2013
totaal	58	55	49	41	31
industrie en landbouw	76	71	64	53	39
bouwnijverheid	74	82	75	68	55
handel, horeca en reparatie	49	41	38	32	25
transport	59	60	53	37	33
zakelijke dienstverlening	40	32	25	22	16
zorg en welzijn	64	66	56	43	29
overige dienstverlening	61	47	47	36	15
overheid	95	86	78	75	49
onderwijs	82	83	78	72	45

a Vetgedrukte waarden wijken significant af van de waarden in 2013.

Bron: SCP (AVP'05/'06-'13/'14)

5.5 Niet-westerse migranten en personeel zonder Nederlandse nationaliteit

Niet-westerse migranten hebben nog steeds een achterstand op de arbeidsmarkt (Huijnk 2014). Hun arbeidsparticipatie is lager, ze worden harder getroffen door de crisis (worden eerder werkloos) en stoten relatief gezien minder vaak door naar leidinggevende functies. Discriminatie lijkt hierbij nog steeds een rol te spelen (Andriessen et al. 2014; Nievers en Andriessen 2010). In sommige sectoren is er vanwege de ondervetegenwoordiging specifiek aandacht voor het aantrekken van niet-westerse allochtonen. In de zorg bijvoorbeeld zou men onder andere vanuit het oogpunt van toegankelijkheid meer niet-westerse allochtone werknemers in dienst willen hebben. Denk aan het toenemende aantal allochtone ouderen (Den Draak en De Klerk 2011), die niet altijd aansluiting vinden binnen het reguliere zorgaanbod (Schellingerhout 2004). Ook binnen de techniek is er behoefte aan niet-westerse allochtone werknemers. Niet-westerse allochtonen kiezen minder vaak voor een technische opleiding dan autochtonen. Op dit moment en in de nabije toekomst is er

een tekort aan technisch opgeleide mensen. Wanneer meer niet-westerse allochtonen voor een technische opleiding zouden kiezen, zou dit tekort kunnen worden voorkomen.⁹

Tabel 5.13 laat zien dat het aandeel bedrijven met niet-westerse werknemers in 2013 gestegen is ten opzichte van 2003, maar de laatste jaren vrij constant is gebleven. In 2013 had een derde van de bedrijven een of meer niet-westerse allochtone werknemers in dienst.¹⁰

Niet verwonderlijk hangt de kans voor een bedrijf om een niet-westerse allochtoon in dienst te hebben samen met de omvang van het bedrijf. Bij de bedrijven met 200 of meer werknemers heeft 89% minstens een niet-westerse allochtoon in dienst. Bij de bedrijven met 5-9 werknemers is dat 13%. Ook het aandeel niet-westerse migranten in het personeelsbestand is constant en ligt al enige jaren rond de 6% (tabel 5.14).¹¹

Volgens gegevens van het CBS neemt het aandeel niet-westerse migranten in de potentiële beroepsbevolking het laatste decennium gestaag toe (CBS 2015). Dat deze trend niet is terug te zien in de cijfers van het Arbeidsvraagpanel kan komen doordat de economische crisis heeft gezorgd voor een relatief hoge werkloosheid onder niet-westerse migranten (Huijnk 2014; UWV 2014).

Bij bedrijven in de sectoren industrie en landbouw, en transport is er sprake van een relatief groot aandeel werknemers met een niet-westerse achtergrond (tabel 5.14). In een aantal sectoren omvat het personeelsbestand van bedrijven juist een relatief klein aandeel niet-westerse migranten, te weten bouwnijverheid (3%), zorg en welzijn (3%), overige dienstverlening (4%), overheid (4%) en onderwijs (3%). Dit komt overeen met ander onderzoek (o.a. Huijnk 2014).

Bedrijven met niet-westerse allochtonen in dienst zijn niet gelijkmatig verdeeld over het land (zie bijlage B op internet). Met name in het westen hebben bedrijven vaak niet-westerse allochtonen in dienst. In Noord- en Zuid-Holland betreft het bijna de helft van de bedrijven in 2013. De kleinste aandelen bedrijven met niet-westerse allochtone werknemers zijn te vinden in de provincies Friesland en Drenthe (in beide provincies gaat het om 5% van de bedrijven). De spreiding van bedrijven met niet-westerse allochtonen in dienst volgt globaal gezien de spreiding van de populatie niet-westerse allochtonen over Nederland.

Tabel 5.13

Bedrijven met een of meer niet-westerse allochtonen in dienst, naar sector en bedrijfsomvang, 2003-2013 (in procenten van het aantal bedrijven)^a

	2003	2005	2007	2009	2011	2013
industrie en landbouw	32	42	43	45	41	37
bouwnijverheid	22	22	18	28	24	28
handel, horeca en reparatie	22	28	33	33	34	31
transport	28	28	33	33	48	44
zakelijke dienstverlening	23	33	30	33	37	29
zorg en welzijn	39	43	36	38	44	37
overige dienstverlening	30	34	26	27	35	22
overheid	57	65	62	64	56	60
onderwijs	23	28	23	36	34	30
5-9 werknemers	14	21	18	17	20	14
10-19 werknemers	23	31	28	33	29	32
20-49 werknemers	31	40	40	52	55	50
50-99 werknemers	67	76	76	74	73	80
100-199 werknemers	73	82	85	85	86	82
≥ 200 werknemers	84	99	79	89	93	91
totaal	26	32	32	35	37	33

a Vetgedrukte waarden wijken significant af van de waarden in 2013.

Bron: SCP (AVP'03/'04-'13/'14)

Tabel 5.14

Aandeel niet-westerse allochtonen in het personeelsbestand, naar sector, 2003-2013 (in procenten van het aantal personeelsleden)

	2003	2005	2007	2009	2011	2013
industrie en landbouw	8	10	8	8	8	10
bouwnijverheid	4	2	2	3	3	3
handel, horeca en reparatie	4	7	7	7	7	7
transport	4	7	5	9	7	9
zakelijke dienstverlening	8	9	6	9	7	8
zorg en welzijn	5	6	4	3	7	3
overige dienstverlening	6	5	4	4	4	4
overheid	5	5	6	5	5	4
onderwijs	2	3	2	4	3	3
totaal	5	7	5	6	6	6

Bron: SCP (AVP'03/'04-'13/'14)

Niet-westerse migranten in leidinggevende posities

Het aandeel bedrijven met niet-westerse migranten in leidinggevende posities is verhoudingsgewijs laag. Hoewel ongeveer een derde van de bedrijven niet-westerse allochtonen in dienst heeft (zie tabel 5.13), is het aandeel bedrijven met niet-westerse allochtone leidinggevendenden een stuk lager: 5% in 2013 (tabel 5.15). Ook is het aandeel niet-westerse allochtonen onder de leidinggevendenden een stuk lager (2,8%) dan het aandeel niet-westerse allochtonen in het gehele personeelsbestand (6%). Bij deze cijfers moet opgemerkt worden dat de betrouwbaarheid niet zo hoog is, doordat bijna een kwart van de bedrijven niet kon aangeven hoeveel niet-westerse allochtonen zij in dienst hadden. Dat neemt niet weg dat het aandeel bedrijven met niet-westerse allochtone werknemers veel hoger is dan het aandeel bedrijven met niet-westerse allochtone leidinggevendenden. Ook uit ander onderzoek blijkt dat niet-westerse allochtonen minder vaak doorstromen naar leidinggevende posities (Huijnk 2014). Naast discriminatie kan meespelen dat het opleidingsniveau van niet-westerse allochtonen vaak lager is dan dat van autochtonen, en ook dat zij door de moeilijker toegang tot de arbeidsmarkt soms minder werkervaring hebben.

Het aandeel bedrijven met leidinggevendenden met een niet-westerse achtergrond verschilt per sector. Sectoren waar zij relatief vaak voorkomen zijn transport (11%) en de overheid (8%). De sector zorg en welzijn kent verreweg het laagste aandeel bedrijven met leidinggevendenden van niet-westerse afkomst (1%), gevolgd door het onderwijs, de bouwnijverheid en de overige dienstverlening (elk 4%) (tabel 5.16).

Tabel 5.15

Aandeel bedrijven met niet-westerse allochtone leidinggevendenden, 2011 en 2013

	2011	2013
bedrijven met leidinggevendenden ^a	85	79
bedrijven met niet-westerse migrant als leidinggevendende ^a	5	5
percentage niet-westerse allochtonen onder de leidinggevendenden ^b	3	3

a Alle bedrijven.

b Selectie bedrijven met leidinggevendenden.

Bron: SCP (AVP'11/'12-'13/'14)

Tabel 5.16

Niet-westerse allochtone leidinggevenden naar sector, 2013

	bedrijven met leidinggevenden ^a	bedrijven met niet-westerse allochtone leidinggevenden ^a	percentage niet-westerse allochtonen onder de leidinggevenden ^b
industrie en landbouw	74	5	3
bouwnijverheid	81	4	1
handel, horeca en reparatie	79	6	3
transport	78	11	4
zakelijke dienstverlening	82	5	4
zorg en welzijn	74	1	2
overige dienstverlening	72	4	2
overheid	99	8	2
onderwijs	93	4	2
totaal	79	5	3

a Alle bedrijven.

b Selectie bedrijven met leidinggevenden.

Bron: SCP (AVP'13/'14)

Werknemers zonder Nederlandse nationaliteit

De laatste jaren is er een toename van arbeidsmigranten uit de Europese Unie (EU) (SER 2014b). Dit houdt vooral verband met de uitbreiding van de EU en de toetreding van een aantal Midden- en Oost-Europese landen (MOE-landen) in 2004. Binnen de EU is er sprake van vrij verkeer van werknemers en diensten. Een van de doelen van dit vrije verkeer en van het internationaal aantrekken van kenniswerkers is het behoud van werkgelegenheid binnen Nederland en Europa. Het vóórkomen en de omvang van arbeidsmigratie hangt in belangrijke mate samen met de economische verschillen tussen landen en met name de verschillen in kansen, in het bijzonder werkgelegenheid en inkomen.

Werkgevers uit het Arbeidsvraagpanel is de vraag voorgelegd of zij werknemers in dienst hebben die niet de Nederlandse nationaliteit hebben (werknemers die naast de Nederlandse nationaliteit een andere nationaliteit hebben, tellen niet mee). Hoewel dit deels kan overlappen met de vraag naar het aandeel niet-westerse migranten in de organisatie, gaat het hier dus om de specifieke groep werknemers zonder Nederlands paspoort. In 2013 had 14% van de bedrijven werknemers met een niet-Nederlandse nationaliteit in dienst (tabel 5.17). In de periode 2006-2014 zien we hierin geen duidelijke ontwikkeling.¹²

Tabel 5.17

Aandeel bedrijven dat medewerkers in dienst heeft met een niet-Nederlandse nationaliteit, 2006-2014

	2006	2008	2010	2012	2014
geen Nederlandse nationaliteit	13	15	15	16	14
afkomstig uit					
België of Duitsland			7	6	5
Polen, Bulgarije, Roemenië (MOE-landen)			4	3	3
een ander EU-land			5	5	5
de rest van Europa (niet-EU)			2	3	2
buiten Europa			4	6	5

Bron: SCP (AVP'05/'06-'13/'14)

Het in dienst nemen van werknemers met een niet-Nederlandse nationaliteit concentreert zich in bepaalde sectoren en in bepaalde regio's (tabel 5.18). Binnen de industrie en landbouw komt dit veel voor en hier zien we met name de MOE-landers terug. Dit komt overeen met andere onderzoeken (zie SER 2014b voor een overzicht). In de zakelijke dienstverlening zijn relatief veel werknemers van buiten de EU en buiten Europa werkzaam. Waarschijnlijk gaat het hier om zogenaamde kennismigranten, van wie bekend is dat ze vaak in de zakelijke dienstverlening werken. Uit een overzicht van de SER blijkt dat bijna 30% van de kennismigranten werkt voor een buitenlands bedrijf (in veel gevallen voor een bedrijf uit het land waar de migrant vandaan komt) (SER 2014b). Van de kennismigranten van buiten de EU is een groot deel werkzaam in de sectoren IT en overige zakelijke diensten.

Bedrijven met werknemers met een niet-Nederlandse nationaliteit zijn vooral in bepaalde regio's te vinden. In Flevoland heeft bijna een derde van de bedrijven medewerkers met een niet-Nederlandse nationaliteit in dienst. Dit heeft waarschijnlijk met de land- en tuinbouw te maken (zie ook SER 2014b). In Limburg heeft bijna een kwart van de bedrijven (tijdelijk) werknemers met een niet-Nederlandse nationaliteit in dienst. Het gaat dan met name om Belgen en/of Duitsers.

Tabel 5.18

Aandeel bedrijven dat medewerkers in dienst heeft met een niet-Nederlandse nationaliteit, naar sector en provincie, 2014

	niet-Nederlandse nationaliteit	Belgisch/Duits	MOE-lander	EU overig	Europa rest	buiten Europa
industrie en landbouw	22	7	8	8	3	5
bouwnijverheid	8	1	1	2	1	4
handel, horeca en reparatie	15	6	4	5	1	5
transport	27	12	5	11	2	8
zakelijke dienstverlening	15	4	3	6	5	7
zorg en welzijn	9	2	1	5	1	4
overige dienstverlening	8	2	3	3	2	2
overheid	8	4	1	2	2	4
onderwijs	5	2	0	2	1	3
Groningen	7	0	2	5	0	1
Friesland	6	0	1	5	1	1
Drenthe	6	1	0	6	0	0
Overijssel	10	5	2	4	1	3
Flevoland	31	8	12	15	8	17
Gelderland	10	3	2	3	1	4
Utrecht	9	1	2	3	2	5
Noord-Holland	19	4	3	8	8	8
Zuid-Holland	17	6	4	7	2	7
Zeeland	7	3	3	0	0	0
Noord-Brabant	16	6	5	6	2	5
Limburg	24	13	4	6	0	5
totaal	14	5	3	5	2	5

Bron: SCP (AVP'13/'14)

5.6 Mensen met gezondheidsbeperkingen

De regering zet sterk in op het (weer) aan het werk krijgen van mensen met een arbeidsbeperking. Zo zijn er in het Sociaal akkoord 2013 afspraken gemaakt tussen kabinet en sociale partners. Werkgevers in de marktsector stellen zich garant voor 100.000 extra banen in 2026 voor mensen met een beperking. In aanvulling daarop stelt de overheid zich garant voor 25.000 extra banen in 2024 voor mensen met een beperking. Als werkgevers zich niet aan deze afspraken houden, dan treedt er een quotumheffing in werking. Iedereen die kan werken maar daarbij ondersteuning nodig heeft, valt sinds 1 januari 2015 onder de Participatiewet. De wet is er om zo veel mogelijk mensen met of zonder arbeids-

bepanking werk te laten vinden. De Participatiewet vervangt de Wet werk en bijstand (Wwb), de Wet sociale werkvoorziening (Wsw) en een groot deel van de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong). Sinds 1 januari 2015 zorgt de gemeente voor begeleiding naar werk. De gemeente zorgt ook voor werk in een beschutte omgeving als dat nodig is.

De gegevens waar hier over wordt gerapporteerd, werden verzameld in het jaar 2013, voordat de Participatiewet van kracht werd. In het Arbeidsvraagpanel zijn ook sociale-werkplaatsbedrijven bevroegd. Om vertekening van de gegevens te voorkomen, worden de cijfers uit het panel in deze paragraaf berekend exclusief de sociale-werkplaatsbedrijven.

In het Arbeidsvraagpanel is werkgevers gevraagd of zij mensen in dienst hebben die vanwege zintuiglijke, motorische, psychische of andere beperkingen extra aandacht nodig hebben om hun werk te kunnen doen. Gemakshalve spreken we in deze paragraaf van personen met gezondheidsbeperkingen.¹³ Tabel 5.19 laat zien dat 14% van de bedrijven in 2014 een of meer mensen met gezondheidsbeperkingen in dienst had. Gezondheidsbeperkten maken in deze bedrijven gemiddeld 1% uit van het personeelsbestand. Omdat de vraag in 2014 voor het eerst gesteld is, kunnen we nog geen langjarige ontwikkelingen laten zien. Niet verwonderlijk is de kans dat een bedrijf minstens een persoon met gezondheidsbeperkingen in dienst heeft groter naarmate de omvang van het bedrijf toeneemt. Bij de kleinste bedrijven (van 5-9 werknemers) heeft slechts 6% een werknemer met beperkingen in dienst, bij de grootste bedrijven (200 of meer werknemers) is dit 64%. Het uwv vindt een soortgelijk patroon als het gaat om arbeidsongeschikten (uwv 2014).

De overheidssector kent verreweg het grootste aandeel bedrijven met gezondheidsbeperkten: 39% van de bedrijven heeft een of meer mensen met gezondheidsbeperkingen in dienst. De sectoren overige dienstverlening (7%) en zakelijke dienstverlening (10%) hebben het laagste aandeel bedrijven met gezondheidsbeperkten. uwv (2014) vond voor arbeidsongeschikten dat er met name binnen het onderwijs en de overheid veel WGA'ers¹⁴ en Wajongers zijn. Wajongers komen ook bij uitzendbedrijven relatief veel voor.

Het aandeel werknemers met beperkingen in het personeelsbestand schommelt, afhankelijk van sector, tussen de 0,6% en 1,5%.¹⁵ Omdat het om heel kleine aantallen gaat, moeten deze aantallen eerder als indicatief worden gezien. De overheidssector heeft zich specifieke doelen gesteld om extra banen voor gezondheidsbeperkten te realiseren. We zien in tabel 5.19 weliswaar dat het aandeel gezondheidsbeperkten binnen de overheidssector iets boven het gemiddelde ligt, maar dit wijkt niet veel af van sommige andere sectoren. Organisaties binnen de overheid hebben dus vaker mensen met een beperking in dienst dan organisaties in andere sectoren, maar uitgedrukt in percentage van het personeelsbestand lopen zij niet voorop.

Tabel 5.19

Werknemers met beperkingen, 2014 (in procenten van het aantal bedrijven en in procenten van het aantal werknemers)

	aandeel bedrijven met een of meer mensen met beperkingen in dienst	aandeel mensen met beperkingen in het personeelsbestand
industrie (excl. sw-bedrijven)	17	1,3
bouwnijverheid	12	1,0
handel, horeca en reparatie	14	1,5
transport	12	0,7
zakelijke dienstverlening	10	0,6
zorg en welzijn	18	1,0
overige dienstverlening	7	1,1
overheid	39	1,3
onderwijs	19	0,9
5-9 werknemers	7	1,2
10-19 werknemers	12	1,3
20-49 werknemers	21	1,6
50-99 werknemers	26	0,7
100-199 werknemers	46	1,4
≥ 200 werknemers	62	0,8
totaal	14	1,1

Bron: SCP (AVP'13/'14)

Gebruik van regelingen voor het aannemen van gezondheidsbeperkten

Loonkostenregelingen zijn specifiek in het leven geroepen om het voor werkgevers aantrekkelijk te maken om mensen met beperkingen in dienst te nemen. Deze regelingen bestaan al een aantal jaren. In het onderzoek is gevraagd naar de kennis en het gebruik van de volgende regelingen:

- loonkostensubsidie of -dispensatie;
- detachering vanuit sociale werkplaats/re-integratiebedrijf;
- no-riskregeling bij ziekte/arbeidsongeschiktheid;
- korting of vrijstelling premies sociale verzekeringen;
- werken met behoud van uitkering.

Enkele van deze regelingen behoeven wat nadere uitleg. Loonkostensubsidie en loon-dispensatie compenseren de werkgever voor het verschil tussen de arbeidsproductiviteit van een werknemer (loonwaarde) en het wettelijk minimumloon. Werkgevers die een arbeidsgehandicapte in dienst nemen, kunnen ook een no-riskpolis krijgen; hiermee hoeft een werkgever bij ziekte van de werknemer het loon niet door te betalen. Daardoor loopt de werkgever minder financieel risico als hij gezondheidsbeperkten in dienst neemt.

Tabel 5.20 geeft een overzicht van de kennis over en het gebruik van loonkostenregelingen¹⁶ bij de bedrijven. Net als hiervoor laten we de sociale-werkplaatsbedrijven buiten beschouwing. Sommige regelingen zijn beter bekend bij de werkgevers dan andere. Het meest bekend zijn de detachering vanuit een sociale werkplaats of re-integratiebedrijf (77%), het werken met behoud van uitkering (72%) en loonkostensubsidie of -dispensatie (70%). Het minst bekend zijn de no-riskregeling bij ziekte of arbeidsongeschiktheid en de korting of vrijstelling van de premies sociale verzekeringen: ongeveer de helft van de bedrijven kent deze regelingen niet. Ongeveer een op de tien bedrijven kent geen enkele van de genoemde regelingen (tabel 5.21). De bekendheid met de regelingen is het grootst in de sector overheid, waar ook de meeste gezondheidsbeperkten werkzaam zijn, en het kleinst in de sectoren handel, horeca en reparatie, en zakelijke dienstverlening.

Het gebruik van loonkostenregelingen ligt een stuk lager dan de bekendheid ervan. Ongeveer een kwart van de bedrijven maakt gebruik van een of meer regelingen (8,1% + 15,7%, zie tabel 5.21). Ruim driekwart van de bedrijven maakt van geen enkele loonkostenregeling gebruik. Het gebruik is in de sector overheid het grootst en in de bouw- en nijverheid het kleinst. De verschillen tussen sectoren in het gebruik liggen anders dan de verschillen in de bekendheid. Dat betekent dat verschillen in gebruik tussen de sectoren niet (volledig) terug te voeren zijn op verschillen in bekendheid, maar ook nog van andere factoren afhangen. Het vaakst wordt gebruikgemaakt van de loonkostensubsidie/-dispensatie en de korting op of vrijstelling van de premies sociale verzekeringen (tabel 5.20). Het werken met behoud van uitkering komt het minst vaak voor. Detachering vanuit een sociale werkplaats of re-integratiebedrijf en het werken met behoud van uitkering komen bij de overheidssector veel vaker voor dan bij de overige sectoren.

Tabel 5.20

Bekendheid met en gebruik van loonkostenregelingen, 2014 (in procenten van het aantal bedrijven, excl. de sociale-werkplaatsbedrijven)

	indus- trie en land- bouw	bouw- nijver- heid	handel, horeca en repa- ratie	trans- port	zake- lijke dienst- ver- lening	zorg en welzijn	overige dienst- ver- lening	over- heid	onder- wijs	totaal
bekendheid										
loonkostensubsidie of -dispensatie	78	75	67	79	61	70	81	87	64	70
detachering vanuit sociale werkplaats/re-integratiebedrijf	77	80	73	89	72	83	79	96	80	77
no-riskregeling bij ziekte/ arbeidsongeschiktheid	54	49	49	67	48	50	47	61	31	50
korting of vrijstelling premies sociale verzekeringen	61	57	47	64	52	49	46	64	41	52
werken met behoud van uitkering	76	71	64	81	73	77	77	87	82	72
gebruik										
loonkostensubsidie of -dispensatie	10	8	10	12	9	13	7	13	10	10
detachering vanuit sociale werkplaats/re-integratiebedrijf	6	3	3	5	5	15	8	41	15	7
no-riskregeling bij ziekte/ arbeidsongeschiktheid	5	3	5	5	4	10	4	8	7	6
korting of vrijstelling premies sociale verzekeringen	10	9	9	12	8	9	6	7	4	9
werken met behoud van uitkering	4	2	3	5	2	10	8	24	10	5

Bron: SCP (AVP '13/'14)

Tabel 5.21

Bekendheid met en gebruik van loonkostenregelingen, 2014 (in procenten van het aantal bedrijven, excl. de sociale-werkplaatsbedrijven)

	twee of meer regelingen	één regeling	geen regeling
bekendheid met regelingen			
industrie en landbouw	87	6	7
bouwnijverheid	84	8	9
handel, horeca en reparatie	77	11	12
transport	92	1	6
zakelijke dienstverlening	77	11	12
zorg en welzijn	85	5	10
overige dienstverlening	89	6	5
overheid	92	5	3
onderwijs	81	11	8
totaal	82	8	10
gebruik van regelingen			
industrie en landbouw	9	15	76
bouwnijverheid	4	14	82
handel, horeca en reparatie	7	14	79
transport	11	14	76
zakelijke dienstverlening	4	16	79
zorg en welzijn	15	17	69
overige dienstverlening	7	16	77
overheid	26	29	45
onderwijs	10	23	67
totaal	8	16	76

Bron: SCP (AVP'13/'14)

Aanvullend is gevraagd hoe belangrijk loonkostenregelingen voor werkgevers zijn bij het aannemen van personeel. Anno 2014 zegt een overgrote meerderheid van de werkgevers (61,2%, zie tabel 5.22) dat de loonkostenregelingen geen rol spelen bij het aannemen van personeel. Toch lijkt het belang van de loonkostenregelingen iets toe te nemen. Het aandeel werkgevers dat aangeeft dat loonkostenregelingen een belangrijke rol spelen bij het aannemen van personeel, is in de periode van 2008-2014 iets toegenomen.

Tabel 5.22

Belang van loonkostenregelingen voor het aannemen van personeel, 2008-2014 (in procenten van het aantal bedrijven, excl. sociale-werkplaatsbedrijven^{a)}^{b)}

	2008	2010	2012	2014
een belangrijke rol	7	7	8	9
niet zo'n belangrijke rol	27	31	32	30
geen rol	66	63	60	61

a Deze selectie is pas in de afnamerondes 2012 en 2014 te maken.

b De vetgedrukte waarde wijkt significant af van de waarde in 2014.

Bron: SCP (AVP'07/'08-'13/'14)

Opvallend is dat ook binnen de sector overheid de meeste werkgevers (56,8%) in 2014 aangeven dat loonkostenregelingen niet belangrijk zijn bij het aannemen van personeel (tabel 5.23). Immers, binnen deze sector wordt het meest gebruikgemaakt van loonkostenregelingen. In het begin van dit hoofdstuk werd aangehaald dat er verschillende motieven kunnen zijn voor werkgevers om diversiteitsbeleid vorm te geven. Het hoge aandeel bedrijven met gezondheidsbeperkten bij de overheid kan te maken hebben met moreel-ethische motieven of met de voorbeeldfunctie die de overheid wil hebben. Binnen sectoren die weinig gebruikmaken van loonkostenregelingen, zoals de industrie en de handel, horeca en reparatie, wordt de rol van loonkostenregelingen juist belangrijker gevonden. Bij deze sectoren lijkt er dus meer sprake te zijn van een externe motivatie.

Tabel 5.23

Belang van loonkostenregelingen voor het aannemen van personeel, naar sector, 2014 (in procenten van het aantal bedrijven)

	een belangrijke rol	niet zo'n belangrijke rol	geen rol
industrie (excl. sw-bedrijven)	10	34	56
bouwnijverheid	9	36	55
handel, horeca en reparatie	12	30	58
transport	9	26	66
zakelijke dienstverlening	6	22	72
zorg en welzijn	10	34	56
overige dienstverlening	8	28	64
overheid	5	38	57
onderwijs	6	23	71
totaal	9	30	61

Bron: SCP (AVP'13/'14)

Noten

- 1 Dit is de Nederlandse vertaling van de Engelstalige term LGBT: lesbian, gay, bisexual, transgender. Lhbt staat dan voor 'lesbisch, homo-, biseksueel en transgender'.
- 2 De Raad voor de Volksgezondheid en Zorg bracht onlangs het rapport *Doorwerken en gezondheid* uit, waarin speciale aandacht is voor arbeidsparticipatie en duurzame inzetbaarheid van ouderen (RVZ 2015).
- 3 Deze groep komt aan bod in verschillende andere scp-publicaties, zoals Keuzenkamp en Kuyper (2013) en Kuyper (2015).
- 4 Per 1 januari 2015 stromen er geen mensen meer in de Wsw in. Onze cijfers hebben betrekking op een eerdere periode, 2013.
- 5 Kleine verschillen tussen de CBS- en AVP-cijfers zijn te verwachten. In het Arbeidsvraagpanel gaat het om rapportage van werkgevers over hun personeelsbestand, terwijl de CBS-cijfers gebaseerd zijn op een enquête onder de potentiële beroepsbevolking. Het AVP heeft bovendien betrekking op een selectie van de beroepsbevolking, namelijk de personen die binnen een bedrijf met minstens vijf werknemers werkzaam zijn.
- 6 Bedrijven konden in de enquête zelf aangeven uit hoeveel niveaus hun bedrijf bestaat. Bedrijven konden hierbij ook aangeven dat het bedrijf maar uit één laag bestaat en dat er dus geen leidinggevenden zijn.
- 7 In een verdiepende analyse is gekeken naar kenmerken van bedrijven die ouderen in dienst hebben, zoals de arbeidsomstandigheden. Een hypothese was dat in bedrijven zonder ouderen in dienst de arbeidsomstandigheden zwaarder zouden zijn. Deze hypothese blijkt niet te kloppen.
- 8 Dit gemiddelde heeft betrekking op de negen specifieke maatregelen waarnaar hier is gevraagd.
- 9 Hetzelfde geldt overigens voor vrouwen in de techniek.
- 10 In deze tekst en in de vragenlijst van het AVP wordt aangesloten bij de definitie van het CBS van niet-westerse allochtonen: werknemers die zelf zijn geboren of van wie tenminste één ouder is geboren in Turkije, Marokko, Suriname, Nederlandse Antillen, Aruba, voormalig Joegoslavië, of in overige landen in Zuid- en Midden-Amerika, Afrika of Azië, met uitzondering van Japan en voormalig Nederlands-Indië.
- 11 Volgens de CBS-gegevens, die gebaseerd zijn op de Enquête beroepsbevolking (EBB), is het aandeel niet-westerse allochtonen hoger, namelijk 9,6% in het derde kwartaal van 2013. In het Arbeidsvraagpanel (AVP) is er een selectie op bedrijven met vijf of meer werknemers én gaat het om uitspraken van werkgevers over hun werknemers, niet om directe bevraging van de werknemers. We missen in het AVP sowieso het aandeel allochtonen dat als zelfstandige werkzaam is. Uit CBS-cijfers (StatLine) blijkt dat van de niet-westerse allochtonen 12,4% (ook) werkzaam is als zelfstandig ondernemer.
- 12 Deze cijfers hebben betrekking op het aantal bedrijven dat werknemers met een niet-Nederlandse nationaliteit in dienst heeft, niet op het aandeel werknemers met een niet-Nederlandse nationaliteit in het personeelsbestand.
- 13 Zie bv. Michiels et al. (2012) voor een overzicht van termen en definities van mensen met gezondheidsbeperkingen.
- 14 WGA staat voor Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten. De WGA is een voorziening binnen de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). De regeling is bedoeld voor mensen die gedeeltelijk of volledig arbeidsongeschikt zijn, maar het vooruitzicht hebben dat zij weer beter worden.
- 15 Volgens het CBS maken arbeidsgehandicapten 7% uit van de werkzame beroepsbevolking. Het aantal door het CBS gerapporteerde arbeidsgehandicapten is gebaseerd op de module arbeidsgehandicapten uit de Enquête beroepsbevolking (EBB). Het gaat hier om de vraag aan mensen met een langdurige ziekte, aandoening of handicap of hun gezondheid een belemmering vormt bij het uitvoeren of verkrijgen van werk.

- 16 Bedrijven die gebruikmaken van een loonkostenregeling worden ook verondersteld daarmee bekend te zijn. De groep gebruikers is een subgroep van de totale groep die bekend is met een loonkostenregeling.

6 Tot slot

De overheid streeft naar het verhogen van de arbeidsdeelname en wil dat zo veel mogelijk mensen zo lang mogelijk aan het werk zijn en blijven. Duurzame inzetbaarheid van werknemers is daarbij een kernbegrip. Daarmee wordt het streven aangegeven werknemers tot aan hun pensioen blijvend en breed actief te houden op de arbeidsmarkt met behoud van gezondheid en welzijn. Wil het beleid succesvol zijn, dan moeten werkgevers zich hier actief voor willen en kunnen inzetten. Werkgevers spelen een belangrijke rol bij de duurzame inzetbaarheid van werknemers, bijvoorbeeld door te investeren in scholing, gunstige arbeidsomstandigheden te creëren, mogelijkheden te bieden om werk met zorgtaken te combineren, en van werk-naar-werkactiviteiten aan te bieden. Op basis van het Arbeidsvraagpanel, een langlopend onderzoek onder vestigingen van bedrijven (recentste meting 2013/'14), beschreven we de opvattingen van werkgevers en de wijze waarop zij het personeelsbeleid vormgeven, en gingen we na of de ontwikkelingen zich bewegen in de door de overheid gewenste richting. Kort gezegd, we vonden ontwikkelingen die de gewenste richting uit gaan, én ontwikkelingen die dat niet doen. Een ontwikkeling die niet in de door de overheid gewenste richting gaat, is dat de investeringen van werkgevers in duurzame inzetbaarheid nauwelijks toenemen, waarschijnlijk als gevolg van de economische crisis en de toename van het aantal tijdelijke contracten. Wel in de gewenste richting is het toenemende aantal ouderen dat werkt. Daarnaast valt op dat het gebruik van zorgverlof stijgt.

Niet in de gewenste richting: investeringen in duurzame inzetbaarheid van werknemers nemen nauwelijks toe

Werkgevers gaven in 2013 minder prioriteit aan investeringen in het personeelsbeleid – zoals scholing, arbeidsvoorwaarden en de combinatie van arbeid en zorg – dan in 2011. Ook de prioriteit voor het aantrekken van niet-westerse migranten en voor meer vrouwen aan de top daalde in 2013 ten opzichte van 2011. Arbeidsomstandigheden kregen het afgelopen decennium al steeds minder aandacht van werkgevers.

De cijfers laten zien dat de investeringen van werkgevers op het gebied van duurzame inzetbaarheid van werknemers de laatste jaren op veel fronten stagneren. We zien deze tendens terug in een aantal ontwikkelingen. Ten eerste neemt de investering in scholing van werknemers niet duidelijk toe. Vanuit het oogpunt van de duurzame inzetbaarheid benadrukt het overheidsbeleid het belang van scholing en opleiding van werknemers. Scholing zou niet alleen het functioneren van werknemers in de organisatie verbeteren, maar zou ook moeten voorkomen dat zij door veroudering van kennis of onvoldoende kwalificaties zonder werk komen te zitten. Het aandeel bedrijven met werknemers die een cursus of opleiding volgden, nam echter het afgelopen decennium niet toe. Ook het aandeel bedrijven waarin studieverlof werd aangevraagd, bleef constant. Wel was er in 2012 een lichte stijging in het aandeel werknemers per bedrijf dat een opleiding volgt.

De prioriteit die werkgevers geven aan opleiding en scholing is in 2013 gedaald ten opzichte van de vorige meting.

Dat werkgevers niet méér zijn gaan investeren, zien we ten tweede ook terug in de van-werk-naar-werkactiviteiten. Hoewel het aandeel bedrijven dat van-werk-naar-werkbeleid heeft in de periode 2007-2013 steeg (van 16% naar 19%), daalde het aandeel dat het daadwerkelijk toepaste (van 35% naar 27%). Dat is opvallend, omdat het aandeel bedrijven dat bezig is met krimp toenam. Ten derde valt op dat het aandeel bedrijven dat telewerken mogelijk maakt, na een jarenlange structurele stijging, in de laatste meting voor het eerst is gestagneerd. Recentelijk is de Wet flexibel werken aangenomen; deze is onder andere bedoeld om telewerken te bevorderen. Door de nieuwe regeling krijgen werknemers meer mogelijkheden om hun arbeidstijden en arbeidsplaats aan te passen aan hun persoonlijke omstandigheden. Toekomstige cijfers moeten uitwijzen of de jarenlange stijging van telewerken zijn maximum heeft bereikt, of dat de trend zich verder zal voortzetten, mede onder invloed van het gewijzigde beleid.

Ten vierde laten de cijfers zien dat terwijl de overheid wil dat ook de kwetsbare groepen een plek vinden op de arbeidsmarkt, werkgevers specifiek beleid voor doelgroepen niet zo belangrijk vinden. Het gaat dan vooral om mensen met een arbeidsbeperking en niet-westerse migranten. Het in dienst nemen van mensen met gezondheidsbeperkingen staat op het moment volop in de aandacht, mede door de invoering van de Participatiewet. Er zijn afspraken gemaakt tussen kabinet en sociale partners om 125.000 extra mensen met gezondheidsbeperkingen aan het werk te krijgen. Daarvoor is wel van belang dat deze afspraak ook op het netvlies staat van individuele werkgevers. In 2013 (het jaar waarin het sociaal akkoord is gesloten) zagen we hierin nog geen toename ten opzichte van de vorige meting. Daarnaast blijft de groep niet-westerse migranten achter in het diversiteitsbeleid. Terwijl het aandeel vrouwen in leidinggevende posities toeneemt, blijft het aandeel niet-westerse migranten in leidinggevende posities laag. Bovendien is de prioriteit van werkgevers voor het aantrekken van niet-westerse migranten gedaald ten opzichte van de vorige meting. Een mogelijke verklaring voor deze tendens is dat werkgevers het voordeel van diversiteit niet zien. Volgens de SER heeft diversiteit economische voordelen (SER 2009 en 2014a). Deze zijn met name op macroniveau goed te beargumenteren (doorstroom van personeel, groter arbeidspotentieel), maar zijn veel moeilijker aan te tonen voor individuele bedrijven. Mogelijk komt hierdoor het diversiteitsbeleid minder van de grond dan gewenst.

Ondanks de aandacht van de overheid voor duurzame inzetbaarheid zijn werkgevers de laatste jaren dus niet veel meer gaan investeren in hun personeel. Overigens zijn de meeste werkgevers wel van mening dat de verantwoordelijkheid voor veel van deze zaken bij hen ligt. Zo zijn de meeste werkgevers (76%) het eens met de stelling dat het de taak van werkgevers is om werknemers die de organisatie anders zou moeten ontslaan, naar een nieuwe baan of functie te helpen. Ook ziet het merendeel van de organisaties (77%) het als hun

verantwoordelijkheid om de combinatie van arbeid en zorg te faciliteren. Echter, wanneer het om concrete maatregelen gaat, zien we deze opvattingen minder duidelijk terug in de cijfers.

Economische crisis en flexibele arbeidsrelaties als verklaring voor lagere prioriteit personeelsbeleid

Een mogelijke verklaring voor deze tendens is dat werkgevers minder geneigd zijn te investeren in de 'zachte' factoren van het personeelsbeleid in tijden waarin het moeilijk is om als organisatie het hoofd boven water te houden. Op het moment van de gegevensverzameling (2013/'14) was de economische crisis al enkele jaren gaande en dat zien we duidelijk terug in de cijfers: meer bedrijven rapporteren omzetsdalingen en relatief veel bedrijven zijn bezig met krimp. Ondanks deze duidelijke conjuncturele invloed, is echter nog niet gezegd dat alle bedrijven per definitie in moeilijk weer verkeren. Ook in 2013 gaf de meerderheid van de werkgevers (65%) aan dat de financiële situatie van de organisatie (zeer) goed was; het is een minderheid (9%) die er financieel niet goed voor staat. De verminderde prioriteit van werkgevers voor het personeelsbeleid komt daarmee niet alleen voort uit financiële noodzaak, maar lijkt ook een uiting te zijn van een soort algehele voorzichtigheid. Daarnaast zijn sommige trends al langer gaande, zoals de stagnerende investering in scholing en de verminderde aandacht voor arbeidsomstandigheden. Ook wanneer het gedrag van werkgevers toe te schrijven is aan economische malaise, is het opvallend dat investeringen afnemen in tijden dat die voor werknemers juist het hardst nodig zijn. Zo zien we dat het aantal van-werk-naar-werkactiviteiten afneemt, terwijl het aandeel bedrijven dat bezig is met krimp stijgt. Vanuit het (micro)perspectief van de werkgever is dit goed te begrijpen, omdat ze door de economische crisis mogelijk moeilijk te realiseren zijn, maar op macroniveau lijkt dit een ongewenste situatie. Collectieve afspraken tussen werkgevers en werknemers blijven noodzakelijk om dit soort dilemma's ook in slechte tijden het hoofd te bieden.

Een andere mogelijke verklaring voor deze tendens is de flexibilisering van de arbeidsrelaties. In de jaren negentig van de vorige eeuw maakte ongeveer 30% van de bedrijven gebruik van tijdelijke contracten met of zonder uitzicht op vast. De laatste jaren is dat aandeel verdubbeld tot 63% in 2013. De inzet van flexibele contracten impliceert dat werkgevers een minder grote prikkel hebben om te investeren in personeel. De arbeidsrelatie heeft immers een kortere horizon en de investering gaat verloren wanneer de werknemer het bedrijf verlaat. Overigens wordt scholing van (tijdelijk) personeel soms ook gezien als een manier om personeel juist aan het bedrijf te binden. Het vergroot de betrokkenheid van de werknemer en geeft een signaal af van goed werkgeverschap. Uit de cijfers blijkt echter dat werkgevers vooral investeren in vaste krachten: vaste werknemers volgen vaker een cursus of opleiding dan tijdelijk personeel. We kunnen op basis van onze gegevens niet vaststellen in hoeverre werkgevers op andere terreinen ook minder investeren in tijdelijke werknemers. Wel blijkt uit bijvoorbeeld het Arbeidsaanbodpanel (Vlasblom et al. 2015) dat tijdelijke werknemers die ziek worden, een relatief grote kans hebben het bedrijf te ver-

laten. Een flexibele arbeidsmarkt lijkt daardoor geheel te gaan draaien om *survival of the fittest*, waardoor investeringen in gezonde werkomstandigheden en duurzame inzetbaarheid minder noodzakelijk worden voor werkgevers. De overheid heeft de Wet werk en zekerheid ingevoerd om het oneigenlijk gebruik van flexibele contracten aan banden leggen. Daaraan is de nodige discussie voorafgegaan en het moet nog blijken of de invoering het gewenste effect sorteert. Critici wijzen erop dat de wet ertoe zal leiden dat werkgevers eerder geneigd zullen zijn hun tijdelijk personeel af te stoten dan om het een vaste aanstelling te bieden.

Wel in de gewenste richting: ouderen vaker aan het werk

Als het gaat om de arbeidsdeelname van ouderen beweegt het beleid zich (deels) in de door de overheid gewenste richting. De cijfers laten zien dat werkgevers specifiek beleid voor ouderen belangrijk vinden, of in ieder geval belangrijker dan specifiek beleid voor de eerdergenoemde groepen (mensen met een arbeidsbeperking, niet-westerse migranten). Ze vinden het ook steeds vanzelfsprekender dat ouderen tot na hun zestigste jaar in de organisatie aan het werk blijven; regelingen voor vervroegde uittreding komen binnen organisaties dan ook steeds minder voor. Voor een deel zal het belang dat werkgevers hechten aan ouderenbeleid voortkomen uit noodzaak: de beroepsbevolking is aan het vergrijzen, het merendeel van de bedrijven heeft ouderen (55-plussers) in dienst en met het ophogen van de pensioenleeftijd zullen ouderen ook steeds langer doorwerken. Opvallend is dat de zogenaamde ontzietmaatregelen steeds minder populair worden. Dit zijn maatregelen die het werk lichter maken door aanpassing van de taken of de werktijden, zoals het vrijstellen van overwerk of een kortere werkweek. Deze maatregelen kunnen oudere werknemers echter ook relatief duur maken voor werkgevers. Hierdoor zou de concurrentiepositie van ouderen op de arbeidsmarkt kunnen worden aangetast en dat ligt niet in lijn met het streven meer ouderen aan het werk te houden. Josten en Vlasblom (2015) laten door nadere analyses op het Arbeidsvraagpanel zien dat werkgevers die minder ontzietmaatregelen gingen toepassen, een positiever oordeel kregen over de loonkosten van ouderen. Tegelijkertijd had het weinig invloed op het aannamebeleid van werkgevers. De auteurs wijzen er ook op dat oudere werknemers relatief vaak te kampen hebben met langdurige ziekte en arbeidsongeschiktheid. Het afschaffen van ontzietmaatregelen zou ertoe kunnen leiden dat deze groep eerder uitvalt uit het arbeidsproces.

Zorgverlof neemt toe

Daarnaast valt op dat het gebruik van ouderschapsverlof en kortdurend zorgverlof het afgelopen decennium toenam. De overheid wil enerzijds de arbeidsdeelname verhogen, maar doet anderzijds een groter beroep op de burger als het gaat om de zorg voor naasten, bijvoorbeeld in het kader van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo). Gegevens uit het Arbeidsaanbodpanel van het scp laten zien dat het aandeel werkenden dat mantelzorg verleent de laatste jaren toeneemt (Josten en De Boer 2015; Vlasblom et al. 2015). De overheid heeft de regelingen voor kortdurend zorgverlof recentelijk verruimd. Hierdoor geldt de maatregel niet alleen voor de zorg aan een ouder, partner of thuiswonend kind,

maar ook voor de zorg aan bijvoorbeeld een zieke zus of broer (tweedegraads bloedverwanten), burens en vrienden. De Wmo doet dus niet alleen een beroep op de burger, maar vraagt indirect ook van werkgevers een grotere verantwoordelijkheid. De stijgende trend in het gebruik van zorgverlof zal hierdoor waarschijnlijk in de toekomst verder doorzetten.

Verschillen tussen sectoren

Tot nog toe schetsten we een vrij algemeen beeld van de situatie op de arbeidsmarkt. In dit rapport is bij een aantal thema's ook een onderverdeling gemaakt naar sectoren. Vatten we de resultaten samen, dan vallen een aantal sectoren op.

De *bouwnijverheid* is duidelijk getroffen door de economische crisis. Dit is te zien aan de cijfers over de financiële situatie en het personeelsbestand. Veel bedrijven voeren een krimpbeleid. Tegelijkertijd is er in deze sector weinig aandacht voor van-werk-naar-werk-activiteiten en hebben relatief weinig bedrijven een sociaal plan. De bedrijven in deze sector hebben veel aandacht voor arbeidsomstandigheden, maar er wordt daarentegen weinig gedaan aan opleiding en ontwikkeling. Het ouderenbeleid krijgt een relatief hoge prioriteit van werkgevers, maar dit lijkt vooral voort te komen uit noodzaak. Een groot aandeel bedrijven vindt het niet wenselijk dat werknemers doorwerken na het zestigste jaar. Ook zijn er veel ontzietmaatregelen, maar weinig ontwikkelmaatregelen. Diversiteitsbeleid (meer vrouwen aan de top, het aantrekken van niet-westerse migranten) krijgt in deze sector weinig prioriteit.

De *overheidssector* laat in veel opzichten het tegenovergestelde zien van de bouwsector. De overheid kent relatief veel grote organisaties, wat zijn weerslag heeft op het personeelsbeleid. Hoewel ook deze sector te maken heeft met baanvernietiging en krimp, is er vaak een sociaal plan en veel aandacht voor van-werk-naar-werkactiviteiten. Ook andere aspecten van het personeelsbeleid krijgen veel aandacht, zoals scholing en ontwikkeling, ouderenbeleid, diversiteitsbeleid en telewerken.

Hoewel de sector *onderwijs* vaak in één adem wordt genoemd met de overheid, verschillen de sectoren op een aantal punten in het gevoerde personeelsbeleid. Er is wel aandacht voor opleiding en scholing, maar werknemers worden geacht dit zo veel mogelijk buiten werktijd te doen. Diversiteitsbeleid krijgt in deze sector weinig prioriteit, vooral als het gaat om het aantrekken van mensen met gezondheidsbeperkingen en niet-westerse migranten, maar ook ten aanzien van meer vrouwen aan de top. Ouderenbeleid krijgt wel aandacht, maar doorwerken tot na het zestigste jaar wordt door opvallend veel werkgevers onwenselijk gevonden. Tot slot valt op dat arbeidsomstandigheden in deze sector weinig prioriteit krijgen, terwijl het aandeel werknemers dat onder tijdsdruk werkt relatief hoog is.

Zonder de sectoren hier allemaal afzonderlijk te behandelen, maken deze drie casusbeschrijvingen wel duidelijk dat er een grote diversiteit schuilt onder de gemiddelden in dit rapport. De aandacht voor duurzame inzetbaarheid van werknemers verschilt. Dit zal mede

afhangen van het type werkzaamheden, de grootte van de organisaties in de sector en de gevoeligheid voor de conjunctuur. De overheid is wat dit aangaat in het voordeel en heeft relatief veel ruimte om actief personeelsbeleid te voeren en ook vanuit moreel-ethisch motief een voorbeeldfunctie te vervullen. Of dit motief voor andere bedrijven voldoende is om het voorbeeld van de overheid te volgen, moet nog blijken. In de meeste sectoren zal er toch ook vooral financieel voordeel mee te behalen moeten zijn.

Toekomst

In de laatste meting van het Arbeidsvraagpanel schemerde de naderende economische opleving al door. Werkgevers hadden meer vertrouwen in de toekomst dan in de voorgaande metingen. Het zal om meerdere redenen de komende jaren spannend zijn hoe de investering van werkgevers in duurzame inzetbaarheid van werknemers zich zal ontwikkelen. Ten eerste is er beleidsmatig een aantal belangrijke maatregelen ingevoerd, zoals de Wet werk en zekerheid en de banenafpraak in het kader van de Participatiewet. De maatregelen kenmerken zich door een grotere verantwoordelijkheid voor werkgevers. Ten tweede gaat het economisch beter, waardoor er mogelijk weer ruimte is voor de zachtere factoren in het personeelsbeleid. Het moet echter nog blijken of de stagnatie in investeringen in duurzame inzetbaarheid van werkgevers, die in dit rapport naar voren kwam, alleen van conjuncturele aard is.

Summary

Demand for labour 2015

The report *Demand for labour (Vraag naar arbeid)* is published every two years. It describes the situation on the Dutch labour market and outlines developments in relation to a number of key policy themes from the perspective of employers. The report is descriptive and presents a broad picture of the way in which employers shape their personnel policy. The results are based on data from the Labour Demand Panel, a long-running survey of businesses and institutions in the Netherlands employing five or more employees. The most recent data were gathered in the period April 2013 – April 2014. Roughly 2,800 companies took part, which were representative in terms of sectors and size categories. The Labour Demand Panel survey has been carried out since 1989. As the survey is conducted every two years, it is possible to follow developments over time.

Government policy is directed towards increasing the labour participation rate. Employers have a major role to play here: investments in the workforce are important in prolonging employability. Measures designed to achieve are not just concerned with healthy working conditions, but also areas such as training and staff development opportunities, ensuring a healthy work/life balance, and ‘from work to work’ activities. We used the data from the Labour Demand Panel to map the views of employers and the way in which they shape their personnel policy, and explored whether developments are moving in the direction envisaged by the government. Investments by employers in their workforce can be viewed in the light of two key developments on the Dutch labour market: the economic crisis and the trend towards more flexible labour relations. These two topics are the focus of chapters 2 and 3 of this report. Chapters 4 and 5 look in more detail at investments by employers in sustainable employability. Chapter 6 presents the conclusions.

Financial situation and employment dynamic

The impact of the economic crisis is clearly reflected in the figures. In 2013, almost half the companies surveyed (47%) reported that turnover had declined; in 2011 the figure was 40%. More companies were also undergoing contraction in 2013 than in 2011. The construction industry was particularly hard hit by the crisis. On the other hand, for the first time in a long period, employers began showing confidence in the future in 2013. Only organisations in the government, education and care and welfare sectors took a more sombre view of the future. Companies have experienced first-hand what impact an economic downturn can have. Where in 2003 only a quarter of companies reported that their organisation was highly sensitive to fluctuations in the economy, this had risen to over 40% in 2013. The sense of being immune to economic influences evidently proved to be false for many organisations during the deep economic crisis of recent years.

The influence of the economic crisis can also be seen in the personnel flows. Mobility on the labour market declined, with both the number of employees entering and leaving organisations lower in 2012 than in 2010. Employees thus more often remained in their current jobs and changed employer less often. More and more employers reported overcapacity in their organisation. Unlike the situation in 2010, more people left the organisations than entered them in 2012, which meant the rate of job destruction was higher than the rate of job creation; in other words, there was a net loss of jobs. This was particularly acute in the construction industry and other service sectors.

Both the Dutch government and the Social and Economic Council (SER) stress that employers have a key responsibility to offer ‘from work to work’ programmes, helping superfluous employees to find other work after redundancy to prevent them ending up on unemployment benefit. The total share of businesses offering such programmes fell from 35% in 2007 to 27% in 2013. The rise in businesses that are contracting is thus not automatically accompanied by an increase in ‘from work to work’ activities. It may be that, precisely at times when it is sorely needed, it is difficult for companies to take on this task.

Flexibilisation of labour relations

There are several ways for employers to organise work in a more flexible way. This report distinguishes between four variants:

- hiring in temporary staff (external numerical flexibility);
- paid overtime (internal numerical flexibility);
- job rotation (functional flexibility);
- performance-related pay (wage flexibility).

We devote particular attention to the first form, namely the use of flexible employment contracts.

Two key developments can be identified on the labour market as regards the deployment of flexible staff. On the one hand there is the structural trend towards increasing flexibility. Almost two-thirds of companies in the survey used temporary employment contracts in 2013 – a doubling since 1995. On the other hand, the economic crisis was a factor for a number of years, forcing employers to adapt their workforce to the changing demand. Flexible employees, such as temporary agency staff and people on temporary contracts, were at greatest risk of being forced to leave the company in favour of employees on permanent contracts. After increasing for several years since the 1990s, the figures for 2013 show the first stagnation in the percentage of companies with flexible employees compared with 2011 (83% in 2011 versus 80% in 2013). The use of temporary contracts with the prospect of conversion to a permanent contract declined in 2013 compared with 2011, while the use of temporary contracts with no prospect of permanent employment increased.

The Labour Demand Panel was asked for the first time in 2013 about the use of payroll constructions. Payrolling means that a company outsources its responsibility as an employer and hands it to a payroll services provider, which effectively becomes the employer. Only 5% of companies surveyed use this technique in 2013, making this the least frequent form of flexible contract. The main motivation for employers to use payrolling is to cut red tape and circumvent complicated dismissal procedures. The government and education sectors contain the most organisations with one or more staff employed on a payroll, probably because of the relatively large number of organisations in these sectors and the correspondingly greater chance that payroll contracts will occur.

Paid overtime (a form of internal numerical flexibility) was used less in the period 2007-2013 than in 2005; 39% of businesses in the survey used this form of flexibility in 2013, compared with 48% in 2005. This may be because of overcapacity in many companies, reducing the need for paid overtime. Roughly a fifth of companies made use of job rotation, with employees regularly taking on different tasks (functional flexibility). Changes in job content are thus a relatively unpopular method of introducing flexible employment. Performance-related pay (wage flexibility) has received a good deal of attention recently due to the high bonuses and pay levels of directors and people in senior management posts. However, the figures show that individual performance-related pay is used just as often in the lower and middle-ranking posts as in senior management. The care and welfare and education sectors use individual performance-related pay least often, though there has been a good deal of discussion in recent years about introducing the system in the education sector.

Investments in personnel

Figures from the Labour Demand Panel show that investments in sustainable employability of workers are in many respects not moving in the direction envisaged by the government. For example, employers gave less priority in 2013 than in 2011 to investments in personnel policy, such as training, terms of employment and combining work and care tasks. Working conditions have also received steadily decreasing attention from employers over the last decade.

Despite the high level of attention for sustainable employability, employers do not invest any more often in staff training. Although the percentage of employees following training or courses has increased over an extended period (since the 1990s), there has been no increase in training in the last decade. There has also been no increase in the share of companies in which study leave was requested. Those following work-related courses or training are relatively often employees on permanent contracts. Workers whose temporary contracts mean they are most in need of training to improve their employability are thus benefiting least.

The Labour Demand Panel also includes information on work experience places and internships for students. In 2014, roughly a quarter of companies in the survey offered work experience places in the form of day-release schemes. A high proportion of recognised work experience organisations have no day-release students, especially those in the education, care and welfare and government sectors.

Measures to facilitate a good balance between work and care tasks can also contribute to sustainable employability. It is striking that the trend towards teleworking is stagnating. The percentage of companies with teleworkers grew strongly after 2003, but in 2013 it had fallen compared with 2011, from 46% to 38%.

The use of parental leave and short-term care leave increased in the period 2003-2013. Short-term leave is granted when an employee is caring for a loved one. The percentage of companies where employees applied for short-term leave rose over the period 2003-2013 from 16% to 25%. This figure may have been boosted by the greater responsibility being placed on citizens by the government in the context of the Social Support Act (Wmo), as well as the increase in the percentage of informal carers (Josten & De Boer 2015).

Diversity policy

The Dutch government is committed to raising the labour participation rate. Part of this commitment is aimed at ensuring that more members of groups where participation is currently low, such as older people and people with disabilities, go to work and remain in work. However, the figures show that specific policy for these groups is generally not considered very important by employers, although diversity policy receives more attention in some sectors (especially the government and care and welfare sectors) than in others. Fewer companies gave priority to attracting more women into management positions in 2013 than in 2011 (14% versus 18%). The percentage of women in management posts is relatively low: whereas women account for 43% of the total workforce, fewer than a third (30%) are in management positions. The percentage of management staff with a non-Western background is also low: while a third of companies employ non-Western migrants, only 6% have non-Western migrants in management positions. Recruitment of non-Western migrants was also less often a priority in 2013 than in 2011 (9% versus 12%).

Attracting people with health impairments is prioritised by 9% of companies, a figure which did not change between 2011 and 2013. A quarter of employers are unfamiliar with schemes such as wage cost subsidies and in-work benefits, and half of employers are ignorant of no-risk premiums and exemption from social security contributions. The Labour Demand Panel also contains information about government measures that individual employers considered desirable. The most frequently cited is reduced responsibility for employers for meeting the costs of sickness and incapacity for work (the obligation to continue paying an employee's salary during sickness absence).

One development which is moving in the government's desired direction is the growing number of older people in work. Employers prioritise their policy on employing older workers slightly more often (39%) than their policy on the three groups mentioned above. Employers have also come to a more positive view on people continuing to work beyond the age of 60. Strikingly, any negative attitude on the part of employers stems not so much from concerns about the functioning of older workers as from the perceived relationship between productivity and wage costs. A quarter of employers (24%) believe the productivity of older workers is lower than their wage costs justify. The number of schemes specifically aimed at older workers within organisations is steadily declining. Schemes such as additional days off, shorter working hours, exemption from overtime and adapted working hours became less and less common in the period 2005-2013.

Conclusion

Investing in sustainable employability of the workforce has been given less priority by employers in the recent period. There has also been virtually no increase in the investments in training and 'from work to work' programmes. Logically, the economic crisis has had an impact on employers' attitudes to their personnel policy, with employers more interested in survival than investing in their staff. The more flexible labour relations could also play a role: the increase in temporary employment contracts means employers are likely to have fewer incentives to invest in their workforce, as a shorter employment horizon means those investments will be lost when the employee leaves. The figures show that employers invest more in employees with permanent contracts, who more often follow courses or training than temporary staff.

It will be interesting for several reasons to see how the commitment of employers to sustainable employability develops in the years ahead. First, (after the measurement in 2013/14) a number of key policy measures have been introduced. The Participation Act may provide new impetus to recruiting people with health impairments. The Flexible Employment Act is intended to give employees more opportunities for teleworking. Short-term leave schemes have also been expanded, and this could lead to an increase in their use. Finally, the Work and Security Act has recently come into force in order to end the abuse of flexible contracts and simplify dismissal routes. Second, the economy is improving, which may create more scope for the 'softer' aspects of personnel policy. Whether the stagnation in employers' investments in sustainable employability as described in this report are simply a response to economic fluctuations is however something that remains to be seen.

Literatuur

- ABU (2014). *Flexpocket 2015. Feiten en cijfers over flexibele arbeidsvormen*. Badhoevedorp: Algemene Bond Uitzend-ondernemingen.
- Andriessen, I., H. Fernee en K. Wittebrood (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Auditdienst Rijk (2014). *Beleidsdoorlichting Emancipatie*. Den Haag: ministerie van Financiën.
- Bierings, H., N. Kooiman en R. de Vries (2013). Arbeidsmarkttransities in Nederland: een overzicht. In: R. van Gaalen, A. Goudswaard, J. Sanders, W. Smits en R. van der Bie (red.), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt* (p. 11-31). Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CBS (2013). *Telewerken kan bij zes op de tien bedrijven*. Webmagazine van dinsdag 27 augustus 2013. geraadpleegd 1 april 2015 via www.cbs.nl.
- CBS (2015). *Beroepsbevolking; kerncijfers naar geslacht en andere kenmerken 1996-2014*. Geraadpleegd mei 2015 via statline.cbs.nl.
- CBS, EIB, KvK, MKB en VNO-NCW (2015). *Conjunctuurenquête Nederland. Eerste kwartaal 2015*. Geraadpleegd op 15 mei 2015 via ondernemersplein.nl.
- Dalen, H. van, K. Henkens en J. Schippers (2007). *Oudere werknemers door de lens van de werkgevers*. Den Haag: Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut.
- Draak, M. den en M. de Klerk (2011). *Oudere migranten. Kennis en kennislacunes*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Echtelt, P. van (2012). Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid in internationaal perspectief. In: M. Versantvoort en P. van Echtelt (red.), *Belemmerd aan het werk. Trendrapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsdeelname personen met gezondheidsbeperkingen* (p. 84-104). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Echtelt, P. van en E. Josten (2012). Werken voor je geld. In: V. Veldheer, J.J. Jonker, L. van Noije en C. Vrooman (red.), *Een beroep op de burger. Minder verzorgingsstaat, meer eigen verantwoordelijkheid? Sociaal en Cultureel Rapport 2012* (p. 95-115). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Echtelt, P. van en M. Cloïn (2013). Betaald werk en zorgtaken. In R. Bijl, J. Boelhouwer, E. Pommer en N. Sonck (red.), *De sociale staat van Nederland 2013* (p. 129-152). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Echtelt, P. van, J.D. Vlasblom en M. de Voogd-Hamelink (2014). *Vraag naar arbeid 2013*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- EIM (2010). *Van werk naar werk in het mkb*. Zoetermeer: Economisch Instituut voor het Midden- en Kleinbedrijf.
- Euwals, R., D. van Vuuren en B. ter Weel (2014). *Werken in goede gezondheid. Werkgeversprikkel verbeteren, perverse prikkels tegengaan*. Den Haag: Centraal Planbureau (CPB Policy Brief 2014/3).
- Fouarge, D., A. de Grip, W. Smits en R. de Vries (2011). *Flexible contracts and human capital investments*. Maastricht: ROA Research Centre for Education and the Labour Market.
- Goudswaard, A. en J. Sanders (2013). Flexibiliteit op de arbeidsmarkt: kans, risico of een beetje van beide? In R. van Gaalen, A. Goudswaard, J. Sanders en W. Smits (red.), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op flexibilisering* (p. 251-260). Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Goudswaard, A., E. van Wijk en S. Verbiest (2014). *De toekomst van flex. Een onderzoek van TNO naar flexstrategieën van Nederlandse bedrijven*. Hoofddorp: TNO.
- Graaf-Zijl, M. de, E. Josten, S. Boeters, E. Eggink, J. Bolhaar, I. Ooms, A. den Ouden en I. Woittiez (2015). *De onderkant van de arbeidsmarkt in 2025*. Den Haag: Centraal Planbureau / Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Herweijer, L., E. Eggink, E. Pommer, J. Jonker, I. Ooms en S. Jansen (2014). *Leergeld. Veranderingen in de financiële positie van het voortgezet onderwijs en verschillen tussen schoolbesturen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

- Hilbers, P., H. Houwing en L. Kusters (2011). De flexibele schil. Overeenkomsten en verschillen tussen CBS- en uww-cijfers. In: Sociaaleconomische trends, 2011, 2^e kwartaal, p. 26-33.
- Houtman, I., L. Kok, M. van der Klauw, M. Lammers, Y. Jansen en W. van Ginkel (2012). *Waarom werkgevers bewezen effectieve maatregelen wel of niet nemen. Eerste resultaten van een kwalitatief onderzoek*. Hoofddorp: TNO.
- Huijnk, W. (2014). De arbeidsmarktpositie in beeld. In: W. Huijnk, M. Gijsberts en J. Dagevos (red.), *Jaarrapport Integratie 2013* (p. 35-63). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau / Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Josten, E., J.D. Vlasblom en M. de Voogd-Hamelink (2012). *Vraag naar arbeid 2011*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Josten, E. en A. de Boer (2015). *Concurrentie tussen mantelzorg en betaald werk*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Josten, E. en J.D. Vlasblom (2015). Ontziemaatregelen en de houding van werkgevers over oudere werknemers. In: *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, nog te verschijnen.
- Keuzenkamp, S. en L. Kuyper (2013). *Acceptatie van homoseksuelen, biseksuelen en transgenders in Nederland 2013*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Kuyper, L. (2015). *De houding van de Nederlandse bevolking tegenover lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Merens, A. en H. Bierings (2014). Topfuncties. In: A. Merens en M. van den Brakel (red.), *Emancipatiemonitor 2014* (p. 110-126). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau / Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Merens, A. en M. van den Brakel (2014). *Emancipatiemonitor 2014*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau / Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Michiels, J., D. Arts, J. Besseling, H.J. Dirven en C. van Deursen (2012). Trends in arbeidsaanbod van personen met gezondheidsbeperkingen. In: M. Versantvoort en P. van Echtelt (red.), *Belemmerd aan het werk. Trendrapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsdeelname personen met gezondheidsbeperkingen* (p. 61-83). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Nievers, E. en I. Andriessen (2010). *Discriminatiemonitor niet-westerse migranten op de arbeidsmarkt 2010*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- OECD (2014). *Ageing and Employment Policies: Netherlands 2014. Working Better with Age*. OECD Publishing, te raadplegen via www.oecd-ilibrary.org.
- Olsthoorn, M. (2011). Flexibele werknemers. In: P. de Beer (red.), *Flexibilisering. De balans opgemaakt* (p. 12-49). Amsterdam: De Burcht.
- RVZ (2015). *Doorwerken en gezondheid*. Den Haag: Raad voor de Volksgezondheid en Zorg.
- SBB (2013). *SBB Barometer van de stageplaatsen- en leerbanenmarkt december 2013*. Zoetermeer: Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven.
- Schellingerhout, R. (2004). *Gezondheid en welzijn van allochtone ouderen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- SER (2009). *Diversiteit in het personeelsbestand*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad. (SER Advies 2009/03).
- SER (2014a). *Discriminatie werkt niet! Advies over het tegengaan van discriminatie bij de arbeid*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad (SER Advies 2014/03).
- SER (2014b). *Arbeidsmigratie*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad (SER Advies 2014/09).
- SER (2015). *Werkloosheid voorkomen, beperken en goed verzekeren. Een toekomstbestendige arbeidsmarktinfrastructuur en Werkloosheidswet*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad (SER Advies 2015/02).
- TK (2008/2009). *Gelijke behandeling bij arbeid*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2008/2009, 30347, nr. 2.
- TK (2012/2013a). *Arbeidsmarktbeleid*. Brief van de ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Tweede Kamer, vergaderjaar 2012/2013, 29544, nr. 438.
- TK (2012/2013b). *Eindrapportage Experimenten van-werk-naar-werk*. Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Tweede Kamer, vergaderjaar 2012/2013, 29544, nr. 433.

- TK (2013/2014a). *Arbidsomstandigheden. Hoofdlijnen aanpak psychosociale arbeidsbelasting*. Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Tweede Kamer, vergaderjaar 2013/2014, 25883, nr. 227.
- TK (2013/2014b). *Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie en kabinetsreactie SER-advies 'Discriminatie werkt niet'*. Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Tweede Kamer, vergaderjaar 2013/2014, 29544, nr. 523.
- Uitert, K. van en M. van der Aalst (2014). *Sectoren in beeld. Ontwikkelingen, kansen en uitdagingen op de arbeidsmarkt. Hoofdlijnen*. Amsterdam: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (uwv).
- uwv (2014). *uwv Monitor arbeidsparticipatie 2014. Aan het werk zijn, komen en blijven van mensen met een arbeidsbeperking*. Amsterdam: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (uwv).
- Vermeulen, H., R. Schellingerhout, R. Sijbers en E. van de Wetering (2014). *Uitzendmonitor 2015*. Nijmegen: ITS, Radboud Universiteit Nijmegen.
- Visscher, K., M. de Groot, S. van Eck, N. van Gestel en I. Borghouts (2012). *Evaluatie experiment van werk naar werk*. Capgemini Consulting. Te raadplegen via www.rijksoverheid.nl.
- Vlasblom, J.D., P. van Echtelt en M. de Voogd-Hamelink (2015). *Aanbod van arbeid 2014. Arbeidsdeelname, flexibilisering en duurzame inzetbaarheid*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau

Werkprogramma

Het Sociaal en Cultureel Planbureau stelt twee keer per jaar zijn Werkprogramma vast. De tekst van het lopende programma is te vinden op de website van het scp: www.scp.nl.

SCP-publicaties

Onderstaande lijst bevat een selectie van publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau. Deze publicaties zijn in gedrukte vorm verkrijgbaar bij de (internet)boekhandel en zijn als pdf gratis te downloaden via www.scp.nl. Een complete lijst is te vinden op www.scp.nl/publicaties.

Sociaal en Cultureel Rapporten

Betrekkelijke betrokkenheid. Studies in sociale cohesie. Sociaal en Cultureel Rapport 2008. ISBN 978 90 377 0368-9

Wisseling van de wacht: generaties in Nederland. Sociaal en Cultureel Rapport 2010. Andries van den Broek, Ria Bronneman-Helmers en Vic Veldheer (red.). ISBN 978 90 377 0505 8

Een beroep op de burger. Minder verzorgingsstaat, meer eigen verantwoordelijkheid? Sociaal en Cultureel Rapport 2012. Vic Veldheer, Jedid-Jah Jonker, Lonneke van Noije, Cok Vrooman (red.). ISBN 978 90 377 0623 9

Verschil in Nederland. Sociaal en Cultureel Rapport 2014. Cok Vrooman, Mérove Gijsberts, Jeroen Boelhouwer (red.). ISBN 978 90 377 0724 3

SCP-publicaties 2014

2014-1 *Kansen voor vakmanschap in het mbo. Een verkenning (2014).* Monique Turkenburg m.m.v. Lenie van den Bulk (CED-groep) en Ria Vogels (SCP). ISBN 978 90 377 0637 6

2014-2 *Jaarrapport integratie 2013. Participatie van migranten op de arbeidsmarkt (2014).* Willem Huijnk, Mérove Gijsberts, Jaco Dagevos. ISBN 978 90 377 0697 0

2014-3 *Ervaren discriminatie in Nederland (2013).* Iris Andriessen, Henk Fernee en Karin Wittebrood. ISBN 978 90 377 0672 7 (elektronische publicatie)

2014-4 *Samenvatting en conclusies van Sterke steden, gemengde wijken (2014).* Jeanet Kullberg, Matthieu Permentier, m.m.v. Emily Miltenburg. ISBN 978 90 377 0696 3 (elektronische publicatie)

2014-5 *Perceived discrimination in the Netherlands (2014).* Iris Andriessen, Henk Fernee en Karin Wittebrood. ISBN 978 90 377 0699 4 (elektronische publicatie)

2014-6 *De Wmo-uitgaven van gemeenten in 2010 (2014).* Barbara Wapstra, Lieke Salomé en Nelleke Koppelman. ISBN 978 90 377 0698 7 (elektronische publicatie)

2014-7 *Burgermacht op eigen kracht? Een brede verkenning van ontwikkelingen in burgerparticipatie (2014).* Pepijn van Houwelingen, Anita Boele, Paul Dekker. ISBN 978 90 377 0635 2

- 2014-8 *Uitstappers en doorzetters. De persoonlijke en sociale context van sportdeelname en tijdsbesteding aan sport* (2014). Annet Tiessen-Raaphorst (red.), Remko van den Dool en Ria Vogels. ISBN 978 90 377 0700 7
- 2014-9 *Who cares in Europe. A comparison of long-term care for the over-50s in sixteen European countries* (2014). Debbie Verbeek-Oudijk, Isolde Woittiez, Evelien Eggink en Lisa Putman. ISBN 978 90 3770 681 9 (elektronische publicatie)
- 2014-10 *Geloven binnen en buiten verband. Godsdienstige ontwikkelingen in Nederland* (2014). Joep de Hart. ISBN 978 90 377 0636 9
- 2014-11 *Replicatie van het meetinstrument voor sociale uitsluiting* (2014). Stella Hoff. ISBN 978 90 377 0674 1 (elektronische publicatie)
- 2014-12 *Vraag naar arbeid 2013* (2014). Patricia van Echtelt, Jan Dirk Vlasblom, Marian de Voogd-Hamelink. ISBN 978 90 377 0707 6
- 2014-13 *De Wmo in beweging; Evaluatie Wet maatschappelijke ondersteuning 2010-2012* (2014). Mariska Kromhout, Peteke Feijten, Frieke Vonk, Mirjam de Klerk, Anna Maria Marangos, Wouter Mensink, Maaïke den Draak, Alice de Boer, m.m.v. Jurjen Iedema. ISBN 978 90 377 0706 9
- 2014-14 *Anders in de klas. Evaluatie van de pilot Sociale veiligheid LHBT-jongeren op school* (2014). Freek Bucx en Femke van der Sman. ISBN 978 90 377 0703 8
- 2014-15 *Leven met intersekse/DSD. Een verkennend onderzoek naar de leefsituatie van personen met intersekse/DSD* (2014). Jantine van Lisdonk. ISBN 978 90 377 0705 2 (elektronische publicatie)
- 2014-16 *Leergeld. Veranderingen in de financiële positie van het voortgezet onderwijs en verschillen tussen besturen* (2014). Lex Herweijer, Evelien Eggink, Evert Pommer, Jedid-Jah Jonker, m.m.v. Ingrid Ooms en Saskia Jansen. ISBN 978 90 377 0708 3
- 2014-17 *Verdelen op niveaus. Een multiniveaumodel voor de verdeling van het inkomensdeel van de Participatiewet over gemeenten* (2014). Arjan Soede en Maroesjka Versantvoort. ISBN 978 90 377 0711 3 (elektronische publicatie)
- 2014-18 *De Wmo in beweging. Beknopte samenvatting. Evaluatie Wet maatschappelijke ondersteuning 2010-2012* (2014). Mariska Kromhout, Peteke Feijten, Frieke Vonk, Mirjam de Klerk, Anna Maria Marangos, Wouter Mensink, Maaïke den Draak, Alice de Boer, m.m.v. Jurjen Iedema. ISBN 978 90 377 0712 0
- 2014-19 *Anders in de klas. Journalistieke samenvatting. Evaluatie van de pilot Sociale veiligheid LHBT-jongeren op school* (2014). Karolien Bais, Freek Bucx, Femke van der Sman, m.m.v. Charlotte Jalvingh. ISBN 978 90 377 0713 7 (elektronische publicatie)
- 2014-20 *Rijk geschakeerd. Op weg naar de participatiesamenleving* (2014). Kim Putters. ISBN 978 90 377 0715 1
- 2014-21 *Ouderenmishandeling. Advies over onderzoek naar aard en omvang van misbruik en geweld tegen ouderen in afhankelijkheidsrelaties* (2014). Inger Plaisier en Mirjam de Klerk. ISBN 978 90 377 0716 8 (elektronische publicatie)
- 2014-22 *Huwelijksmigratie in Nederland. Achtergronden en leefsituatie van huwelijksmigranten* (2014). Leen Sterckx, Jaco Dagevos, Willem Huijnk, Jantine van Lisdonk. ISBN 978 90 377 0702 1

- 2014-23 *Living with intersexe/DSD. An exploratory study of the social situation of persons with intersex/DSD* (2014). Jantine van Lisdonk. ISBN 978 90 377 0717 5.
- 2014-24 *Poolse, Bulgaarse en Roemeense kinderen in Nederland. Een verkenning van hun leefsituatie* (2014). Ria Vogels, Mérove Gijsberts en Maaïke den Draak. ISBN 978 90 377 0719 9 (elektronische publicatie)
- 2014-25 *Krimp in de kinderopvang. Ouders over kinderopvang en werk* (2014). Wil Portegijs, Mariëlle Cloïn en Ans Merens. ISBN 978 90 377 0718 2.
- 2014-26 *Op zoek naar bewijs II. Evaluatieontwerpen onderwijs- en cultuurmaatregelen* (2014). Monique Turkenburg, Lex Herweijer, Andries van den Broek, Iris Andriessen. ISBN 978 90 377 0720 5 (elektronische publicatie)
- 2014-27 *Hulp geboden. Een verkenning van de mogelijkheden en grenzen van (meer) informele hulp* (2014). Mirjam de Klerk, Alice de Boer, Sjoerd Kooiker, Inger Plaisier, Peggy Schyns. ISBN 978 90 377 0721 2
- 2014-28 *Dichtbij huis. Lokale binding en inzet van dorpsbewoners* (2015). Lotte Vermeij, m.m.v. Anja Steenbekkers. ISBN 978 90 377 0722 9
- 2014-29 *Burn-out : verbanden tussen emotionele uitputting, arbeidsmarktpositie en Het Nieuwe Werken* (2014). Patricia van Echtelt (red.). ISBN 978 90 377 0723 6 (elektronische publicatie)
- 2014-30 *Bevrijd of beklemd? Werk, inhuur, inkomen en welbevinden van zzp'ers.* (2014). Edith Josten, Jan Dirk Vlasblom, Cok Vrooman. ISBN 978 90 377 0710 6 (elektronische publicatie)
- 2014-31 *Natuur en Cultuur. Een vergelijkende verkenning van betrokkenheid en beleid* (2014). Anja Steenbekkers en Andries van den Broek. ISBN 978 90 377 0726 7 (elektronische publicatie)
- 2014-32 *De acceptatie van homoseksualiteit door etnische en religieuze groepen in Nederland* (2014). Willem Huijnk. ISBN 978 90 377 0704 5
- 2014-33 *Verschil in Nederland. Sociaal en Cultureel Rapport 2014* (2014). Cok Vrooman, Mérove Gijsberts, Jeroen Boelhouwer (red.). ISBN 978 90 377 0724 3
- 2014-34 *Verenigd in verandering. Grote maatschappelijke organisaties en ontwikkelingen in de Nederlandse civil society* (2014). Hanneke Posthumus, Josje den Ridder en Joep de Hart. ISBN 978 90 377 0725 0
- 2014-35 *Jongeren en seksuele oriëntatie. Ervaringen van en opvattingen over lesbische, homoseksuele, biseksuele en heteroseksuele jongeren* (2015). Lisette Kuyper. ISBN 978 90 377 0727 4
- 2014-36 *Zorg beter begrepen. Verklaringen voor de groeiende vraag naar zorg voor mensen met een verstandelijke beperking* (2014). Isolde Woittiez, Lisa Putman, Evelien Eggink en Michiel Ras. ISBN 978 90 377 0729 8
- 2014-37 *Emancipatiemonitor 2014* (2014). Ans Merens (scp), Marion van den Brakel (cbs) (red.). ISBN 978 90 377 0728 1
- 2014-38 *Aan het werk vanuit een bijstands- of werkloosheidsuitkering* (2014). Karin Wittebrood en Iris Andriessen. ISBN 978 90 377 0733 5 (elektronische publicatie)
- 2014-39 *Armoedesignalement 2014* (2014). ISBN 978 90 377 0730 4

- 2014-40 *Kostenverschillen in de jeugdzorg. Een verklaring van verschillen in kosten tussen gemeenten* (2014). Michiel Ras, Evert Pommer, Klarita Sadiraj. ISBN 978 90 377 0554 6 (elektronische publicatie)
- 2014-41 *De hoofdzaken van het Sociaal en Cultureel Rapport 2014* (2014). Cok Vrooman, Mérove Gijsberts en Jeroen Boelhouwer. Journalistieke samenvatting door Karolien Bais. ISBN 978 90 377 0692 5
- 2014-43 *Culturele activiteiten in 2012: bezoek, beoefening en steun* (Het culturele draagvlak, deel 13) (2014). Andries van den Broek. ISBN 978 90 377 0736 6 (elektronische publicatie)

SCP-publicaties 2015

- 2015-1 *Rapportage sport 2014* (2015). Annet Tiessen-Raaphorst. ISBN 978 90 377 0731 1
- 2015-2 *Media:Tijd in beeld. Dagelijkse tijdsbesteding aan media en communicatie* (Het culturele draagvlak, deel 14) (2015). Nathalie Sonck, Jos de Haan. ISBN 978 90 377 0732 8
- 2015-3 *Aanbod van arbeid 2014. Arbeidsdeelname, flexibilisering en duurzame inzetbaarheid.* (2015). Jan Dirk Vlasblom, Patricia van Echtelt, Marian de Voogd-Hamelink. ISBN 978 90 377 0595 9
- 2015-4 *Zicht op zorggebruik. Ontwikkelingen in het gebruik van huishoudelijke hulp, persoonlijke verzorging en verpleging tussen 2004 en 2011* (2015). Inger Plaisier, Mirjam de Klerk. ISBN 978 90 377 0641 3
- 2015-5 *Surveying ethnic minorities. The impact of survey design on data quality* (2015). Joost Kappehof. ISBN 978 90 377 0545 4
- 2015-6 *Maten voor gemeenten. Prestaties en uitgaven van de lokale overheid in de periode 2007-2012* (2015). Evert Pommer, Ingrid Ooms, Saskia Jansen. ISBN 978 90 377 0738 0
- 2015-7 *Concurrentie tussen mantelzorg en betaald werk* (2015). Edith Josten, Alice de Boer. ISBN 978 90 377 0550 8
- 2015-8 *Langer in Nederland. Ontwikkelingen in de leefsituatie van migranten uit Polen en Bulgarije in de eerste jaren na migratie* (2015). Mérove Gijsberts (SCP), Marcel Lubbers (Radboud Universiteit). ISBN 978 90 377 0571 3
- 2015-9 *Gisteren vandaag. Erfgoedbelangstelling en erfgoedbeoefening* (Het culturele draagvlak, deel 15) (2015). Andries van den Broek, Pepijn van Houwelingen. ISBN 978 90 377 0665 9
- 2015-10 *Vrouwen, mannen en de hulp aan (schoon)ouders* (2015). Alice de Boer, Mirjam de Klerk, Ans Merens. ISBN 978 90 377 0745 8 (elektronische publicatie)
- 2015-11 *Jeugdzorg: verschil tussen budget en contract. Een voorbeeld uit de regio* (2015). Evert Pommer, Klarita Sadiraj. ISBN 978 90 377 0737 3 (elektronische publicatie)
- 2015-12 *Wel trouwen, niet zoenen. De houding van de Nederlandse bevolking tegenover lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen 2015* (2015). Lisette Kuyper. ISBN 978 90 377 0742 7
- 2015-13 *Migranten uit Midden- en Oost-Europese landen in Nederland door de tijd gevolgd. Een vergelijking tussen twee panelonderzoeken* (2015). Mérove Gijsberts (SCP), Marcel Lubbers

- (RU), Jaco Dagevos (SCP/EUR), Joost Jansen (EUR), Godfried Engbersen (EUR), Erik Snel (EUR). ISBN 978 90 377 0744 1 (elektronische publicatie)
- 2015-14 *Ouderenmishandeling in Nederland. Inzicht in kennis over omvang en achtergrond van ouderen die slachtoffer zijn van ouderenmishandeling* (2015). Inger Plaisier, Mirjam de Klerk (red.) ISBN 978 90 377 0748 9
- 2015-15 *De onderkant van de arbeidsmarkt in 2025* (2015). Marloes de Graaf-Zijl, Edith Josten, Stefan Boeters, Evelien Eggink, Jonneke Bolhaar, Ingrid Ooms, Adri den Ouden, Isolde Woittiez. ISBN 978 90 377 0742 7 (elektronische publicatie)
- 2015-16 *Op afkomst afgewezen. Onderzoek naar discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt* (2015). Iris Andriessen, Barbara van der Ent, Manu van der Linden, Guido Dekker. ISBN 978 90 377 0746 5
- 2015-17 *Co-wonen in context. Samenwonende generaties, mantelzorg en de kostendelersnorm in de AOW* (2015). Cok Vrooman, Alice de Boer, Jean Marie Wildeboer Schut, Isolde Woittiez, Mirjam de Klerk. ISBN 978 90 377 0750 2 (elektronische publicatie)
- 2015-18 *Niet van de straat. De lokale samenleving in globaliserende, groeiende steden* (2015). Lotte Vermeij, Jeanet Kullberg. ISBN 978 90 377 0753 3 (elektronische publicatie)
- 2015-19 *Wmo- en AWBZ-voorzieningen 2009-2012; Een nulmeting* (2015). Ab van der Torre, Lisa Putman. ISBN 978 90 377 0539 3
- 2015-20 *Vraag naar arbeid 2015* (2015). Patricia van Echtelt, Roelof Schellingerhout, Marian de Voogd-Hamelink. ISBN 978 90 377 0754 0
- 2015-25 *Pensioenen: solidariteit en keuzevrijheid. Opvattingen van werkenden over aanvullende pensioenen* (2015). Stella Hoff. ISBN 978 90 377 0758 8

Overige publicaties

- Burgerperspectieven 2014 | 1* (2014). Paul Dekker en Josje den Ridder. ISBN 978 90 377 0701 4
- Burgerperspectieven 2014 | 2* (2014). Lonneke van Noije, Josje den Ridder, Hanneke Posthumus. ISBN 978 90 377 0714 4
- Burgerperspectieven 2014 | 3* (2014). Paul Dekker en Josje den Ridder, m.m.v. René Gude. ISBN 978 90 377 0653 6
- Burgerperspectieven 2014 | 4* (2014). Josje den Ridder, Maaïke den Draak, Pepijn van Houwelingen en Paul Dekker. ISBN 978 90 377 0735 9
- Burgerperspectieven 2015 | 1* (2015). Paul Dekker, Josje den Ridder. ISBN 978 90 377 0740 3
- Burgerperspectieven 2015 | 2* (2015). Josje den Ridder, Paul Dekker, Pepijn van Houwelingen. ISBN 978 90 377 0751 9
- Gescheiden werelden?* (2014). Mark Bovens, Paul Dekker en Will Tiemeijer (red.). ISBN 978 90 377 0734 2. Gezamenlijke uitgave van het SCP en de WRR.